

**Lutter pour
protéger
les bons emplois**

TABLE OF CONTENTS

Sommaire	1
Introduction.....	6
Restructuration mondiale.....	6
Nature changeante du travail et restructuration du marché de l'emploi mondial	8
Restructuration des secteurs de la fabrication et des ressources et pertes d'emploi	15
De nouvelles initiatives à être au courant : le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et l'Accord sur le commerce, les investissements et la mobilité de la main-d'œuvre (ACIMMO).....	18
Le mythe de la « pénurie de main-d'œuvre » : déqualification des métiers spécialisés	23
Adaptation et formation de la main-d'œuvre.....	26
L'avenir du travail et l'importance d'une stratégie de l'emploi.....	29

Lutter pour protéger les bons emplois

SOMMAIRE

De nos jours, comme c'était le cas il y a 50 ans lorsque la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) a vu le jour, la majorité d'entre nous passons une grande partie de notre temps au travail. La main-d'œuvre – que ce soit dans le secteur manufacturier, dans le secteur public, ou dans le secteur des services privés – est essentielle à la fabrication de produits et à leur distribution, de même qu'à la gestion des entreprises. Bref, elle joue un rôle clé dans la création de la richesse. Non seulement ce qui se passe au travail est important pour l'économie, mais c'est aussi là que nous obtenons un revenu pour avoir fait valoir nos connaissances et accompli nos tâches, d'où l'importance cruciale des conditions de travail, des avantages sociaux et des niveaux de rémunération. C'est aussi au travail qu'on se ressent des conséquences directes des projets de restructuration des entreprises, de la diminution des effectifs, de la fermeture des usines, des initiatives de réduction des coûts, des mises à pied et de la demande d'une main-d'œuvre « flexible ».

Le présent document d'orientation a pour but d'examiner et d'analyser les faits nouveaux au sein de notre monde du travail internationalisé et

hautement concurrentiel, en portant une attention particulière à la crise de l'emploi du secteur manufacturier.

La **Première section** du présent document se penche sur la restructuration mondiale. Aujourd'hui, nous assistons à l'expansion économique de pays tels que la Chine, l'Inde, le Mexique, le Brésil et autres, à une restructuration économique donnant lieu à une externalisation accrue des fonctions vers les pays de l'hémisphère Sud, à une inégalité croissante entre les riches et les pauvres, à la résurgence des politiques néolibérales qui favorisent le marché privé, à la réduction correspondante des services publics et à la disparition de la planification économique, de la propriété publique et des politiques de plein emploi.

Par la même occasion, de profonds changements surviennent au sein du marché mondial de la main-d'œuvre, lequel est plus intégré que jamais sur le plan économique.

Cette main-d'œuvre mondiale a doublé au cours des 20 dernières années. Près d'un milliard de personnes des quatre coins du globe luttent pour conserver leur emploi ou en trouver un convenable. Il y a aussi 1,4 milliard de personnes qui vivent avec moins de deux dollars (US) par jour. Compte tenu du volume d'externalisation vers des pays où les coûts de production et de main-d'œuvre sont inférieurs, de la mobilité des capitaux de placement et de la croissance phénoménale de la main-d'œuvre mondiale, la négociation collective est confrontée à de sérieux enjeux et il est très difficile d'améliorer le niveau de vie des populations.

La **Deuxième section** aborde en détail la façon dont les employeurs ont réagi aux pressions concurrentielles et ont tenté de réduire leurs coûts de production, de contourner les syndicats, d'accroître leur productivité, de réduire leur fardeau fiscal et d'éroder les services publics pour lesquels les travailleurs ont tant lutté. Ces temps-ci, les employeurs ont recours à une autre méthode pour réduire leurs coûts : ils délaissent le modèle d'emploi reposant sur une main-d'œuvre permanente à plein temps en faveur de divers autres types d'emplois non-standards ou précaires, comme le travail à forfait, le travail à temps partiel, le travail occasionnel et le travail indépendant. Toutes ces formes d'emploi permettent aux employeurs de transférer le coût des avantages sociaux et des régimes de retraite aux particuliers, sans

compter que ces postes sont généralement moins bien rémunérés. Selon un sondage que Statistique Canada a effectué en 2006 sur les nouveaux emplois, près de deux tiers de ceux-ci font partie de ces catégories. Cette tendance a aussi donné lieu au foisonnement d'agences de placement temporaire à l'étendue de la province. Des milliers de femmes, d'immigrants et de jeunes se tournent vers ces agences pour obtenir un poste à plein temps, mais découvrent par la suite que les ententes contractuelles conclues entre elles et les employeurs les empêchent de pouvoir le faire.

La **Troisième section** expose un problème fondamental au sein de la société actuelle, soit la crise de l'emploi du secteur manufacturier.

À première vue, les économies de l'Ontario et de l'ensemble du Canada vont bon train. La croissance économique se poursuit et le chômage est à la baisse. Or, au sein du cœur manufacturier de l'économie, des dizaines de milliers de postes ont été éliminés et d'autres mises à pied et fermetures d'usines sont à prévoir à mesure que les entreprises annonceront qu'elles « restructurent leurs opérations », « réduisent leurs effectifs » ou « privilégient l'externalisation ». Depuis la période de pointe pour les emplois manufacturiers, soit de novembre 2002 à février 2007, l'Ontario a perdu 141 600 emplois manufacturiers, soit environ un sur

huit. Presque toutes ces pertes d'emploi sont permanentes. Cette crise comporte non seulement de graves incidences pour les travailleurs qui perdent leur emploi, mais aussi pour la base économique des services sociaux. Par conséquent, les collectivités d'un bout à l'autre de l'Ontario en subiront les contrecoups.

Plutôt que d'aborder ce problème en fournissant une aide directe aux travailleurs, les gouvernements tant fédéral que provinciaux favorisent des politiques qui exacerbent la situation. Dans le présent document, nous analyserons deux initiatives de mauvais augure, soit l'adoption du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) par les gouvernements fédéral et provinciaux et la conclusion, par la Colombie-Britannique et l'Alberta, d'un traité de libre-échange interprovincial appelé Accord sur le commerce, les investissements et la mobilité de la main-d'œuvre (ACIMMO). Ce premier programme vise à remédier à la présumée pénurie de main-d'œuvre en Ontario et dans l'ensemble du Canada en contournant les formalités d'immigration et en jumelant un nouvel arrivant avec un employeur dont il sera dépendent pour conserver son statut juridique. Les employeurs auront le pouvoir, comme ils l'ont depuis des décennies avec les travailleurs agricoles, de déporter ces employés s'ils les considèrent comme étant « inaptes ».

Dans le cas de la deuxième initiative, les gouvernements de la Colombie-Britannique et de l'Alberta ont invité ceux de l'Ontario et des autres provinces à ratifier aussi cette entente. Les dispositions de l'ACIMMO restreignent considérablement la portée des politiques gouvernementales, des lois, des règlements et des lignes de conduite possibles. Bref, l'ACIMMO, tout comme le PTET, représente un autre mécanisme qui entraînera la dérèglementation et l'affaiblissement des politiques publiques, de l'autorité du gouvernement et des pouvoirs du mouvement ouvrier.

La **Quatrième section** se penche sur ce que l'on appelle le mythe de la « pénurie de main-d'œuvre qualifiée » et de la déqualification des métiers spécialisés. En guise de stratégie pour réduire les salaires, les employeurs – et trop souvent les gouvernements – affaiblissent les normes à deux égards importants : la formation des apprentis et la fragmentation des métiers entiers.

Par programmes d'apprentissage authentiques, on entend des programmes d'emploi en vertu desquels de 80 à 90 % de l'apprentissage se fait par le biais d'un travail pratique adéquatement rémunéré et effectué sous la tutelle d'un nombre minimum et réglementé d'ouvriers qualifiés. Les cours théoriques, qui représentent de 10 à 20 % de la formation, peuvent être suivis soit dans un collège communautaire public, soit

dans des Centres de formation des métiers de la construction, qui sont sans but lucratif. Or, au cours des trois dernières années, le gouvernement de l'Ontario a utilisé des sommes destinées aux programmes d'apprentissage pour financer divers autres programmes, que M. McGuinty qualifie de « nouvelles façons d'accéder aux métiers ». La FTO continuera de lutter contre le réacheminement de ces sommes, qui devraient être affectées à des programmes d'apprentissage authentiques.

L'adoption de la *Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle (LARP)* par l'ancien gouvernement conservateur a lancé une tendance dangereuse et croissante vers la fragmentation de métiers qui devraient être considérés comme étant « entiers ». Tous les secteurs, sauf celui de la construction, sont assujettis à cette loi. Celle-ci ne prévoit aucune ligne directrice concernant le ratio ouvriers-apprentis minimum et le salaire minimum des apprentis, ni aucune norme cohésive veillant à ce que les apprentis obtiennent la formation et la supervision appropriées. De plus, cette loi désigne à titre de « nouveau métier » certains aspects du travail qui sont en fait des éléments d'un métier plus large. La lutte pour protéger les bons emplois et en accroître le nombre consistera en partie à préserver l'intégrité des métiers entiers et à maintenir les programmes d'apprentissage authentiques.

La **Cinquième section** traite de l'adaptation et de la formation de la main-d'œuvre. L'un des aspects critiques des pertes d'emploi massives dont il a été question plus tôt est leur impact dévastateur sur ceux qui en sont victimes. Ces licenciements perturbent des vies et entraînent des pertes financières qui causent énormément de stress aux travailleurs et à leur famille. Selon les statistiques, ceux qui parviennent à décrocher un nouvel emploi sont souvent considérablement moins bien rémunérés qu'auparavant. Le présent document se penche sur de nombreux enjeux, dont l'érosion du régime d'assurance-emploi au point où la majorité des travailleurs en chômage n'y sont plus admissibles et le vaste éventail d'obstacles bureaucratiques que les travailleurs doivent surmonter pour accéder à la formation, obtenir des avantages sociaux, acquérir des compétences informatiques, améliorer leur niveau d'alphabétisation et obtenir un équivalent du cours secondaire. De plus, il plaide en faveur de la nécessité de protéger davantage les travailleurs qui doivent s'adapter à une nouvelle réalité.

La **Dernière section** exhorte le gouvernement à adopter une stratégie d'emploi à même de favoriser le développement économique, particulièrement dans le secteur manufacturier, et de créer des emplois. Cette section met aussi en lumière une gamme d'idées à envisager au moment de mettre cette stratégie en œuvre, idées qui

devront faire l'objet d'autres discussions et débats et être développées davantage. Elles incluent, sans s'y restreindre :

- Concevoir des stratégies pour contrebalancer les effets des fluctuations de la devise sur la capacité des fabricants à exercer leurs activités dans un environnement mondial.
- Se tourner davantage vers les industries des ressources pour la création d'emplois à valeur ajoutée et manufacturiers.
- Adopter des stratégies d'approvisionnement dans des domaines tels que celui de la santé afin d'accroître la capacité industrielle et favoriser les occasions d'emploi.
- Mettre en œuvre des politiques énergétiques efficaces pour offrir aux fabricants et aux familles des sources d'énergie à la fois stables et abordables.
- Établir un lien entre les politiques en matière de changement climatique et la création d'emploi dans les « industries écologiques » et aider les industries actuelles à faire la transition vers une production plus écologique.
- Élargir la portée des dispositions portant sur la formation et l'apprentissage des travailleurs en ce qui concerne les programmes d'apprentissage authentiques, la mise à niveau des compétences, l'alphabétisation et l'apprentissage de l'anglais langue seconde.
- Effectuer des recherches plus poussées et innover davantage

afin d'accroître la productivité et de permettre aux travailleurs de perfectionner leurs compétences.

- Adopter de nouvelles lois dans le cadre d'une stratégie en matière d'emploi exigeant que les sociétés justifient les fermetures d'usines et les mises à pied massives.
- Instaurer un fonds de formation provincial auquel chaque employeur qui n'investit pas déjà dans des programmes d'apprentissage authentiques devra contribuer un pour cent de sa masse salariale. Les employeurs qui engagent des apprentis ou contribuent à un fonds de formation syndical ou syndical-patronal seraient exonérés de cette cotisation.
- Créer le poste de Commissaire à la protection des emplois pour défendre les droits de travailleurs.
- Modifier le régime d'assurance-emploi pour que plus de travailleurs y soient admissibles et que les indemnités de départ ne soient pas déduites des prestations payables.
- Accroître la représentation syndicale, notamment parmi le personnel enseignant collégial à temps partiel et les travailleurs agricoles, pour collaborer à une stratégie visant tant la création d'emplois que la protection de ces derniers.

Introduction

De nos jours, comme c'était le cas il y a 50 ans lorsque la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) a vu le jour, la majorité d'entre nous passons une grande partie de notre temps au travail. La main-d'œuvre – que ce soit dans le secteur manufacturier, dans le secteur public, ou dans le secteur des services privés – est essentielle à la fabrication de produits et à leur distribution, de même qu'à la gestion des entreprises. Bref, elle joue un rôle clé dans la création de la richesse. Non seulement ce qui se passe au travail est important pour l'économie, mais c'est aussi là que nous obtenons un revenu pour avoir fait valoir nos connaissances et accompli nos tâches, d'où l'importance cruciale des conditions de travail, des avantages sociaux et des niveaux de rémunération. C'est aussi au travail qu'on se ressent des conséquences directes des projets de restructuration des entreprises, de la diminution des effectifs, de la fermeture des usines, des initiatives de réduction des coûts, des mises à pied et de la demande d'une main-d'œuvre « flexible ».

Le présent document d'orientation a pour but d'examiner et d'analyser les faits nouveaux au sein de notre monde du travail internationalisé et hautement concurrentiel :

- la restructuration mondiale et les politiques pro-marché;

- la nature changeante du travail dans les secteurs public et privé;
- la diminution des emplois permanents à plein temps et l'accroissement des emplois précaires;
- la crise dévastatrice de l'emploi dans les secteurs de la fabrication et des ressources;
- de nouvelles initiatives dont il convient d'être au courant : le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et l'Accord sur le commerce, les investissements et la mobilité de la main-d'œuvre (ACIMMO);
- le mythe de la « pénurie de main-d'œuvre » et de la déqualification des métiers spécialisés;
- l'adaptation et la formation de la main-d'œuvre; et
- la présentation de solutions de rechange possibles.

Nous commencerons par broser un tableau du contexte mondial et terminerons en formulant des propositions concrètes pour la mise en œuvre d'une stratégie de l'emploi progressiste.

1. Restructuration mondiale

Le monde a grandement évolué depuis la fondation de la FTO. Citons, parmi les nombreux changements, la croissance économique, l'avènement de nouvelles technologies de l'information et la restructuration économique. Il suffit de penser à des pays tels que la Chine, l'Inde et le Mexique, où le développement économique repose partiellement

sur l'externalisation d'importants procédés de fabrication de la part des pays industrialisés. Aujourd'hui, on constate une inégalité croissante en raison de la résurgence de politiques néolibérales qui donnent priorité au marché privé et de la disparition de la planification économique, de la propriété publique et des politiques de plein emploi qui ont caractérisé la période suivant la Deuxième Guerre mondiale.

Par la même occasion, de profonds changements surviennent au sein du marché mondial du travail, lequel est plus intégré que jamais sur le plan économique. Compte tenu de l'entrée des pays tels que la Chine, l'Inde et l'ancienne Union-Soviétique au sein de l'économie mondiale, la main-d'œuvre intégrée du monde a doublé au cours des 20 dernières années. Près d'un milliard de personnes des quatre coins du globe luttent pour conserver leur emploi ou en trouver un convenable et demeurent sans emploi ou sous-employés.

Il y a aussi **1,4 milliard de personnes qui vivent avec moins de 2 dollars (US) par jour au sein de la main-d'œuvre mondiale.** Compte tenu du volume d'externalisation vers des pays où les coûts de production et de main-d'œuvre sont inférieurs, de la mobilité des capitaux de placement et de la croissance phénoménale de la main-d'œuvre mondiale, la négociation collective est confrontée à de sérieux enjeux et il est très

difficile d'améliorer le niveau de vie des gens.

À moins que les gouvernements du monde n'abandonnent leurs politiques actuelles, qui consistent à laisser au marché privé le soin de dicter l'orientation de l'activité économique, et ne commencent à planifier, intervenir activement et gérer le développement économique et l'emploi, cette énorme expansion de la main-d'œuvre mondiale menace de miner les salaires et les conditions de travail dans les pays industrialisés et d'exacerber la pauvreté, le chômage et l'inégalité dans ceux en voie de développement.

La diminution de la part salariale du revenu national au sein des pays membres de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) signale l'échec des gouvernements à gérer efficacement la mondialisation et à veiller à ce que les travailleurs puissent tirer équitablement parti des avantages de la croissance économique. Au Canada, aux États-Unis et en Europe, ce sont surtout les familles les plus riches qui récoltent les fruits de la mondialisation, alors que la majorité des travailleurs ne sont pas parvenus à profiter des avantages d'une productivité accrue et de la croissance économique. Par conséquent, l'OCDE fait remarquer que dans 17 des 20 pays ayant fait l'objet du sondage, l'inégalité des revenus s'est considérablement accrue, ce qui met en jeu la cohésion sociale dans les sociétés en

question et attise l'aliénation politique. Comme l'a mentionné dernièrement le directeur de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) : « Aujourd'hui, nous sommes confrontés à une crise mondiale de l'emploi qui exige une réaction mondiale. »

Plusieurs décennies de privatisation massive et de coupures dans le secteur privé ont déjà effiloché les filets de sécurité sociale en Ontario et dans l'ensemble du Canada et ce, non seulement par le biais des perspectives et des activités des élites et des gouvernements pro-marché, mais aussi par l'entremise d'institutions mondiales comme la Banque mondiale, le Fonds monétaire international (FMI) et l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC), de même qu'en raison des restrictions imposées par des ententes de libre-échange, tel que l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA).

La perte d'emplois bien rémunérés dans les domaines de la fabrication et des ressources et l'apparition d'emplois précaires à temps partiel peu rémunérés sont des phénomènes qui se concertent pour abaisser davantage les niveaux de vie et éroder l'assiette fiscale des gouvernements locaux, provinciaux et nationaux. Cela exerce des pressions additionnelles sur les services publics et, par conséquent, sur les emplois du secteur public. De telles situations se répercutent différemment sur les diverses régions géographiques, les différents secteurs de l'économie et la

population. Selon les tendances actuelles, ce sont les femmes, les jeunes et les immigrants qui seront les plus durement touchés.

Malgré le développement économique inégal dans le monde, les pays qui affichent une croissance économique robuste et qui sont dotés de puissants mouvements ouvriers et de stratégies de planification économique et d'emploi se ressentiront moins des initiatives de mondialisation néolibérales ou asservies au marché.

2. Nature changeante du travail et restructuration du marché de l'emploi mondial

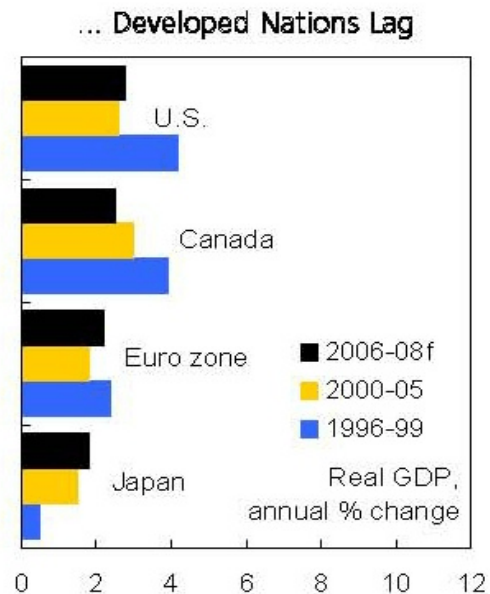
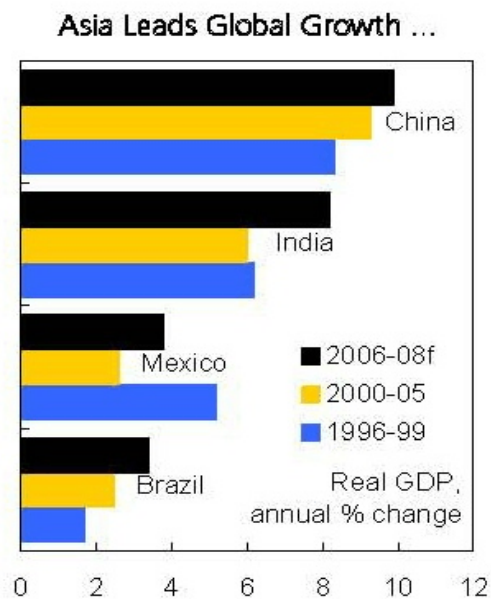
La mondialisation, les ententes de libéralisation du commerce et l'émergence des économies en voie de développement ont nettement transformé le marché mondial de l'emploi.

Des pays tels que la Chine, l'Inde, le Mexique et le Brésil utilisent à la fois les nouvelles technologies et une vaste main-d'œuvre peu rémunérée pour fabriquer des biens et des services destinés au marché mondial.

Non seulement l'expansion de ces économies alimente la demande de matières premières, mais elle donne aussi lieu à l'accroissement du nombre total de biens et de services produits à bas coûts au profit de l'économie mondiale. La mondialisation modifie fondamentalement la nature de la

main-d'œuvre dans les pays occidentaux, règle à laquelle le Canada ne fait pas exception.

Les tableaux ci-dessous, qui proviennent du numéro de janvier 2007 du rapport *Perspectives mondiales* de la Banque Scotia, illustrent l'écart entre le taux de croissance marginal des pays « en émergence » et « industrialisés ».



Par le passé, les économies occidentales étaient en mesure de mettre à profit les progrès technologiques à l'aide d'une main-d'œuvre (plus ou moins) en bonne santé et bien instruite pour produire un nombre croissant de biens. Tant et aussi longtemps que le marché peut absorber ces produits et que la demande demeure stable ou s'accroît, une telle formule peut favoriser tant l'augmentation du nombre d'emplois que celle des salaires.

Toutefois, l'entrée de nouveaux produits à faibles coûts sur le marché a forcément eu pour effet d'écartier ou les nouveaux produits – ou les anciens. Pour faire concurrence à ces économies en émergence, les employeurs de l'Occident doivent trouver de nouvelles façons d'« accroître la productivité des employés » ou de réduire leurs coûts de production. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, cette concurrence transforme la main-d'œuvre mondiale.

Réuire les coûts de production et de la main-d'œuvre dans le secteur privé

Selon un rapport publié en 2002 par Statistique Canada sur les coûts de production dans le secteur manufacturier du Canada :

En effet les coûts de production représentaient 80,1 % de la production brute en 1985, 78,3 % en 1989 et seulement 75,7 % en 1995 pour

l'ensemble du secteur manufacturier, ce qui représente une diminution de plus de 5 % entre 1985 et 1995 ... De façon générale, les établissements manufacturiers canadiens ont diminué leurs coûts en proportion de la production brute de façon permanente entre 1985 et 1995 et ce processus devrait se poursuivre afin de permettre aux industries de demeurer compétitives.

En règle générale, les coûts de production comprennent les sommes consacrées aux salaires, aux carburants, à l'énergie électrique et aux matières premières. Comme l'indique Statistique Canada, la réduction des coûts de production et l'accroissement de la productivité sont des particularités du secteur manufacturier du Canada depuis près de 30 ans.

Cela dit, des changements survenus récemment au pays ont eu des conséquences négatives sur les coûts de production. L'exploitation accélérée des gisements de sables bitumineux a entraîné l'appréciation considérable du dollar canadien (autrement dit, il en coûte plus qu'auparavant aux marchés internationaux pour acheter des biens produits au Canada). Le 1^{er} mai 2002, la décision de déréglementer Ontario Hydro a entraîné la flambée des prix de l'électricité.

Face à l'augmentation apparemment irréversible des coûts du carburant et de l'électricité, les pressions pour réduire les sommes consacrées aux salaires se sont accrues considérablement.

Pratiquement tous les secteurs de l'économie du Canada ont été confrontés à la réduction des coûts de la main-d'œuvre (notre niveau de vie), ce qui se manifeste de diverses façons : réduction des effectifs, fermeture d'usines, utilisation accrue de travailleurs à temps partiel et temporaires, diminution des salaires et des avantages sociaux, ou concessions à cet égard, intensification du travail, sous-traitance et externalisation vers d'autres pays.

Diminution des recettes fiscales et réduction des coûts dans le secteur public

Au cours des 30 dernières années, nous avons assisté à l'effilochement graduel des services sociaux et des filets de sécurité sociale obtenus au prix de durs efforts après la Deuxième Guerre mondiale. Pour réagir aux contraintes économiques, les employeurs font pression auprès les gouvernements fédéral, provinciaux et locaux pour obtenir une réduction de leur taux d'imposition afin de maintenir leur taux de rendement. La majorité des gouvernements ont commencé à restructurer les services du secteur public vers la fin des années 1970, initiatives qui ont gagné de l'ampleur au cours des années 1980. On a donné diverses

appellations à ces initiatives, dont «Économie à la Reagan»; «thatchérisme»; «Nouvelle réalité»; ou «Mesures de restriction».

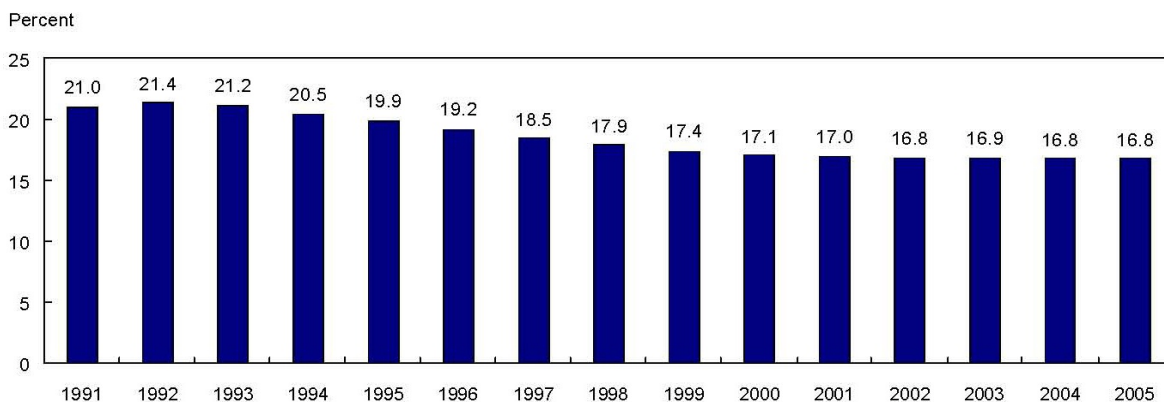
La nouvelle concurrence mondiale qui a fait son apparition au cours des années 1990, après la fin de la guerre froide, en a incité certains, notamment les entreprises privées, à exercer des pressions additionnelles sur les gouvernements pour payer moins d'impôt. En Ontario, ces mesures ont atteint leur point culminant sous la tutelle du gouvernement conservateur de Mike Harris.

Cependant, c'est le gouvernement fédéral de Jean Chrétien et Paul Martin (qui a succédé au gouvernement conservateur de Brian Mulroney en 1994) qui a sonné la charge à la série la plus importante de coupures aux services publics et aux programmes sociaux depuis la Deuxième Guerre mondiale.

Au Canada, la réduction des sommes consacrées aux programmes sociaux s'est traduite par une diminution du nombre d'employés du secteur public. En fait, de 1992 à 1996, leur nombre absolu est passé de 2 724 781 – un sommet – à 2 509 106, ce qui représente une diminution d'environ 200 000 emplois en l'espace de quatre ans. Et bien que le nombre d'employés du secteur public soit de nouveau à la hausse, il demeure stagnant depuis près de 10 ans en pourcentage de la main-d'œuvre totale du pays.

Chart 1.2

Government sector employees as a percentage of total employment, Canada, 1991 to 2005



The average number of government employees per 1000 inhabitants has fallen from a peak of 96.5 in 1991 to 84.2 in 2005. This is attributable to a proportionate reduction in all sectors of government employment, but most significantly among federal employees. (See Table 1.1).

Source : Statistique Canada : *Statistique sur le secteur public : Supplément* (2006)

Le fardeau des coupures fédérales a été transmis aux gouvernements provinciaux qui, à leur tour, l'ont transféré aux administrations municipales. En fait, en pourcentage des dépenses du gouvernement fédéral, les paiements de transfert aux provinces ont fléchi de 18,3 % en 1989 à 16 % en 1999, touchant un creux de 15 % en 1998. De même, les paiements versés aux administrations municipales par les gouvernements provinciaux sont passés de 31,1 % en 1989 à 25,9 % en 1999. Selon les statistiques de 2006, les sommes affectées aux administrations municipales ne représentaient que 24,1 % des dépenses provinciales. Autrement dit, en pourcentage des dépenses provinciales, le financement des gouvernements municipaux n'a toujours pas repris le terrain perdu lors des coupures budgétaires des années 1990.

Plutôt, les paliers de gouvernement locaux, provinciaux et nationaux ont adopté des stratégies visant à « faire plus avec moins », c'est-à-dire qu'ils réduisent les services, diminuent les salaires, réduisent leurs effectifs par le biais de l'attrition ou de mises à pied, externalisent certaines fonctions, privatisent certaines activités et donnent priorité aux partenariats public-privé.

Business Transformation Outsourcing: Canadian Perceptions est le titre d'un rapport publié en novembre 2001 par Accenture, une « entreprise mondiale de consultation en gestion, de services technologiques et d'externalisation ». Selon ce rapport, 88 % des « leaders du secteur public » voient d'un œil favorable l'externalisation en tant que stratégie de gestion et ont le plus souvent cité la « réduction des coûts » comme principale priorité pour les exercices financiers 2002 et 2003.

Baisse du nombre d'emplois à plein temps et apparition de postes à temps partiel et d'emplois précaires

Selon l'enquête de la population active de Statistique Canada pour décembre 2006, 113 000 nouveaux emplois ont été créés en 2006. Toutefois, près de deux tiers d'entre eux (environ 75 000) étaient à temps partiel et la majorité étaient issus du secteur des services. Par contraste, ce rapport faisait état de la perte moyenne de 32 000 emplois manufacturiers à plein temps chaque année depuis 2002. Bien qu'un examen sommaire de ces statistiques puisse permettre de conclure que la création d'emplois contrebalance les pertes à ce chapitre, un examen plus approfondi des faits s'impose.

Publiée en janvier 2005, l'étude de Statistique Canada intitulée *Les bons emplois disparaissent-ils au Canada?* s'est penchée sur la nature du travail entre 1981 et 2004. Elle a révélé ce qui suit :

...les salariés nouvellement embauchés occupent de plus en plus des postes temporaires depuis la fin des années 1980. Parmi tous les employés du secteur privé engagés en 1989, 11 % occupaient un poste temporaire. En 2004, cette proportion s'établissait à 21 %, soit presque le double...

Selon cette étude, parmi toutes les femmes nouvellement embauchées en 2004, 23 % détenaient des postes à temps partiel – soit plus de deux fois le taux de 12 % recensé en 1989. Qui plus est, les nouveaux employés étaient aussi confrontés à une diminution des salaires. Pour les hommes nouvellement embauchés dans le secteur manufacturier, le salaire médian a subi une baisse de près de 20 % entre 1981 et 2004. Dans les autres secteurs, cette diminution s'établit à 11 %.

Au cours de cette période, le taux de syndicalisation a aussi fléchi de près de 20 % chez les hommes nouvellement embauchés, étant passé de 28 % en 1981 à 19 % en 2004. Il importe de faire remarquer que cette diminution est survenue dans un contexte où le taux de syndicalisation général est en baisse et qu'elle comporte des incidences pour les jeunes travailleurs en ce qui concerne le mouvement ouvrier en général. À mesure que le nombre relatif d'emplois syndiqués diminue, moins de jeunes travailleurs y ont accès. Par conséquent, les jeunes travailleurs sont souvent sous-représentés au sein du mouvement ouvrier. Il en est aussi de même pour les nouveaux arrivants au Canada. Ce phénomène souligne l'importance de concevoir des stratégies pour accroître le taux de syndicalisation.

Par travail précaire, on entend notamment : le travail à temps partiel, le travail à forfait, les divers types de travail temporaire, le travail indépendant, les emplois saisonniers et les emplois occasionnels. Au Canada, les emplois permanents à plein temps qui, jusqu'à présent, étaient considérés comme étant la norme, ont diminué pour passer de 67 % en 1989 à 64 % en 1994 et à 63 % en 2003.

À l'instar de la production dite « juste à temps », nous assistons à l'apparition d'une main-d'œuvre « juste à temps » qui occupe divers types d'emplois précaires, comme le travail à forfait ou ce que Statistique appelle le « travail indépendant à son compte » (travail indépendant sans employé). Le foisonnement des agences de placement temporaire est fortement tributaire du phénomène précédent.

Le nombre d'agences de placement temporaire a connu une croissance explosive, s'établissant aujourd'hui à 3 299 au Canada selon le répertoire de recruteurs. Dans des villes comme Kitchener, leur nombre s'élève à 79. D'autres villes et municipalités d'un bout à l'autre de la province connaissent une propagation comparable du nombre d'agences temporaires. Des milliers de jeunes se tournent vers ces agences dans l'espoir de trouver un emploi à plein temps. Or, leurs espoirs sont souvent anéantis lorsqu'ils apprennent que les ententes conclues entre les employés, les agences temporaires

et leurs entreprises clientes sont rédigés de façon à empêcher les personnes qui ont recours à leurs services de travailler à plein temps pour une de leurs entreprises clientes; ces ententes prévoient parfois des pénalités financières en cas d'entrave à cette modalité.

Statistique Canada a constaté qu'en 2003, les travailleurs temporaires percevaient un salaire horaire inférieur de 16 %, en moyenne, à celui des travailleurs permanents. Entre 1997 et 2003, cet écart a varié entre 16 % et 19 %. Au sein des quatre catégories d'employés non-permanents (contractuels, saisonniers, occasionnels et provenant d'agences de placement temporaire), ce sont ces derniers qui sont victimes du plus grand écart; ils gagnaient en effet jusqu'à 40 % de moins que des employés permanents.

L'embauche d'employés à temps partiel et le recours aux services d'une agence de placement temporaire sont des mécanismes que les employeurs utilisent pour réduire les salaires et les dépenses connexes. En effet, les employés à temps partiels bénéficient rarement d'avantages tels que des régimes de prestations médicales et dentaires, d'indemnisation contre les accidents du travail et de retraite, ce qui permet aux employeurs de réaliser des économies considérables.

Statistique Canada a dénoté une baisse marquée du pourcentage d'hommes détenant un régime de pension agréé entre 1983 et 2000 –

une baisse de près de 15 %. Bien que le pourcentage de femmes ait légèrement augmenté, il importe de signaler qu'en 1983, environ 55 % des hommes, mais seulement 38 % des femmes détenaient à un régime de pension agréé. Selon cette étude parue en janvier 2005, ces taux s'élevaient respectivement à 42 % et environ 39 % en 2000. Le rétrécissement de l'écart entre les hommes et les femmes est largement attribuable à la baisse du nombre d'hommes bénéficiant de la protection d'un régime de pension agréé. Comme le fait remarquer l'étude en question :

Même si la hausse de participation à des régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) collectifs avait entièrement compensé la perte de participation aux RPA que l'on a observée chez les hommes, une conséquence serait que le risque de placement lié aux régimes de retraite d'employeurs a été reporté dans bien des cas sur les travailleurs masculins plutôt que d'être assumé par les employeurs.

Le système des collèges communautaires de l'Ontario représente un bon exemple de la tendance à « faire plus avec moins ». L'insuffisance chronique de subventions gouvernementales a contraint l'administration de ces collèges à miser sur une main-d'œuvre à temps partiel, plutôt que sur des employés à plein temps. Au

cours des 15 dernières années, le nombre d'étudiants à plein temps au niveau collégial a augmenté de 53 %, alors que le nombre d'enseignants à plein temps a diminué de 21 %. Au moment de rédiger le présent document, le gouvernement libéral n'avait pas encore respecté sa promesse d'apporter des changements législatifs pour permettre aux enseignants à temps partiel de se syndiquer.

Cette section s'est penchée sur la diminution des emplois permanents à plein temps et sur l'augmentation radicale des emplois précaires et non-standards n'assurant aucune sécurité d'emploi. Cette situation exige l'adoption de nouveaux contrôles législatifs pour assurer un traitement juste de la main-d'œuvre et une augmentation importante des salaires.

3. Restructuration des secteurs de la fabrication et des ressources et pertes d'emploi

À première vue, les économies de l'Ontario et de l'ensemble du Canada vont bon train. La croissance économique se poursuit et le chômage est à la baisse. Or, au sein du cœur manufacturier de l'économie, des dizaines de milliers de postes ont été éliminés et d'autres mises à pied et fermetures d'usines sont à prévoir à mesure que les entreprises annonceront qu'elles « restructurent leurs opérations », « réduisent leurs effectifs » ou « privilégient l'externalisation ». Depuis la période

de pointe pour les emplois manufacturiers, soit de novembre 2002 à février 2007, l'Ontario a perdu 141 600 emplois manufacturiers, soit environ un sur huit. Presque toutes ces pertes d'emploi sont permanentes. Cette crise comporte non seulement de graves incidences pour les travailleurs qui perdent leur emploi, mais aussi pour la base économique des services sociaux. Par conséquent, les collectivités d'un bout à l'autre de l'Ontario en subiront les contrecoups.

À la lumière du foisonnement des emplois dans les secteurs public et privé, surtout dans les grands centres urbains de l'Ontario, il importe de se rappeler l'importance cruciale du secteur manufacturier pour la bonne santé économique de l'Ontario et de l'ensemble du Canada. En 2006, les emplois de ce secteur s'élevaient à 2,1 millions, comptant pour 12,9 % de tous les emplois du pays et ce, malgré les nombreuses mises à pied. L'Ontario emploie 1,06 million de personnes dans le secteur manufacturier, lesquelles représentent 48,2 % de la main-d'œuvre manufacturière du Canada et environ 17 % de tous les emplois de la province. Autrement dit, près de la moitié des emplois manufacturiers du Canada se trouvent en Ontario. Ces statistiques sont encore plus éloquentes lorsqu'on constate que le salaire horaire de ces emplois s'établissait à 20,68 \$ en 2006, contre seulement 18,42 \$ pour l'ensemble du pays. Bref, les emplois manufacturiers syndiqués –

qui comptent pour un emploi manufacturier sur trois – sont beaucoup mieux rémunérés que la moyenne et s'accompagnent généralement de programmes d'avantages sociaux et de régimes de retraite convenables.

La fabrication représente aussi une part très importante des exportations et soutient de nombreux emplois dans d'autres secteurs de l'économie, tels que celui des services commerciaux. L'Ontario est la compétence administrative qui regroupe le deuxième plus grand nombre d'employés manufacturiers. (Seule la Californie, dont la population totale est beaucoup plus élevée, emploie un nombre supérieur de travailleurs manufacturiers.) Les impôts perçus sur les très bons salaires des emplois manufacturiers contribuent au financement des systèmes des soins de santé, de l'éducation et d'autres importants services publics. Bien que le taux de chômage soit relativement bas en Ontario, soit entre 6 et 7 %, les emplois non-standards peu rémunérés qui sont créés n'équivalent pas les emplois manufacturés largement à plein temps et bien rémunérés qui disparaissent. De plus, Statistique Canada affirme que les travailleurs canadiens déplacés en raison de la fermeture d'usines ou de mises à pied massives et qui dénichent un nouvel emploi subissent généralement une perte moyenne de 25 % de leur salaire annuel. Cela représente environ 10 000 \$ par travailleur manufacturier.

Par ailleurs, le boom des secteurs de l'énergie et des ressources ne compense pas non plus ces pertes. Par exemple, l'afflux de travailleurs vers l'Alberta, malgré son abondance, ne contrebalance pas les emplois perdus au sein du secteur de la fabrication. Des secteurs tels que ceux des mines et de l'énergie sont hautement capitalistiques. C'est généralement dans le domaine des processus manufacturiers qui ajoutent de la valeur à ces ressources que de nouveaux emplois sont offerts. Le boom énergétique a certes favorisé l'appréciation du dollar; en effet, certains appellent la devise canadienne le « petro dollar ». Toutefois, cette augmentation a joué en défaveur de nombreuses industries manufacturières et, par conséquent, elle n'a fait qu'exacerber la crise actuelle de l'emploi.

Les politiques gouvernementales visant à confier les décisions au marché privé n'ont pas aidé. Cette approche signifie que des décisions importantes, comme investir ou non, où s'installer et quels emplois créer, incomberont presque toutes aux entreprises. Aujourd'hui, ce sont les grandes entreprises transnationales qui dominent la majorité des secteurs de l'industrie et, de ce fait, elles ont la capacité de réduire leurs effectifs, d'externaliser leurs fonctions ou de transférer la production et les emplois à la partie du globe qu'elles considèrent la plus rentable. Le fait que des milliers se retrouvent sans emploi est décidément d'une importance

secondaire pour elles. Aujourd'hui, nous sommes confrontés à un enjeu de taille, particulièrement en Ontario et au Québec, soit au repli potentiellement permanent du secteur manufacturier, situation qui risque d'entraîner dans son sillage les produits et services à valeur ajoutée qui soutiennent notre économie ainsi que de milliers d'autres emplois rémunérés payant un salaire supérieur à la moyenne.

Le Tableau 1 fait état des pertes d'emploi dans le secteur manufacturier au sein des provinces industrielles de l'Ontario et du Québec depuis la période de pointe de novembre 2002 à février 2007. Entre ces deux sommets, plus de la moitié des emplois perdus en Ontario et au Québec ont eu pour contreponds l'augmentation des emplois ailleurs au pays. Ces pertes sont attribuables à la fermeture d'usines, à des mises à pied et au non-remplacement des travailleurs qui partent à la retraite.

Tableau 1 :
Pertes (gains) d'emplois dans le
secteur manufacturier
Novembre 2002 — février 2007

	Nombre total d'emplois disparus
Ontario	141 600
Québec	124 100
Reste du Canada (Gains)	(18 400)
Tout le Canada	247 300

Source : Données non
saisonnalisées de Statistique Canada

Comme le démontrent les statistiques ci-dessus, la majorité des pertes d'emploi sont survenues en Ontario et au Québec. Depuis le sommet touché en 2002, 141 600 emplois manufacturiers ont disparu en Ontario – soit environ 1 sur 8. Ce chiffre s'élève à 124 100 pour le Québec, soit 1 sur 5, et à 247 300 pour l'ensemble du Canada, soit près de un sur 10. Une ventilation plus détaillée de ces chiffres ferait état des nombreux domaines du secteur de la fabrication, de la façon dont chacun a été touché et des variations régionales. Ce détail démontrerait aussi que les pertes d'emploi ont touché légèrement plus de femmes que d'hommes et considérablement plus d'employés syndiqués que non-syndiqués. Ce dernier état de fait est attribuable aux pertes d'emploi dans la province de Québec, qui compte un nombre supérieur d'employés syndiqués, et aux pertes importantes de l'industrie fortement syndiquée des pâtes et papiers dans des endroits tels que le nord de l'Ontario.

Enfin, une certaine diminution des emplois manufacturiers n'est pas propre à l'Ontario et au Québec ni, à vrai dire, au reste du Canada. La majorité des pays industrialisés ont subi des pertes d'emplois manufacturiers, surtout ceux où les décisions incombent aux marchés privés et où il y a peu de politiques ou d'intervention gouvernementales. Ce qui est propre à l'Ontario et à l'ensemble du Canada, c'est que les pertes considérables d'emploi sont liées au déficit croissant du Canada dans le commerce des biens de

fabrication et à la pénétration, sur le marché canadien, de produits d'importation provenant de pays asiatiques, où les salaires sont bas. À mesure que la production axée sur les profits et l'inaction des gouvernements ont entraîné le déclin du nombre d'employés dans le secteur manufacturier canadien, l'économie du pays s'est progressivement tournée vers l'extraction de matières premières non renouvelables, ce qui oblige un nombre croissant de personnes à se contenter d'emplois peu rémunérés largement instables dans le secteur privé des services.

4. De nouvelles initiatives à être au courant : le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et l'Accord sur le commerce, les investissements et la mobilité de la main-d'œuvre (ACIMMO)

Le gouvernement du Canada a récemment établi le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), qui se fait l'écho des propositions de l'Organisation internationale pour les migrations (IOM) – organisme intergouvernemental –, du secteur privé, de certains gouvernements et de la Banque mondiale. La proposition de l'IOM préconisait l'intégration accrue des marchés de la main-d'œuvre du monde et une plus grande « flexibilité » de leur part. Par flexibilité, on n'entend pas ici accorder plus de souplesse aux employés pour déterminer leurs quarts de travail, prendre des arrangements pour la garde des

enfants ou s'absenter en case d'urgence familiale, mais plutôt offrir plus de souplesse aux employeurs pour recruter qui ils veulent au moment qu'ils déterminent et les licencier dès que la charge de travail diminue. Le programme du gouvernement fédéral, auquel l'Ontario participe après avoir conclu l'annexe Canada-Ontario relative aux travailleurs étrangers temporaires, se penche aussi sur les enjeux concernant l'offre et la demande de main-d'œuvre à la lumière de ce qui est considéré comme une pénurie de main-d'œuvre.

Pour satisfaire à la demande de main-d'œuvre, les gouvernements fédéral et de l'Ontario ont tourné le dos à l'immigration – qui garantissait au moins des mesures de protection juridique et, éventuellement, l'obtention de droits de citoyens – pour favoriser le recrutement d'employés migrants temporaires. Ces travailleurs ont tendance à être rattachés à un employeur donné et à en dépendre pour préserver leur statut juridique. Les employeurs auront le pouvoir, comme ils l'ont depuis des décennies relativement aux travailleurs agricoles, de déporter ces employés s'ils les considèrent comme étant « inaptes ».

La politique du gouvernement conservateur consiste à « apporter des améliorations au PTET pour répondre aux besoins des employeurs ». Selon le site Web afférent à ce programme, les nouveaux changements ont pour

but d'aider les employeurs qui « éprouvent des difficultés à combler des postes vacants ». Mais plutôt que de devoir afficher les postes qui sont vacants – appelés « professions qui subissent des pressions » – pendant six semaines au Canada, la majorité des employeurs ne sont tenus que de les annoncer pendant sept jours avant d'obtenir la permission de recruter des travailleurs étrangers.

En vertu de la refonte du PTET, les employeurs peuvent obtenir la permission d'embaucher un travailleur migrant temporaire pendant une période allant jusqu'à trois ans. Or, jusqu'à présent, les nouvelles dispositions de ce programme ne prévoient aucun mécanisme de surveillance, de conformité ou de mise en application pour veiller au respect des droits fondamentaux de la personne et des travailleurs. Et ce ne sont pas les plaintes qui manquent. Au contraire, de nombreux abus ont été signalés par des organismes tels que les Travailleurs et les travailleuses unies de l'alimentation et du commerce (TUAC) concernant les travailleurs agricoles saisonniers et par INTERCEDE, principal organisme canadien destiné aux aides familiales.

L'une des autres particularités controversées du PTET réside dans la définition de « professions qui subissent des pressions ». En Ontario et dans d'autres provinces et territoires du pays, des groupes de travail composés de représentants fédéraux et locaux ont

été établis pour compiler une liste des professions présentant une pénurie présumée de main-d'œuvre. Pour ce faire, ils consultent les employeurs. Les consultations avec la main-d'œuvre ouvrière n'ont pas toujours lieu et représentent souvent une simple formalité.

On pourrait encore en dire long sur le PTET. Pour en savoir davantage, consultez le document de recherche du Congrès du travail du Canada (CTC), intitulé « *Analyse, Solidarité, Action – le point de vue des travailleurs et travailleurs sur la demande croissante de main-d'œuvre migrante au Canada.* » Il suffit toutefois de lire ce court résumé pour comprendre que ce programme soulève de nombreux enjeux très inquiétants :

D'abord, les travailleurs étrangers temporaires n'arrivent pas en Ontario et dans le reste du Canada en tant qu'immigrant bénéficiant de la pleine protection de la loi et des droits de citoyens. Plutôt, ils dépendent de l'employeur qui les a fait venir au pays et ils en répondent;

Ensuite, les gouvernements fédéral et provinciaux sont, en grande partie, seulement à l'écoute des employeurs et veillent uniquement à leurs intérêts. Entre autres, ils les croient lorsque ces derniers déplorent la pénurie de main-d'œuvre. Il se peut, en effet, qu'une certaine profession ou

qu'un certain métier présente une carence en matière de main-d'œuvre, mais dans l'ensemble, la pénurie découle du fait que l'employeur cherche à embaucher des travailleurs hautement qualifiés à peu de coûts. Par conséquent, ils ne sont pas disposés à verser des salaires syndicaux;

Également, la législation protectrice du travail actuelle prévoit peu de mécanismes de surveillance ou de mise en application, sinon aucun;

Enfin, l'importation d'un nombre relativement élevé de travailleurs temporaires en vertu de telles conditions ne peut faire autrement que de miner les normes du travail de l'ensemble de la population, surtout quand les travailleurs temporaires en question proviennent de pays à bas salaires et touchent, ici, un revenu de travail inférieur à la moyenne.

Il importe d'informer les syndicalistes du fait que le PTET pourrait donner lieu à l'importation d'un nombre massif de « travailleurs invités » bénéficiant de peu de droits et avoir pour effet d'abaisser le niveau de vie de la population et de soutirer des emplois aux travailleurs de l'Ontario et du reste du Canada.

Accord sur le commerce, les investissements et la mobilité de la main-d'œuvre (ACIMMO)

Un autre accord de libre-échange qui a vu le jour soulève des inquiétudes. Appelé Accord sur le commerce, les investissements et la mobilité de la main-d'œuvre (ACIMMO), il n'a pas été conclu entre des pays, comme l'Accord de libre-échange de l'Amérique du Nord (ALENA) ratifié par le Mexique, les États-Unis et le Canada. Il s'agit plutôt d'un accord de libre-échange interne que l'Alberta et la Colombie-Britannique ont conclu le 28 avril 2007.

Ces provinces en incitent d'autres à ratifier cette entente, à laquelle Dalton McGuinty, premier ministre de l'Ontario, a déjà manifesté son appui. À la lumière de nos inquiétudes concernant la nature de cette entente, nous avons demandé un GUIDE et une analyse complets à son sujet, lesquels ont déjà été distribués aux syndicats et à tous les députés provinciaux (consultez le site de la FTO à www.ofl.ca). Ces initiatives ont tiré les principales conclusions suivantes :

- Cette entente renferme des dispositions qui imposent des restrictions aux politiques gouvernementales, aux lois et aux lignes de conduite possibles, à moins que celles-ci n'en soient explicitement exemptées (comme les lois, les politiques gouvernementales et les lignes de conduite qui nuisent au commerce ou l'entravent). Par

conséquent, si l'Ontario concluait une telle entente, un grand nombre d'initiatives et de programmes gouvernementaux s'ouvriraient aux plaintes du public et à des demandes en dommages-intérêts.

- Fait étonnant, la majorité des mesures gouvernementales qui sont du ressort de l'ACIMMO n'ont presque rien à avoir avec le commerce interprovincial, les investissements et la mobilité de la main-d'œuvre en tant que tels. Plutôt, ces mesures, qui prévoient la mise en place de contrôles environnementaux et de régimes d'assurance-maladie, entre autres, visant des objectifs publics ou sociaux de nature générale. Quoiqu'il en soit, ces programmes pourraient être contestés pour avoir censé violer les interdictions de l'ACIMMO.
- Les dispositions clés de l'ACIMMO prévoient l'établissement d'un mécanisme de mise en application pouvant être invoqué par les entreprises privées. Celles-ci peuvent déposer une plainte si elles croient qu'un organisme gouvernemental ou public a contrevenu à l'une des dispositions de l'ACIMMO. Comme les particuliers et les entreprises peuvent faire valoir leurs droits de façon unilatérale, les plaintes seront nombreuses et, par conséquent, elles exerceront des pressions sur les gouvernements pour affaiblir ou

diluer une gamme de politiques, de lois et d'initiatives importantes.

- L'ACIMMO élargit la portée des droits des investisseurs étrangers au-delà de ceux qui peuvent être invoqués en vertu de l'ALENA. En effet, ces droits sont conférés aux investisseurs américains et mexicains sans que ceux de l'Alberta et de la Colombie-Britannique puissent réaliser des gains réciproques.
- L'ACIMMO exclut les normes du travail de son ressort, mais celles-ci sont étroitement définies et elles limiteront sans doute les exceptions aux dispositions relatives à la mobilité des travailleurs. Cela permettrait aux entreprises de contester d'autres normes du travail ou d'autres dispositions législatives afférentes au travail.
- L'ACIMMO prévoit des dispositions pour permettre une mobilité accrue de la main-d'œuvre entre les provinces, mais elles nuiront sans doute aux programmes de formation, d'accréditation et d'apprentissage en raison des pressions que cette entente exercera pour ramener les normes au plus petit dénominateur commun.

En ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre, il faut situer l'ACIMMO dans le contexte des initiatives fédérales et provinciales actuelles, y compris le PTET, en

vertu desquelles des travailleurs sont importés tant de pays à bas salaires que de pays industrialisés pour combler des postes qui subissent supposément des pressions. Bref, l'ACIMMO, tout comme le PTET, représente un autre mécanisme qui entraînera la dérèglementation et l'affaiblissement des politiques publiques, des lois et des normes relatives à la formation, à l'obtention de permis et à l'accréditation.

Ensemble, ces deux programmes représentent un assaut fondamental à la portée et à l'autorité du gouvernement et ils ont le potentiel d'amenuiser la qualité de vie du travailleur moyen de l'Ontario. Il faut appuyer la position du CTC, qui exige un moratorium sur les dispositions du PTET relatives aux « occupations qui subissent des pressions ». L'Ontario devrait rejeter l'invitation de la Colombie-Britannique et de l'Alberta à ratifier l'ACIMMO. À l'instar de l'ALENA et de l'accord de libre-échange proposé avec la Corée du Sud, ces programmes procurent des avantages aux grandes entreprises transnationales qui désirent exporter leurs biens au Canada et permettent la mobilité du capital et des investissements privés, mais ils exposent les travailleurs à plus de réductions des effectifs, d'externalisation, de mises à pied et de licenciements vu que la production est transférée à des endroits où les employeurs s'attendent à réaliser un meilleur profit.

5. Le mythe de la « pénurie de main-d'œuvre » : déqualification des métiers spécialisés

De concert avec la crise qui fait rage dans le secteur manufacturier et avec l'accroissement rapide d'emplois précaires peu rémunérés, les médias ont considérablement parlé de la « pénurie de main-d'œuvre ». Plus souvent qu'autrement, toutefois, lorsque les employeurs font référence à une pénurie de main-d'œuvre, ils veulent dire qu'il n'y a pas suffisamment de personnes qualifiées qui sont disposés à toucher une rémunération inférieure à la norme.

En guise de stratégie pour réduire les salaires (et accroître la productivité), les employeurs – et trop souvent les gouvernements – affaiblissent les normes à deux égards importants : la formation des apprentis et la fragmentation des métiers entiers.

Cette section se penche sur ces deux phénomènes.

Formation des apprentis

Par programmes d'apprentissage authentiques, on entend des programmes d'emploi en vertu desquels de 80 à 90 % de l'apprentissage se fait par le biais d'un travail pratique adéquatement rémunéré et effectué sous la tutelle d'un nombre minimum et réglementé d'ouvriers qualifiés. Les cours théoriques, qui représentent de 10 à 20 % de la formation, peuvent être suivis dans un collège

communautaire public ou dans des Centres de formation des métiers de la construction, qui sont sans but lucratif.

La plupart des programmes d'apprentissage durent quatre ans et fournissent aux apprentis une expérience pratique (en compagnie ou sous la tutelle de divers ouvriers qualifiés) qui leur permet de faire valoir leurs connaissances pour acquérir des compétences et une expérience concrètes.

Au terme du programme d'apprentissage, les apprentis obtiennent une accréditation et un permis pour exercer leur métier entier. S'ils réussissent l'examen en vue de l'obtention du Sceau rouge, ils peuvent travailler n'importe où au Canada dans tout segment de leur métier.

Ces normes rigoureuses veillent à ce que les personnes de métier effectuent un travail professionnel et de premier ordre et ce, en toute sécurité.

Une fois qu'ils ont obtenu leur accréditation et leur permis, les apprentis touchent un salaire relativement attrayant qui correspond à leur niveau élevé d'aptitudes. C'est pourquoi les postes d'apprentissage sont fort en demande.

Cela dit, les employeurs hésitent de plus en plus à investir dans la formation ou à prendre un nombre accru d'apprentis sous leur aile, surtout s'ils peuvent importer

temporairement des travailleurs « qualifiés » d'autres pays ou recruter des travailleurs « qualifiés » dans d'autres provinces où les normes d'accréditation sont moins rigoureuses.

Le gouvernement libéral de Dalton McGuinty avait promis de créer 26 000 nouveaux emplois d'apprentissage d'ici cette année. Cette promesse, il l'a fait sans avoir conçu une bonne stratégie de l'emploi qui veillerait à ce qu'un nombre suffisant d'employeurs créent des programmes d'apprentissage authentiques.

Au cours des trois dernières années, le gouvernement de l'Ontario a utilisé des sommes destinées aux programmes d'apprentissage pour financer divers programmes qui ne sont pas des programmes d'apprentissage authentiques et ce, même si le terme « apprentissage » figure dans leur nom. M. McGuinty qualifie ces nouveaux programmes – souvent offerts par le biais de collèges publics (et parfois privés) de « nouvelles façons d'accéder aux métiers ».

Malgré la stagnation du taux d'achèvement des programmes d'apprentissage (les employeurs bénéficient d'un crédit d'impôt pour apprentissage au cours des premières années, mais non des dernières) et du nombre de postes d'apprentissage, M. McGuinty peut affirmer qu'il est en voie d'atteindre la cible de 26 000 nouveaux emplois d'apprentissage en Ontario. En redéfinissant l'apprentissage comme

un genre de programme offert au collège ou à l'école secondaire et en réacheminant les fonds destinés à la formation d'apprentis vers le système collégial, McGuinty prétend améliorer l'accès des personnes aux métiers et atténue artificiellement la crise du financement au sein des collèges ontariens.

La FTO réclame que les collèges publics soient adéquatement financés pour qu'ils aient accès au matériel et à l'équipement le plus récent. La FTO s'oppose au réacheminement, vers les collèges, de sommes destinées à des programmes d'apprentissage authentiques de manière à porter atteinte au modèle d'apprentissage authentique. Malheureusement, l'insuffisance chronique de subventions gouvernementales accordées aux collèges oblige les administrateurs de ces établissements à obtenir du financement en élaborant des programmes dont le nom comporte le terme « apprentissage », mais qui vont en fait à l'encontre des modèles d'apprentissage authentiques.

De plus, la tendance visant à encourager les apprentis potentiels à fréquenter d'abord un collège (plutôt que de participer à un programme d'apprentissage en cours d'emploi) incite les administrateurs à envisager un système leur permettant d'empocher les frais de scolarité des étudiants qui s'inscrivent à de soi-disant programmes d'apprentissage, mais qui découvrent par la suite

qu'aucun employeur n'est disposé à les embaucher en tant qu'apprenti.

La FTO s'est toujours opposée aux modèles d'apprentissage qui privilégient la portion théorique de la formation dans un collège avant même que l'étudiant ait obtenu un poste d'apprenti. Il y a un risque énorme que de tels programmes se transforment en aventures académiques dont les coûts incombent aux étudiants pendant les deux premières années, plutôt qu'aux employeurs et ce, sans que ces derniers s'engagent à embaucher des apprentis à la fin du programme scolaire. Un tel scénario permettrait aux employeurs de trier des candidats sur le volet parmi les diplômés, les dégagerait de l'obligation de former leurs employés et risquerait même de promouvoir indûment la diplômanie pour accéder aux métiers.

Bien entendu, cette tendance a aussi le potentiel d'exposer le public aux risques. Compte tenu du processus accéléré en vertu duquel les travailleurs sont accrédités, ceux-ci pourraient obtenir leur accréditation après avoir seulement suivi un programme de deux ans. Cela s'apparente à remédier à la pénurie de médecins en éliminant les exigences de résidence et d'internat pour ceux qui désirent exercer cette profession!

Fragmentation des métiers

L'adoption de la *Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle (LARP)* par l'ancien

gouvernement conservateur a lancé une tendance dangereuse et croissante vers la fragmentation de métiers qui devraient être considérés comme étant « entiers ».

Bien que les métiers de la construction relèvent toujours d'une loi de longue date appelée *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier (LQPAGM)*, tous les autres secteurs sont assujettis à la *LARP*.

Comme la *LARP* ne prévoit aucune ligne directrice concernant le ratio ouvriers-apprentis minimum et le salaire minimum des apprentis, elle ne comporte aucune norme cohésive veillant à ce que les apprentis obtiennent la formation et la supervision appropriées.

De plus, cette loi désigne à titre de « nouveau métier » certains aspects du travail qui sont en fait des éléments d'un métier plus large. Cela a pour effet de réduire la période de formation requise pour obtenir une accréditation et réduit la valeur (et le taux de rémunération prévu) de l'accréditation. Le système de certificat établi en vertu de cette loi fragmente, déqualifie et dévalue les métiers.

Les craintes énumérées ci-dessus concernant la formation sont le fruit de la mise en œuvre de la *LARP*, car la *LQPAGM* définit l'apprentissage comme un emploi (rémunéré) ne comportant qu'une petite partie théorique.

Mettre un terme à l'assaut des travailleurs qualifiés

La lutte pour protéger les bons emplois et en accroître le nombre consistera en partie à préserver l'intégrité des métiers entiers et à maintenir les programmes d'apprentissage authentiques.

Pour cela, il faut revendiquer une stratégie de l'emploi à même de veiller à ce que les employeurs paient leur juste part des coûts de formation.

6. Adaptation et formation de la main-d'œuvre

L'un des aspects critiques des pertes d'emploi massives dont il a été question plus tôt est leur impact dévastateur sur ceux qui en sont victimes. Ces licenciements perturbent des vies et entraînent des pertes financières qui occasionnent énormément de stress aux travailleurs et à leur famille. Selon les statistiques, ceux qui parviennent à décrocher un nouvel emploi sont souvent considérablement moins bien rémunérés qu'auparavant.

Érosion de l'assurance emploi

Tous les travailleurs contribuent à l'assurance-emploi. Or, au cours des 15 dernières années, les coupures budgétaires imposées à ce régime signifient que la majorité des travailleurs n'y sont plus admissibles. Et lorsqu'ils le sont, la durée de la protection est tout à fait insuffisante.

Les changements apportés aux règles régissant ce programme en ont resserré les critères d'admissibilité. Les travailleurs doivent maintenant accumuler entre 420 et 700 heures de travail pour avoir droit à des prestations d'assurance emploi. Pour les nouveaux venus sur le marché du travail ou ceux qui le réintègrent après une période d'absence, comme les jeunes, les immigrants et les femmes, cette exigence est de 910 heures (soit entre 267 % et 129 % de plus).

Une stratégie de l'emploi intégrale doit prévoir des changements à la *Loi sur l'assurance emploi* pour permettre à un nombre accru de travailleurs d'y avoir accès, prolonger les garanties et accroître le montant des prestations.

Accroître la capacité des Centres de services d'adaptation

La Partie II de la *Loi sur l'assurance emploi* fait état des avantages et des programmes qui sont offerts aux travailleurs pendant la période de couverture. Or, dans le moment, les travailleurs qui tentent d'accéder à ces avantages doivent surmonter une vaste gamme d'obstacles bureaucratiques.

Par exemple, l'élaboration obligatoire d'un « Plan d'action pour retourner au travail » exige que le travailleur sans emploi effectue des études de marché, résume ses constatations, identifie ses besoins en matière de formation et dénicher des occasions de formation qui

respectent les contraintes de temps imposées par la réglementation gouvernementale. Pour les travailleurs, cette exigence représente un obstacle important à l'accès aux prestations – surtout pour ceux dont la langue maternelle n'est pas l'anglais ou qui éprouvent des difficultés en matière d'alphabétisme.

Il faut absolument rationaliser la marche à suivre pour demander des prestations d'assurance emploi et y être admissible.

Le mouvement ouvrier détient passablement d'expérience pour ce qui est d'aider les travailleurs mis à pied. Les modèles axés sur les travailleurs et exécutés par les pairs qui offrent de l'aide par le biais de comités d'adaptation ou de centres de service représentent des atouts de taille pour les travailleurs confrontés à une mise à pied. La capacité du mouvement ouvrier à répondre à cette demande dépend donc souvent de la taille de l'unité de négociation touchée et des ressources à la disposition d'un syndicat donné. Il faut absolument augmenter le financement public pour aider le mouvement ouvrier à obtenir les outils nécessaires pour élaborer des programmes locaux et régionaux qui sont axés sur les travailleurs et exécutés par les pairs afin d'aider tous les travailleurs avant, pendant et après une mise à pied.

Formation et recyclage des travailleurs

Les mises à pied dans le secteur manufacturier ont mis en lumière le besoin urgent d'améliorer les programmes de formation et de recyclage offerts aux travailleurs. Bon nombre des travailleurs confrontés à une mise à pied réintègrent un marché du travail bien différent d'il y a 20 ou 30 ans, alors qu'on pouvait décrocher un poste bien rémunéré sans détenir un diplôme d'études secondaires.

De nos jours, les progrès technologiques rendent essentielles les connaissances en informatique, entre autres aptitudes. Or, certains travailleurs ayant récemment perdu leur emploi font face à des difficultés en matière d'alphabétisme ou ne détiennent pas un équivalent du cours secondaire.

Dans d'autres cas, les employeurs admettent rejeter d'emblée les demandes d'emploi présentées par ceux qui ne détiennent pas un équivalent du cours secondaires et ce, même s'il ne s'agit pas d'une exigence du poste offert.

L'écart entre le niveau de scolarité des travailleurs plus âgés et la réalité du marché du travail d'aujourd'hui rend essentiel l'établissement de programmes de formation en milieu de travail qui se penchent sur l'alphabétisme, l'anglais langue seconde et la mise à niveau des aptitudes. Pour être couronnées de succès, les initiatives de formation en milieu de travail

doivent être élaborées de concert avec le mouvement ouvrier et les autres partenaires communautaires.

Plus de protection pour les travailleurs faisant face à des mesures d'adaptation

Si une entreprise éprouve des difficultés financières, elle peut demander la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC)*, qui lui permet de continuer à fonctionner pendant qu'elle prend des dispositions pour alléger son fardeau financier.

Trop souvent, les entreprises menacent de fermer boutique pour obtenir des concessions de la part de leurs employés. De plus en plus, les entreprises ont recours à la *LACC* pour faire abstraction des ententes collectives ou les contourner, et elles passent même outre aux droits de la personne, aux normes en matière de qualité de l'environnement, de santé et de sécurité et aux règles relatives aux normes du travail.

Si l'entreprise déclare faillite en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité (LFI)*, les travailleurs perdent souvent leur salaire, leur régime de retraite et leur indemnité de départ. Des changements législatifs sont requis pour veiller à ce que la priorité soit accordée aux travailleurs en cas de faillite.

Il est aussi primordial que la période de préavis soit prolongée pour les travailleurs confrontés à une mise à

pied. Dans le moment, les employeurs ne sont tenus que de donner un préavis de une à huit semaines pour les mises à pied touchant moins de 50 personnes. Pour les groupes plus grands, la période de préavis peut s'étendre de 8 à 16 semaines.

Par contraste, certains pays scandinaves informent leurs employés d'une mise à pied jusqu'à deux années à l'avance. Cela permet à ces derniers de suivre des programmes de formation et de recyclage afin d'acquérir les aptitudes nécessaires pour réintégrer le marché du travail. Cela leur donne aussi le temps de prendre des arrangements financiers et de trouver un autre travail à un rythme qui leur convient mieux.

Pire encore, certains employeurs contournent les exigences minimales en matière de préavis en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario en échelonnant les mises à pied selon des tranches de moins de 50 employés.

Bien que les pressions exercées par le mouvement ouvrier pour favoriser des changements législatifs soient dignes de mention, il faut aussi faire remarquer que certains syndicats ont réussi à négocier des ententes collectives qui prévoient un préavis minimal plus long ainsi que des ententes concernant d'autres aspects de la mise à pied, y compris l'établissement de comités syndical-patronal visant à aider les travailleurs à faire la transition.

7. L'avenir du travail et l'importance d'une stratégie de l'emploi

Les emplois manufacturiers et, en fait, le secteur de la fabrication lui-même font face à deux destinées possibles : la dégradation soutenue du travail et la perte d'emploi ou un milieu de travail amélioré au sein d'un secteur manufacturier plus viable. Voici le choix qui nous confronte tous. En grande partie, le choix à faire revient à ceux d'entre nous qui sont membres du mouvement ouvrier.

Ensemble, la perte d'emplois bien rémunérés dans les domaines de la fabrication et des ressources et l'apparition d'emplois précaires à temps partiel peu rémunérés posent de sérieux problèmes, surtout pour les jeunes qui entrent sur le marché du travail et pour le mouvement ouvrier, et elles mettent en jeu l'avenir de notre société.

Il faut donc envisager de nouvelles façons d'améliorer le marché de l'emploi : le fait d'en confier l'orientation « au marché » ne fonctionne pas.

La FTO incite le gouvernement provincial à adopter une stratégie de l'emploi d'envergure nationale à même de favoriser le développement économique, particulièrement dans le cœur manufacturier de l'économie, et de créer beaucoup d'emplois. Une telle stratégie devrait prévoir l'établissement de groupes de travail sectoriels composés d'intervenants clés dans le but de

développer des stratégies pour chaque secteur manufacturier (foresterie, acier, automobile, etc.). La FTO et le CTC ont préconisé la mise sur pied d'un Forum des partenaires du marché du travail pour favoriser le développement d'un secteur particulier, mettre un terme au déficit commercial croissant du secteur manufacturier (particulièrement avec les pays asiatiques), protéger les emplois et en créer de nouveaux.

Cette stratégie de l'emploi devrait inclure les éléments suivants :

- Concevoir des stratégies pour contrebalancer les effets de la fluctuation de la devise sur la capacité des fabricants à exercer leurs activités dans un contexte mondial.
- Se tourner davantage vers les industries des ressources pour la création d'emplois à valeur ajoutée et de postes manufacturiers.
- Adopter des stratégies d'approvisionnement dans des domaines tels que celui de la santé afin d'accroître la capacité industrielle et favoriser les occasions d'emploi.
- Mettre en œuvre des politiques énergétiques efficaces pour offrir aux fabricants et aux familles ayant un revenu de travail des sources d'énergie à la fois stables et abordables.
- Établir un lien entre les politiques en matière de

changement climatique et la création d'emploi dans les « industries écologiques » et aider les industries actuelles à faire la transition vers une production plus écologique.

- Élargir la portée des dispositions portant sur la formation et l'apprentissage des employés en ce qui concerne les programmes d'apprentissage authentiques, la mise à niveau des compétences, l'alphabétisation et l'apprentissage de l'anglais langue seconde.
- Effectuer des recherches plus poussées et innover davantage afin d'accroître la productivité et de permettre aux travailleurs de perfectionner leurs compétences.
- Adopter de nouvelles lois dans le cadre d'une stratégie en matière d'emploi exigeant que les sociétés justifient les fermetures d'usines et les mises à pied massives.
- Instaurer un fonds de formation provincial auquel chaque employeur qui n'investit pas déjà dans des programmes d'apprentissage authentiques devra contribuer 1% de sa masse salariale. Les employeurs qui engagent des apprentis ou contribuent à un fonds de formation syndical ou syndical-patronal seraient exonérés de cette cotisation.
- Créer le poste de Commissaire à la protection des emplois pour défendre les droits de travailleurs.

- Modifier le régime d'assurance-emploi pour que plus de travailleurs y soient admissibles et que les indemnités de départ ne soient pas déduites des prestations payables.
- Accroître la représentation syndicale, notamment parmi les enseignants au niveau collégial et les travailleurs agricoles, pour collaborer à une stratégie visant tant la création d'emplois que la protection de ces derniers.