



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 133

Le jeudi 31 octobre 2024



Président : M. Robert Morrissey

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le jeudi 31 octobre 2024

• (1100)

[Traduction]

Le président (M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.)): La séance est ouverte.

Bienvenue à la 133^e réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

La réunion d'aujourd'hui se déroule sous forme hybride. Tous les témoins ont effectué le test de connexion requis avant la réunion. Tous ont été informés de comment participer dans la langue officielle de leur choix.

Pour ceux qui sont dans la salle, vous pouvez choisir l'interprétation dans vos écouteurs. Je demanderais à tous les députés présents dans la salle de vérifier leurs appareils et de s'assurer que les sonneries téléphoniques sont éteintes afin d'éviter les problèmes d'interprétation. De plus, veuillez vous abstenir de taper sur la tige du microphone, afin de ne pas nuire aux interprètes.

Conformément à l'article 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le 8 octobre 2024, le Comité entreprend son étude sur les travailleurs de l'industrie saisonnière et le régime d'assurance-emploi.

[Français]

Madame Chabot, nous commençons l'étude que vous avez proposée.

[Traduction]

Pour le premier groupe de témoins, nous accueillons Mme Line Sirois, directrice générale, Action-Chômage Côte-Nord, par vidéoconférence; M. Paul Pinchbeck, président et directeur général, Conseil canadien du ski; et M. Ferdinand Thibodeau, porte-parole, Aide et soutien aux travailleuses et travailleurs des secteurs saisonniers.

Chacun d'entre vous disposera de cinq minutes pour votre déclaration liminaire, après quoi les membres du Comité vous poseront des questions. Je vous ferai signe lorsque vos cinq minutes seront écoulées afin que vous puissiez conclure vos observations.

[Français]

M. Fernand Thibodeau (porte-parole, Aide et soutien aux travailleuses et travailleurs des secteurs saisonniers): Que dites-vous, monsieur le président?

Le président: Pardon?

[Traduction]

Nous demanderons aux techniciens de vous appeler, monsieur Thibodeau.

Nous allons commencer par Mme Sirois, pour cinq minutes, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Line Sirois (directrice générale, Action-Chômage Côte-Nord): Bonjour.

Je m'appelle Line Sirois, et je suis directrice d'Action-Chômage Côte-Nord.

L'organisme citoyen Action-Chômage Côte-Nord a été fondé en novembre 2003. Il a été créé afin de défendre les droits des travailleurs et des travailleuses de la Côte-Nord. Pour diverses raisons, ces gens ont besoin du filet de sécurité sociale que constitue l'assurance-emploi afin de subvenir à leurs besoins de base. À cette fin, notre organisme a entrepris, au cours des 20 dernières années, de regrouper les sans-emploi de la Côte-Nord, particulièrement les travailleurs de l'industrie saisonnière. Je parle notamment des secteurs de la pêche commerciale, de la foresterie, des tourbières, des bioressources, du récréotourisme, de l'hébergement, de la restauration, de la pourvoirie et des excursions. Notre objectif est de leur apporter aide et soutien dans leurs démarches auprès de Service Canada, de les informer de leurs droits et de les appuyer dans leurs revendications.

Il faut cesser de parler de travailleurs saisonniers, puisqu'il est question ici de travailleurs de l'industrie saisonnière. Le gouvernement doit adopter une vision selon laquelle l'entreprise est ciblée en tant qu'employeur saisonnier. Il faut cesser de considérer l'employé en tant que travailleur saisonnier. C'est son emploi qui est saisonnier, pas le travailleur.

Compte tenu notamment des variations climatiques propres à notre immense pays, l'industrie saisonnière constitue une réalité inhérente à l'économie canadienne. La saisonnalité de l'emploi est un trait caractéristique de certaines industries, comme la foresterie, l'agriculture et le tourisme.

Selon une étude réalisée à la demande d'Action-Chômage par la firme Segma Recherche, environ le quart de la population active de la Haute-Côte-Nord travaille dans l'un ou l'autre des divers secteurs saisonniers. On estime que, dans certaines régions du pays, plus du tiers des emplois disponibles sont des emplois saisonniers.

De plus, toujours selon la firme Segma, 21,5 % de ces mêmes emplois saisonniers sont des emplois à temps partiel. De plus, ils sont majoritairement occupés par des femmes. Une telle situation fait en sorte que les femmes sont nettement plus susceptibles que les hommes d'être touchées par le fameux trou noir de l'assurance-emploi, c'est-à-dire une période pouvant atteindre jusqu'à 18 semaines sans prestation.

Le régime d'assurance-emploi peine toujours à s'adapter à cette réalité. Année après année, des milliers de travailleurs et de travailleuses doivent faire face au trou noir. Chaque année, plusieurs travailleurs et travailleuses reprennent le même emploi saisonnier. Or, le nombre d'heures nécessaires pour être admissible à l'assurance-emploi et le nombre de semaines de prestations auxquels ils ont droit varient en fonction du taux de chômage.

Le taux de chômage — donc le taux d'indemnité — est calculé selon le nombre d'heures travaillées dans une région donnée. Si certaines régions comportent de grandes installations industrielles, minières ou hydroélectriques à forte embauche, les travailleurs de l'industrie saisonnière, eux, doivent travailler plus d'heures que ceux demeurant dans une région où il y a peu ou pas de grandes industries. Ainsi, le taux de chômage saisonnier en Haute-Côte-Nord est semblable à celui de la Gaspésie, alors que le niveau de prestation est inférieur à celui de cette région, compte tenu de la présence importante d'installations industrielles, comme c'est le cas à Fermont.

Dans l'état actuel des choses, il faudra avoir travaillé plus d'heures pour être admissible au régime d'assurance-emploi dans certaines régions, qui sont pourtant similaires sur le plan socioéconomique ou démographique. Cependant, les emplois saisonniers, eux, sont limités dans le temps. Voilà comment on dessine un cercle vicieux.

À la lumière de ce que nous venons de dire, il apparaît donc clairement que le taux de chômage régional ne reflète en rien la réalité des travailleurs de l'industrie saisonnière. On peut aussi en conclure que le principe même du redécoupage des régions administratives du régime de l'assurance-emploi ne fonctionne pas. Le régime devrait refléter la réalité des régions, mais ce n'est pas le cas. Résultat: les gens s'en vont.

À ce sujet, savez-vous que la Côte-Nord est la seule région du Québec à afficher une baisse de sa population? Les défaillances du régime d'assurance-emploi ne sont pas étrangères à une telle situation. La question de l'industrie saisonnière témoigne d'une incongruité dans la loi et du fait que les différents projets pilotes adoptés, modifiés ou révoqués au cours des dernières années par le gouvernement fédéral n'arrivent pas à résoudre le problème.

Ce régime boiteux et mal adapté comporte de nombreuses embûches et complexités administratives, qui sont destinées, semble-t-il, à décourager les prestataires. Ainsi, en Minganie, il faut non seulement avoir travaillé plus d'heures pour être admissible au régime, mais il faut faire la preuve, par exemple, qu'on a soumis trois demandes de suite pour être reconnu comme travailleurs de l'industrie saisonnière.

• (1105)

Il n'est pas question d'absence, quels que soient la justification, l'urgence ou le caractère impondérable d'une situation. Dans sa forme actuelle, le régime ne favorise pas l'équité sociale. Il est injuste, tendancieux, et il semble vouloir punir les travailleurs et les travailleuses qui travaillent en région dans des secteurs tels que la restauration, les pêcheries commerciales et les pourvoiries.

L'approche est si brutale que, l'an dernier, trois travailleurs ont fait naufrage et perdu la vie en Basse-Côte-Nord. Selon l'ancien maire de Blanc-Sablon, M. Andrew Etheridge, ces pêcheurs ont bravé les mauvaises conditions de navigation pour atteindre leur quota et ainsi espérer être admissibles à l'assurance-emploi.

Action-Chômage Côte-Nord et ses alliés connaissent depuis des années les solutions qui permettraient aux travailleurs et aux travailleuses de traverser des périodes sans emploi en toute dignité. Le gouvernement possède tous les outils nécessaires pour améliorer...

Le président: Madame Sirois?

Mme Line Sirois: Oui, monsieur le président?

Le président: Je vous remercie.

[Traduction]

Votre temps est écoulé. Vous pourrez continuer lorsque vous répondrez aux questions.

• (1110)

[Français]

Mme Line Sirois: D'accord.

[Traduction]

Le président: Nous passons maintenant à M. Pinchbeck. Vous avez cinq minutes.

M. Paul Pinchbeck (président et directeur général, Conseil canadien du ski): Merci, monsieur le président et distingués membres du Comité. Les stations de ski de toutes les régions du pays se réjouissent que nous ayons l'occasion de témoigner devant vous aujourd'hui.

Voici un petit topo sur mon organisation. Le Conseil canadien du ski est l'association nationale qui représente les intérêts des stations de ski alpin et de ski de fond au Canada. Notre mission consiste à favoriser la croissance de l'industrie des sports de neige au Canada grâce à des programmes destinés aux consommateurs qui encouragent tous les Canadiens à profiter du bien-être physique et mental qui découle de l'activité en plein air à longueur d'année. Nous avons également le mandat de soutenir notre industrie au moyen de la recherche et de la collecte de données, de l'éducation et d'autres formes de soutien qui améliorent son sens des affaires et sa réussite.

Pour commencer la réunion d'aujourd'hui, je pense qu'il est important de damer la piste pour les stations de ski du Canada. Notre organisation compte 240 stations de ski actives dans les 10 provinces et les 3 territoires. Nous sommes une organisation nationale. Plus de 2,5 millions de Canadiens ont fait du ski ou de la planche à neige la saison dernière, pour une incidence économique d'un peu plus de 5 milliards de dollars pour le Canada.

Au cours d'une année normale, plus de 2 millions de nos 21 millions de skieurs viennent des États-Unis et d'autres pays étrangers, ce qui fait de nous un élément important du succès du tourisme hivernal au Canada également.

L'un des grands défis auxquels nous sommes confrontés, c'est que les stations de ski au Canada sont souvent décrites comme de grandes entités appartenant à des entreprises. En fait, rien ne pourrait être plus éloigné de la vérité, car la majorité des stations de ski canadiennes appartiennent à des intérêts privés et sont de petites et moyennes entreprises disséminées partout au pays.

Pour en venir au sujet de l'étude, le sort des travailleurs saisonniers dans notre secteur est tributaire de la nature même des stations de ski canadiennes. Nos stations de ski sont des entreprises à forte intensité de main-d'œuvre et de capitaux. Les stations de ski, de par leur nature, sont également très saisonnières, avec une période d'exploitation hivernale qui varie de 14 à 23 semaines, ou de 100 à 150 jours environ, selon la région du pays.

Les phénomènes météorologiques violents et les changements climatiques ont une incidence négative sur les jours d'exploitation, les ouvertures tardives et des dates de clôture plus précoces devant de plus en plus évidentes. Dans ce contexte, cependant, nous devons également admettre que le risque accru de temps violent accroît la possibilité qu'il se produise plus qu'une poignée de fermetures attribuables aux conditions météorologiques pendant la saison de ski.

Les stations de ski s'intéressent fort aux investissements dans des stratégies d'atténuation des changements climatiques. Nombre d'entre elles ont entendu parler de la fabrication ou du stockage de neige. Il existe d'autres possibilités pour les stations de ski d'hiverner leurs activités. Certaines stations envisagent également d'élargir leurs activités à l'été et à d'autres saisons avec des offres sportives comme le vélo de montagne, le tourisme, des conférences et de nombreuses autres expériences touristiques uniques. Ces activités estivales se limitent encore à une période relativement brève de 8 à 12 semaines dans la plupart des stations de ski. Moins de 12 stations de ski au pays ont des modèles d'affaires viables sur quatre saisons.

L'incidence sur l'employé saisonnier est attribuable à la situation de nos entreprises. N'oubliez pas que 85 % de notre main-d'œuvre est saisonnière. Ces travailleurs occupent des emplois à tous les échelons, qu'il s'agisse d'emplois peu qualifiés, de postes de première ligne dans le secteur de l'hôtellerie et des services à la clientèle, ou de personnes hautement qualifiées comme les opérateurs de dameuses, les mécaniciens de remonte-pente et les fabricants de neige, pour n'en nommer que quelques-uns.

La courte saison hivernale, qui peut subir les aléas des conditions météorologiques, peut faire en sorte qu'il est difficile pour les employés saisonniers d'avoir accès aux prestations d'assurance-emploi. Par exemple, ici à Collingwood, en Ontario, où je me trouve aujourd'hui, il faut cumuler 700 heures de travail pour être admissible aux prestations. Avec une courte saison d'exploitation d'environ 100 à 105 jours, l'employé doit travailler avec une faible marge d'environ 80 heures pour avoir accès aux prestations.

Un début tardif ou une fermeture précoce de la saison peut tout changer pour un employé de la saison hivernale, sans parler des fermetures provoquées par les conditions météorologiques de plus en plus imprévisibles. Il n'est pas inhabituel ici, en Ontario, de perdre plus de cinq jours d'exploitation par année en raison de la pluie, du vent, de la foudre et, croyez-le ou non, des précipitations de neige excessives.

Les activités estivales, que nous commençons tous à adopter, peuvent ajouter des heures au total des 52 semaines de travail d'un employé. La saison est toutefois très courte, particulièrement dans l'Ouest canadien, où le manteau de neige retarde le début des activités estivales de vélo de montagne et de tourisme. Bien qu'une station de ski tente de transférer des employés clés à des postes d'été, la taille globale de la main-d'œuvre estivale représente actuellement moins de 60 % de la main-d'œuvre hivernale, ce qui accentue les besoins et les changements que nous vivons.

• (1115)

Pour les employés des stations de ski sans activités estivales, le délai entre la fin de la saison hivernale et le début de la saison suivante peut représenter un problème de taille, surtout dans les régions rurales du Canada. Nous croyons que l'augmentation du nombre maximal de semaines de prestations d'assurance-emploi al-

légerait le fardeau social sur les petites communautés rurales où se trouvent les stations de ski.

Je vous remercie de votre temps et je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Le président: Merci, monsieur Pinchbeck.

[Français]

Monsieur Thibodeau, vous avez la parole pour cinq minutes.

M. Fernand Thibodeau: Bonjour.

Cela me fait plaisir d'être ici avec vous aujourd'hui.

Je m'appelle Fernand Thibodeau, et je suis porte-parole de l'organisme Aide et soutien aux travailleuses et travailleurs des secteurs saisonniers, ou ASTS. L'organisme aide les travailleurs et les travailleuses des industries saisonnières bénévolement. Je suis ici pour discuter de la situation des travailleurs des industries saisonnières, qui sont le cœur de l'économie de nos régions et qui vivent dans des régions dépendantes de ces industries.

Les industries saisonnières ont toujours joué un rôle important dans l'économie canadienne. Elles ont une importance centrale dans certaines régions du pays, et elles fournissent une grande partie des emplois disponibles.

Malheureusement, du fait de cette dépendance à l'industrie saisonnière, dans de plus en plus de régions, on ne peut plus vivre de la combinaison du travail saisonnier et du soutien de l'assurance-emploi. Même si les travailleurs prennent tout le travail disponible en haute saison, ils ne seront pas capables de traverser la saison morte. Dans une bonne année, un travailleur des industries saisonnières travaillera de 12 à 14 semaines, ce qui représente 525 heures. Même dans les régions où le taux de chômage dépasse 16 %, les travailleurs ne seront admissibles qu'à 33 semaines de prestations, ce qui les laisse sans revenu pendant 5 semaines.

Compte tenu du taux de chômage actuel, le projet pilote ne répond plus aux besoins des gens, et il ne permet pas de mettre fin au trou noir de l'assurance-emploi. Le problème vient du fait que, pendant la saison morte, il n'y a pas beaucoup d'emplois disponibles. Le manque de diversification économique nous rend donc dépendants de l'aide du programme d'assurance-emploi. Le problème du trou noir de l'assurance-emploi, c'est-à-dire les semaines sans revenu, accentue la dévitalisation de nos régions. Les gens en ont assez de vivre toujours dans une situation précaire, et les jeunes déménagent. C'est une vraie déportation sournoise.

Le projet pilote lancé par le gouvernement, qui offre cinq semaines supplémentaires de prestations, a été une aide bienvenue, mais cela n'est pas suffisant. Comme je viens de le montrer, même dans une région affichant le taux de chômage maximal, le trou noir de l'assurance-emploi persiste. Celui-ci a toujours existé, mais, pour beaucoup d'entre nous, la situation a empiré depuis quelques années. Cela vient du fait que plusieurs de nos communautés se trouvent dans des régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage est plus bas et ne reflète pas la situation réelle de nos économies locales.

Par exemple, chez nous, dans la région économique de l'assurance-emploi de Restigouche-Albert, nos petites communautés dépendent de l'industrie saisonnière. Elles ont été regroupées avec celles de la banlieue de Moncton, ce qui diminue le taux de chômage. Un autre problème réside dans le fait que, dans plusieurs de nos communautés, le taux de chômage baisse, pas parce qu'il y a plus d'emplois, mais parce que, en raison du vieillissement de la population, il y a moins de demandeurs d'emploi pour le même nombre d'emplois disponibles.

C'est pourquoi nous pensons que le projet pilote devrait être amélioré. Puisque notre gouvernement n'a pas la volonté de réformer l'assurance-emploi, nous avons fait des recommandations en ce sens au ministre, mais, malheureusement, elles n'ont pas été retenues. Voici ce que nous recommandons.

D'abord, il s'agit d'augmenter à 15 semaines le nombre de semaines de prestations supplémentaires dans les régions désignées. Ces semaines supplémentaires seraient assujetties au nombre maximal de semaines de prestations qui est actuellement prévu, soit 45 semaines.

Ensuite, il faudrait faciliter l'accès au projet pilote en changeant les critères d'admissibilité établis pour que les travailleurs obtiennent le statut de travailleur saisonnier. En ce moment, les règles sont compliquées et arbitraires. Elles font en sorte que de véritables travailleurs des industries saisonnières ne sont pas admissibles. Nous proposons que les employeurs indiquent sur le relevé d'emploi si une mise à pied est temporaire ou non.

Par ailleurs, nous recommandons de revoir la carte des régions économiques de l'assurance-emploi pour mieux refléter les conditions du marché du travail. La carte n'a pas vraiment changé depuis plus de 26 ans, et elle a besoin d'un dépoussiérage. J'en profite pour saluer le commissaire, qui a travaillé fort sur ce dossier. Ses travaux ont malheureusement été paralysés par la pandémie de COVID-19.

Une autre avenue possible est de changer les paramètres du programme d'assurance-emploi en fixant le seuil d'admissibilité à 420 heures de travail, en offrant 35 semaines de prestations et en utilisant les 12 meilleures semaines pour établir le niveau de prestations. Une telle formule serait plus simple et plus équitable.

Pour ceux et celles qui s'inquiètent de l'abus possible de telles dispositions, je voudrais rappeler deux choses. Premièrement, à son maximum, la prestation d'assurance-emploi ne donne même pas l'équivalent du salaire minimum, qui est lui-même insuffisant pour dépasser les seuils de faible revenu fixés par le gouvernement.

• (1120)

Deuxièmement, d'après le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, les chômeurs n'utilisent, en moyenne, que 20 des 35 semaines prévues. La grande majorité des Canadiens utilisent donc le programme de façon responsable.

En conclusion, je voudrais que vous reteniez deux points de mon témoignage. Nos régions ont besoin d'aide pour se revitaliser. L'assurance-emploi ne règlera pas tous les problèmes, mais elle joue un rôle essentiel. Il faut qu'elle soit adaptée pour mieux soutenir les travailleurs dans nos industries saisonnières et nos régions.

Merci de votre attention.

Le président: Merci, monsieur Thibodeau.

[Traduction]

Monsieur Thibodeau et monsieur Pinchbeck, le président est un skieur alpin passionné. Je pense avoir skié sur la plupart de ces pentes.

Sur ces considérations, c'est Mme Gray qui entamera le premier tour de questions.

Mme Tracy Gray (Kelowna—Lake Country, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à tous les témoins de comparaître aujourd'hui.

Mes premières questions s'adressent à M. Paul Pinchbeck, du Conseil canadien du ski.

Monsieur Pinchbeck, il y a quelques années, le Conseil canadien du ski a signalé que jusqu'à 30 % des postes inoccupés dans les stations de ski du pays pourraient rester vacants lorsqu'arrivera la saison de ski. À peu près au même moment, dans ma région de la Colombie-Britannique, le Big White Ski Resort, qui offre une « poudreuse incomparable », comme on dit, a déclaré avoir confirmé l'embauche d'à peine 250 des 600 à 700 employés traditionnellement engagés pour la saison à venir.

Alors que nous attendons avec impatience la saison 2024-2025, les stations de ski canadiennes sont-elles toujours confrontées à un problème de postes vacants?

M. Paul Pinchbeck: Madame Gray, la poudreuse est assurément incomparable à Big White. Je vis dans l'Okanagan la moitié du temps, et c'est en hiver que j'y suis.

Pour répondre à votre question, nous nous sentons beaucoup plus confiants. Je ne veux pas changer de sujet, mais nous avons pu travailler avec les membres de l'équipe d'Expérience internationale Canada et son visa, souvent appelé le « visa de vacances-travail », pour vraiment redonner de l'énergie au programme. Le nombre de personnes originaires d'Australie, de Nouvelle-Zélande et de certaines régions d'Europe qui visitent notre pays et qui travaillent dans les stations de ski a augmenté de façon remarquable.

Nous avons également travaillé très fort pour faire appel à nos communautés pour que des Canadiens occupent des postes clés.

Nous nous sentons beaucoup plus confiants. Nous prévoyons qu'il manquera encore des employés, mais ce sera maintenant environ 5 à 10 % de notre main-d'œuvre qui n'aura toujours pas été trouvée quand la saison débutera. La situation est bien meilleure.

Mme Tracy Gray: C'est excellent. Merci beaucoup.

L'enquête sur la population active de RH Tourisme Canada en 2023 a révélé que le secteur canadien du tourisme n'avait toujours pas retrouvé ses niveaux pré-pandémiques et que la main-d'œuvre canadienne avait en fait « diminué de 4 % » dans le secteur du tourisme par rapport aux niveaux de 2019.

Pouvez-vous décrire certains des défis auxquels les entreprises touristiques comme les stations de ski sont confrontées pour revenir aux niveaux pré-pandémiques grâce à l'emploi canadien, d'après ce que vous observez? Pourriez-vous nous en parler?

M. Paul Pinchbeck: Certainement.

Le défi pour de nombreuses stations de ski canadiennes, c'est que nous nous trouvons dans des communautés principalement rurales. Dans les petites agglomérations qui nous entourent, il est beaucoup plus difficile de trouver un logement et de vivre et de travailler dans la communauté.

Alors que nous attendons encore que le nombre de visites de skieurs se rétablisse — il y a environ un million de visites de skieurs à l'étranger de moins qu'avant la pandémie —, les stations de ski ressentent également les effets de la crise du logement et du manque de logements pour les employés, car ce problème tend décourager nos citoyens de venir.

Mme Tracy Gray: Merci beaucoup.

Nous savons que bien des familles ont du mal à se procurer les produits de première nécessité en raison de la crise du coût de la vie, que le coût du logement a doublé et qu'un nombre record de personnes ont recours aux banques alimentaires. Les coûts et les taxes ne cessent d'augmenter, et il est vraiment plus difficile d'avoir un revenu disponible pour s'adonner à des activités récréatives et familiales.

Pensez-vous que la crise du coût de la vie pourrait dissuader les gens de venir faire du ski pendant une journée ou plus?

• (1125)

M. Paul Pinchbeck: Je pense que la réponse à cette question est oui. Avec l'augmentation du coût de la vie, les stations de ski du Canada constatent que le sentiment public à l'égard du ski est toujours fort, mais il y aura certainement un nombre donné de ce que nous appelons des journées de ski dans le budget de tout le monde.

Je constate actuellement que les stations de ski du pays qui ont connu une explosion de la participation après la pandémie parce que les gens qui voulaient être dehors dans de magnifiques endroits, recourent maintenant à des solutions d'affaires, offrant des produits et des services à un prix qui permet aux gens d'avoir accès aux sports de neige. Ma propre organisation utilise beaucoup ces procédés, mais chaque station de ski proposera des promotions ciblées pour que la participation aux sports de neige continue d'être aussi abordable que possible.

Mme Tracy Gray: Merci beaucoup.

Nous savons qu'en ce qui concerne les taux de chômage, les jeunes forment l'un des plus grands groupes de chômeurs.

Je me demande si vous pouvez traiter de la question et nous dire qui sont principalement vos employés. Quelles sont les difficultés qui se posent quand on veut attirer des jeunes pour travailler dans diverses stations de ski?

M. Paul Pinchbeck: Notre main-d'œuvre est très jeune. Bien sûr, un bon segment de cette main-d'œuvre est composé de retraités actifs. Nous les courtisons également.

Pour les jeunes, le problème se résume en fait au caractère fortement saisonnier de nos activités. Ici, à Collingwood — je me doute que Big White dirait la même chose —, nous sommes près de grands centres où abondent les employeurs concurrents. On peut travailler dans n'importe quelle entreprise à Collingwood, où se trouvent une panoplie de magasins à grande surface et ce genre d'entreprise qui offrent le même nombre d'heures qu'une station de ski. Notre défi, c'est le caractère saisonnier continu de notre entreprise. Un jeune travaillera un nombre x d'heures une semaine et peut-être un peu moins la semaine suivante, alors qu'il a un horaire

beaucoup plus fixe au Canadian Tire local. Souvent, ces commerces deviennent les employeurs de choix.

Nous continuons de travailler là-dessus. Blue Mountain, situé tout près de Collingwood, a commencé à offrir une protection des avantages sociaux toute l'année aux travailleurs saisonniers. La station les appelle maintenant...

Le président: Merci, monsieur Pinchbeck et madame Gray.

Monsieur Kusmierczyk, vous avez la parole pour six minutes.

M. Irek Kusmierczyk (Windsor—Tecumseh, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je suis enchanté d'être de retour au sein du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, qui a la réputation sur la Colline d'être un comité très professionnel, conséquent et bien géré. Je suis très heureux d'être de retour au sein du Comité.

Des voix: Ha, ha!

Le président: Vous utilisez votre temps, soit dit en passant.

Des voix: Ha, ha!

M. Irek Kusmierczyk: Pouvons-nous procéder à un vote à ce sujet? Oui, j'aimerais présenter une motion.

Madame Sirois, il y a 350 000 travailleurs saisonniers au Canada. On observe des concentrations au Québec et dans les provinces de l'Atlantique, mais il y en a partout et ils sont absolument essentiels. J'aimerais revenir à quelque chose que vous avez dit et à des propos que nous avons entendus lors des longues tables rondes et des consultations que nous avons tenues en 2021 et en 2022. Nous avons entendu dire que les emplois sont peut-être saisonniers, mais que les travailleurs ne le sont pas.

J'aimerais que vous nous parliez un peu du travail essentiel qu'effectuent les travailleurs saisonniers. Parlez-nous aussi des variations et des différences observées entre les régions et les industries du Canada. Pourriez-vous également nous indiquer comment l'assurance-emploi devrait, selon vous, être modifiée pour tenir compte de certaines de ces variations, tant régionales que sectorielles.

[Français]

Mme Line Sirois: Je vous remercie de la question.

Je vais vous parler de l'industrie saisonnière telle que je la connais chez nous. Je peux vous en parler parce que j'ai été travailleuse saisonnière pendant 30 ans, dans une pépinière à Forestville. Dans les faits, sur le terrain, beaucoup de travailleuses saisonnières vivent de l'anxiété parce qu'il y a trop de variations dans les exigences de l'assurance-emploi et que celles-ci ne correspondent pas à la réalité de notre région.

Plusieurs personnes, du moins celles qui peuvent le faire, doivent cumuler des emplois saisonniers. Cependant, même en procédant de cette façon, nous n'arrivons pas à boucler nos fins de mois avec l'assurance-emploi. Chez nous, en Haute-Côte-Nord, il faut avoir travaillé 700 heures avant d'être admissible à 14 semaines de prestations. Dans notre région, les entreprises ne sont que saisonnières. Dans un village comme Tadoussac, plusieurs travailleurs de l'industrie saisonnière sont employés durant l'été, mais sont incapables de se trouver un autre emploi pendant l'hiver parce qu'il y en a peu de disponibles dans la région.

Chez nous, il y a environ 1 800 chômeurs durant l'été, mais ce nombre grimpe à 5 800 ou 6 000 durant l'hiver. Ces chiffres vous donnent une idée de l'importance qu'a l'industrie saisonnière dans notre région. C'est le cas partout sur la Côte-Nord. Une des difficultés auxquelles nous sommes confrontés est que les villages ne sont pas proches les uns des autres et que nous n'avons aucun transport en commun. Les gens connaissent donc un « trou noir » pendant une période pouvant aller jusqu'à 18 semaines.

Pour notre part, nous voudrions que toutes les régions économiques de l'assurance-emploi soient éliminées une fois pour toutes, car elles ne reflètent en rien la réalité de nos régions. Comme mon ami M. Thibodeau l'a fait tout à l'heure, nous demandons une norme universelle de 420 heures de travail, ou 12 semaines de 15 heures, et un taux de prestation de 70 % appliqué sur les 12 meilleures semaines.

Je ne sais pas si vous pouvez vous imaginer la situation, mais, avec le coût de la vie d'aujourd'hui, les gens ne reçoivent que 55 % de leur salaire, parfois moins. En effet, en Haute-Côte-Nord, le calcul des prestations se fait sur les 22 meilleures semaines, mais, quand les gens ne peuvent en cumuler que 18 ou 19, ça fait baisser le montant de leurs prestations.

Il est inadmissible que des emplois saisonniers, que ce soit dans une tourbière ou une pépinière ou encore dans le domaine du tourisme ou des pêches, ne soient pas reconnus comme du vrai travail. Ce ne sont pas des emplois d'été pour étudiants. Ce sont de vrais emplois, qui sont importants. Il faut protéger ces travailleurs durant l'hiver. Chez nous, à l'heure actuelle, les gens quittent la région parce qu'ils n'arrivent pas à survivre avec un emploi saisonnier. Ils vont donc travailler ailleurs. Le taux de diminution de notre population est le plus élevé au Québec, ce qui est sûrement lié un peu à l'assurance-emploi.

J'aimerais rappeler que, pour tout le Canada, les entreprises saisonnières sont importantes. En attaquant et en appauvrissant ces travailleurs, on met en péril plusieurs entreprises en région qui, malheureusement, ne peuvent pas engager du personnel pendant toute l'année. Tout à l'heure, M. Pinchbeck nous a parlé des stations de ski. Chez nous, la pêche ne se fait pas pendant l'hiver, on ne ramasse pas la tourbe durant l'hiver, et il y a moins de touristes pendant cette saison que pendant l'été. Pour ces raisons, nous avons besoin d'un système d'assurance-emploi qui reflète la réalité des régions. Nous demandons donc l'abolition pure et simple des régions économiques de l'assurance-emploi.

• (1130)

Le président: Je vous remercie, madame Sirois.

Mme Line Sirois: Merci.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Kusmierczyk.

[Français]

Madame Chabot, vous avez la parole pour six minutes.

Mme Louise Chabot (Thérèse-De Blainville, BQ): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie sincèrement, madame Sirois, monsieur Thibodeau et monsieur Pinchbeck. Je crois que vos témoignages illustrent de façon importante — je dirais même majeure —, une réalité économique qui est sous-estimée ou ignorée, à savoir celle de toute

l'industrie saisonnière de nos régions et de nos villes un peu partout au Canada. De plus, cette étude est importante pour moi.

Madame Sirois, je salue le dévouement dont vous faites preuve depuis toutes ces années, tant pour le travail que vous avez accompli dans le domaine que pour la défense et la promotion des droits des chômeuses et des chômeurs maintenant. Dans votre témoignage, vous en étiez à nous parler de solutions. Je crois que vous avez maintes fois revendiqué des solutions sans obtenir de réponse.

Quelles seraient les solutions concrètes qui permettraient de s'assurer que les travailleurs de l'industrie saisonnière sont pris en compte?

• (1135)

Mme Line Sirois: Madame Chabot, je vous remercie de votre question.

Moi aussi, je vous félicite pour le travail que vous faites au Parlement pour nous, les travailleurs de l'industrie saisonnière. Merci beaucoup.

Les solutions sont simples. Nous voulons que la norme d'admissibilité à l'assurance-emploi soit de 420 heures pour l'industrie saisonnière. L'écart entre 420 heures et les 700 heures actuellement exigées est beaucoup trop grand pour une région comme la nôtre. Chez nous, nous sommes au maximum, mais la norme est établie à 700 heures. Nous voulons qu'elle passe à 420 heures, ou 12 semaines de 15 heures.

Nous demandons aussi un taux de prestations de 70 % sur les 12 meilleures semaines de travail, 35 semaines de prestations payables, et une protection supplémentaire de 15 semaines aux chômeurs qui occupent un emploi saisonnier tant et aussi longtemps que le plancher minimum de 35 semaines n'est pas établi.

Diminuer les heures de travail exigées est la seule manière d'éliminer le trou noir et de permettre aux travailleurs de l'industrie saisonnière d'avoir accès à l'assurance-emploi.

Mme Louise Chabot: Merci, madame Sirois.

Monsieur Thibodeau, tout comme Mme Sirois, je vous salue sincèrement, d'autant plus que vous avez dit accomplir votre travail à titre bénévole.

Je ne connais pas le pourcentage que représente le travail saisonnier dans votre région, mais on peut voir qu'il s'agit d'une réalité économique majeure. Vous avez vous aussi parlé du trou noir. Je tiens à rappeler que, en 2018, le gouvernement fédéral a mis en place à l'intention des travailleurs de l'industrie saisonnière — vous me corrigerez si je me trompe — un projet pilote de cinq semaines dans 13 régions pilotes au Canada. Il s'était ensuite engagé à améliorer et à rendre permanents ces projets pilotes, mais, depuis, tout ce qu'il a fait a été de reconduire, année après année, les cinq semaines.

Pouvez-vous nous expliquer en quoi cela ne répond plus aux besoins des travailleurs de l'industrie saisonnière?

M. Fernand Thibodeau: Merci beaucoup, madame Chabot.

Je suis très fier d'être avec vous, aujourd'hui. Comme vous le dites, le travail bénévole, c'est beaucoup de travail. Je dois vous dire que j'accompagne beaucoup de gens.

Au Nouveau-Brunswick, surtout dans la péninsule acadienne et dans toutes les régions rurales, l'industrie saisonnière est le cœur de l'économie. Travailler dans l'industrie saisonnière, ça veut dire qu'on ne peut pas aller ramasser des bleuets, des fraises ou des framboises l'hiver. Ça veut aussi dire qu'on ne peut pas aller à des crèmeries ou à des restaurants saisonniers l'hiver.

En 2018, quand nous nous sommes levés et que nous avons travaillé fort avec Mme Sirois et tous les autres comités, ça brassait beaucoup chez nous à Caraquet. Il y avait beaucoup de gens frustrés qui participaient aux manifestations. C'est de là qu'est venu le projet pilote de cinq semaines, qui répondait bien aux besoins à l'époque.

Aujourd'hui, avec le taux de chômage de la fameuse grande région économique de Restigouche-Albert, les cinq semaines du projet pilote ne reflètent plus les besoins des gens, qui ont besoin de beaucoup plus de semaines de prestations d'assurance-emploi. La situation actuelle ne reflète vraiment pas l'économie des travailleurs de l'industrie saisonnière au Nouveau-Brunswick, surtout ceux de la péninsule acadienne et des régions rurales de la grande zone de Restigouche-Albert.

Il faut savoir qu'une étude de 5 millions de dollars a été réalisée sur le sujet. Nous avons travaillé fort avec tous les gros joueurs pour obtenir une réforme de l'assurance-emploi, qui n'a toujours pas été adoptée. Vous vous êtes souvent levée à la Chambre, madame Chabot, pour parler en notre nom et demander cette réforme de l'assurance-emploi, qui avait été promise, une promesse jamais respectée.

Pourtant, le gouvernement a tous les outils nécessaires pour mettre en place cette réforme, mais n'a pas la volonté de le faire. Je me souviens d'une réunion à laquelle avait participé le ministre. Ce dernier ne voulait pas donner de raisons au gouvernement conservateur de la province à l'époque, mais je pense que c'est de l'orgueil mal placé. Pendant ce temps, on laisse nos gens souffrir. Il ne faut pas oublier la misère que vivent nos gens.

Par conséquent, ce projet pilote ne répond plus aux besoins des travailleurs de l'industrie saisonnière, qui ont besoin de plus de semaines de prestations. Ma collègue Line Sirois et moi l'avons dit: nous avons besoin de 15 semaines supplémentaires pour le projet pilote. De plus, nous avons besoin d'une reconnaissance et d'une protection améliorée des travailleurs saisonniers. On parle de 420 heures de travail pour devenir admissible, de 15 semaines supplémentaires au projet pilote, et de 35 semaines de prestations.

Il faut savoir que, par chez nous, il y a un milieu touristique...

• (1140)

Le président: Merci, monsieur Thibodeau.

M. Fernand Thibodeau: Merci.

Le président: Madame Chabot, votre temps est écoulé.

[Traduction]

Madame Zarrillo, vous disposez de six minutes.

Mme Bonita Zarrillo (Port Moody—Coquitlam, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vais demander à M. Thibodeau de continuer. Je vois qu'il a comparu devant le Comité il y a près de quatre ans avec des informations semblables.

Je veux vous demander si vous pourriez aussi nous en dire plus sur le lien entre le travail saisonnier et les changements climatiques. Nous savons que l'assurance-emploi doit être modernisée et réformée. Comment pouvons-nous également tenir compte du fait que, pour les travailleurs saisonniers, le moment où la saison se déroule pourrait changer ou a changé?

[Français]

M. Fernand Thibodeau: Il est sûr que l'environnement peut jouer un rôle. Au Nouveau-Brunswick, par exemple, il y a des endroits où l'eau des rivières augmente. Ce sont des choses qui peuvent être difficiles.

Cela dit, le travail saisonnier a toujours été là et le restera. C'est un besoin.

J'aimerais continuer mon propos de tout à l'heure, car j'ai été coupé. J'étais rendu à l'industrie saisonnière touristique. Par chez nous, il y a un milieu touristique, dans lequel les travailleurs occupent le même emploi depuis des années. Cette année, par contre, il leur manquait cinq heures pour être admissibles à l'assurance-emploi, mais ils n'ont pas pu avoir ces heures de leur employeur. C'est ridicule. Où ces gens vont-ils aller pour travailler? Pourtant, ils travaillent fort. Ils cumulent même trois ou quatre emplois pour essayer d'obtenir le total des heures de travail nécessaires pour être admissible à l'assurance-emploi, mais ils ne peuvent pas l'atteindre. C'est difficile.

L'environnement peut jouer, oui. Ici, les tourbières vont toujours demeurer. Les bleuets, les framboises et les fraises vont toujours rester. La pêche va toujours être là aussi, car je ne pense pas que la mer, les poissons, le homard ou le crabe vont sécher. Il va toujours y avoir de l'eau et les pêcheurs vont donc toujours pêcher.

Les travailleurs de l'industrie saisonnière ont besoin d'être reconnus et respectés, et ce, peu importe l'environnement. Merci.

[Traduction]

Mme Bonita Zarrillo: Merci beaucoup.

J'interrogerai également M. Pinchbeck au sujet des changements climatiques et de la façon dont les saisons ont pu changer. Si le gouvernement veut revoir le régime d'assurance-emploi pour le moderniser, à quoi doit-il penser en ce qui concerne le changement des saisons ou du moment où elles surviennent?

M. Paul Pinchbeck: C'est une excellente question. Il y a deux tendances que nous avons constatées et que nous continuerons d'observer dans l'industrie canadienne des sports d'hiver. Il y aura une diminution constante de ce que nous appelons notre nombre total de journées de ski. J'ai parlé dans mon exposé de 100 à 150 jours, mais ce chiffre diminuera au cours des prochaines années. Il y aura également un plus grand nombre d'interruptions causées par les conditions météorologiques.

Je pense que la réponse à cette question ressemble à celle des autres témoins. Dans notre cas, nous devons considérer les stations de ski rurales comme un sous-ensemble différent de ce que pourraient être leurs régions. Encore une fois, à Invermere, en Colombie-Britannique, où se trouve le Panorama Mountain Resort, la situation est très semblable à celle qui prévaut à Blue Mountain, car il faut 700 heures pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi et la semaine relativement courte. Lorsque Panorama perd quelques jours ou quelques semaines de saison en raison de phénomènes météorologiques... Cette station de ski fabrique beaucoup de neige. Elle a beaucoup investi dans la protection de ses activités, mais des interruptions se produisent. Les employés se retrouvent...

• (1145)

Mme Bonita Zarrillo: Je suis désolée de vous interrompre, mais je n'ai pas beaucoup de temps.

Je ne pense pas qu'une seule station en Colombie-Britannique soit admissible aux exemptions gouvernementales pour les semaines supplémentaires d'assurance-emploi. Savez-vous s'il y en a?

M. Paul Pinchbeck: Pas à ma connaissance.

Mme Bonita Zarrillo: Merci.

Comme il me reste deux minutes, je poserai une question à Mme Sirois.

Je suis sûre que vous êtes aussi frustrée que certains des autres témoins qui participent à cet appel. Je suis certaine que vous parlez de cette situation depuis probablement plus d'une décennie. Je me demande si vous pourriez nous faire part de vos réflexions sur la façon dont les saisons et le travail saisonnier ont changé et sur l'incidence que les changements climatiques ont et pourraient avoir sur les travailleurs que vous représentez.

[Français]

Mme Line Sirois: Je vous remercie de la question.

Chez nous, c'est important. Les changements climatiques font qu'il y a de plus en plus de feux de forêt sur la Côte-Nord. Or, quand il y a d'énormes feux, on ferme l'accès à la forêt et il y a une interdiction d'aller travailler. C'est ce qui fait que les travailleurs accumulent moins d'heures et, parfois, n'arrivent même pas à se qualifier pour l'assurance-emploi. Ça fait deux ans que les gens de chez nous subissent les changements climatiques et les feux de forêt. Les travailleurs forestiers nous appellent parce qu'ils n'ont plus accès à leur emploi régulier. Les travailleurs saisonniers qui vont planter des arbres, préparer la forêt ou faire la coupe d'arbres n'arrivent pas à se qualifier pour l'assurance-emploi. Quant à ceux qui y arrivent, ils vivent quand même un trou noir pendant l'hiver. Avec les changements climatiques, c'est plus difficile.

[Traduction]

Mme Bonita Zarrillo: Dans le même ordre d'idées, nous avons récemment reçu des témoins qui nous ont parlé de logements abordables et de bois massif. Je me demande si vous pensez qu'il est possible de revitaliser l'industrie du bois et de l'extraction des ressources ligneuses, je suppose, au Canada.

Le président: Vous pouvez répondre brièvement, madame Sirois.

[Français]

Mme Line Sirois: On espère qu'un jour on pourra remettre l'industrie du bois d'œuvre sur la bonne voie parce que, présentement, c'est de plus en plus difficile. Il y a 10 ans, des entreprises comme

Kruger étaient partout en région, mais elles ont maintenant fermé leurs portes. Si on peut repartir...

The Chair: Merci, madame Sirois.

[Traduction]

Vous levez la main, monsieur Thibodeau.

[Français]

M. Fernand Thibodeau: Je voulais juste mentionner que la tourbe, chez nous...

[Traduction]

Le président: Non. Merci, monsieur Thibodeau. Vous pourrez dire ce que vous avez à dire si on vous pose de nouveau des questions.

Nous accordons la parole à M. Aitchison pour cinq minutes.

M. Scott Aitchison (Parry Sound—Muskoka, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à tous les témoins ici présents.

C'est intéressant. J'ai examiné une ventilation des industries où le travail saisonnier est très courant. Je viens d'une région appelée Parry Sound—Muskoka, qui est, je pense, assez bien connue comme étant une région où l'industrie des loisirs, le travail saisonnier et les travailleurs de la construction sont très présents. Il y a beaucoup de foresterie et de construction, ainsi que des services d'hébergement et de restauration. Ce sont des activités très courantes dans ma région. Dans ma vie antérieure, avant d'être élu, j'ai parlé à beaucoup de gens de l'industrie de la villégiature au sujet des défis auxquels ils sont confrontés. C'est clairement un élément important.

Je suppose que cette question s'adresse à tous les témoins, mais je commencerai par M. Pinchbeck, de Collingwood, puisqu'il connaît probablement assez bien la région également.

La crise du logement pose un problème dans ces industries dans ma communauté. Je suppose qu'elle touche également la vôtre. L'abordabilité, de façon générale, fait partie du problème. Le problème du logement exacerbe la situation dont nous sommes venus parler aujourd'hui.

Diriez-vous que cette affirmation soit juste? Pourriez-vous nous dire ce que vous en pensez?

M. Paul Pinchbeck: Cette affirmation est tout à fait juste. Bien que les stations de ski canadiennes continuent d'investir dans le logement des employés, cela ne répond pas aux besoins des personnes qui souhaitent venir s'installer dans ces communautés et y bâtir leur vie. Je pense que vous êtes très perspicace et que vous comprenez que cela a un impact sur notre capacité de toujours avoir des employés de qualité.

Les suggestions que nous ferions sont très similaires à celles de mes collègues... La diminution du nombre d'heures minimum pour être qualifié et l'augmentation du nombre de semaines faciliteraient l'accès des personnes qui se joignent aux communautés à des emplois saisonniers. Il peut s'agir du conjoint d'une personne qui a un emploi à temps plein. Cela facilite grandement la vie dans une communauté, l'éducation des enfants et la réalisation de ce que nous pourrions appeler le rêve canadien.

• (1150)

M. Scott Aitchison: D'accord. Merci.

[Français]

Madame Sirois, la crise du logement existe-t-elle dans votre région aussi?

Mme Line Sirois: Oui, tout à fait. Chez nous, les travailleurs de l'extérieur de la région viennent travailler en navette aérienne, et beaucoup d'entreprises achètent des habitations pour les loger. Par conséquent, l'accès à un logement convenable est plus difficile pour les gens qui voudraient venir vivre chez nous, beaucoup de maisons étant devenues saisonnières: des travailleurs viennent y habiter en grand nombre à l'été, mais repartent chez eux l'hiver.

Par ailleurs, il est terriblement difficile pour les gens de payer leur logement l'hiver lorsque les prestations de l'assurance-emploi ne leur donnent que 55 % de leur salaire. Le coût de la vie est rendu énorme. C'est pourquoi nous revendiquons que le taux de ces prestations soit augmenté au moins à 70 %.

Même si on a un territoire immense et qu'on vit sur un littoral de 1 400 kilomètres de long, le problème est le même partout: il manque de logements, y compris de logements sociaux et abordables. Présentement, les nouveaux logements qui sont construits sont destinés aux travailleurs qui viennent l'été et qui repartent à l'hiver. Cette situation est assez inquiétante pour l'économie de la région.

M. Scott Aitchison: Merci, madame Sirois.

Monsieur Thibodeau, j'aimerais vous poser la même question.

M. Fernand Thibodeau: Au Nouveau-Brunswick, il y a une crise du logement.

Beaucoup de travailleurs étrangers viennent ici pour combler la demande de main-d'œuvre des industries saisonnières, parce que notre population est assez vieillissante. De plus, les loyers sont affreux et sont parfois tellement élevés que les gens qui ont un logement ont beaucoup de difficulté à le payer, surtout lorsque les prestations de l'assurance-emploi ne leur donnent que 55 % de leur revenu.

Le nouveau gouvernement provincial s'est engagé à construire de nouveaux logements pour ces gens et j'en suis fier, mais j'aimerais aussi qu'il y ait des logements adaptés au revenu de ces personnes. Il est important que les gens puissent avoir un très beau logement pour vivre et travailler. Comme chez Mme Sirois, il y a aussi des travailleurs étrangers qui s'en vont, car ils ne peuvent pas demeurer ici. Alors, il est important que le prix des logements soit assez bas pour que ces gens puissent vivre convenablement, et...

Le président: Merci, monsieur Thibodeau.

M. Fernand Thibodeau: Merci.

Le président: Merci, monsieur Aitchison.

[Traduction]

Nous passons maintenant à monsieur Van Bynen pour cinq minutes.

M. Tony Van Bynen (Newmarket—Aurora, Lib.): Merci monsieur le président.

C'est une recherche intéressante que nous menons. En ce qui a trait aux informations que nous avons reçues de la Bibliothèque du Parlement, feraient-elles systématiquement partie des rapports publiés, ou devons-nous introduire les informations relatives aux provinces, etc., qui ont des niveaux de chômage différents? Comment

pouvons-nous introduire ces informations dans les preuves, ou cela fait-il systématiquement partie des preuves?

Le président: Lors des instructions de rédaction, vous pourriez demander que les informations fournies au Comité sur cette question particulière par la Bibliothèque du Parlement soient...

M. Tony Van Bynen: D'accord, merci.

Le président: ... surtout si vous y faites référence dans vos commentaires.

M. Tony Van Bynen: Bien, merci.

Je pense qu'il s'agit d'informations très instructives, et si nous devons revoir le processus d'assurance-emploi, je pense que ces informations seraient très utiles pour élaborer de nouvelles stratégies, si nécessaire.

J'entends dire que les réglementations et les critères du régime actuel sont sévères, ce qui nous incite à procéder à des examens supplémentaires. J'entends également que nous nous concentrons sur les travailleurs saisonniers plutôt que sur les industries saisonnières, ce qui pourrait être un point de vue que nous devrions prendre en considération, si d'autres études sont prévues.

Je poserai mes questions à chacun des témoins, si vous voulez bien être brefs.

Dans quelle mesure le trou noir a-t-il un impact disproportionné sur certains groupes de travailleurs saisonniers?

Je commencerai par Mme Sirois.

● (1155)

[Français]

Mme Line Sirois: Effectivement, chez nous, les effets du trou noir de l'assurance-emploi sont plus marqués chez les femmes qui travaillent dans l'industrie saisonnière. En effet, elles ne peuvent pas quitter leur milieu pour aller travailler dans les grands centres, parce qu'elles s'occupent généralement des enfants et de leurs parents vieillissants. La proportion des femmes dans cette situation est très inquiétante. Il y a un appauvrissement des femmes dans la population active présentement.

[Traduction]

M. Tony Van Bynen: D'accord. Merci.

Monsieur Pinchbeck.

M. Paul Pinchbeck: Merci.

J'aimerais me faire l'écho des commentaires de Mme Sirois. Dans nos stations de ski, nous constatons que les femmes occupent souvent les emplois les plus saisonniers, encore une fois en raison des responsabilités familiales qu'elles endurent et dont elles jouissent à la fois.

J'aimerais également souligner qu'étant donné que les stations de ski du Canada se trouvent en grande partie dans un environnement rural, c'est l'un des principaux facteurs pour attirer certains de nos nouveaux citoyens dans les collectivités rurales; c'est la disponibilité des emplois. Nous sommes très populaires pour les emplois, mais nous sommes également considérés comme étant très saisonniers et, par conséquent, nous ne sommes pas du tout stables.

Merci.

M. Tony Van Bynen: Monsieur Thibodeau.

[Français]

M. Fernand Thibodeau: Pour nous aussi, au Nouveau-Brunswick, le trou noir de l'assurance-emploi touche beaucoup les femmes qui travaillent dans les usines de transformation du poisson ou dans d'autres emplois saisonniers. Cela dit, il y a aussi des hommes qui travaillent dans les tourbières, la pêche et autres. Étant donné les taux d'assurance-emploi que nous avons dans nos vastes régions, ce trou noir fait qu'il est de plus en plus difficile pour ces gens d'obtenir des prestations d'assurance-emploi convenables.

Il est vrai que les femmes sont dans une situation assez particulière, parce qu'elles doivent aussi s'occuper de la maison, des enfants et de tout ça, ce qui fait que ces femmes subissent encore plus durement que les hommes les effets du trou noir. Il y a toutefois beaucoup de pêcheurs et beaucoup d'hommes qui travaillent dans l'industrie saisonnière, qui doivent aussi...

[Traduction]

M. Tony Van Bynen: J'ai la parole pour cinq minutes. Je suis désolé de vous interrompre.

J'ai remarqué que personne n'a parlé de groupes d'âge en particulier. Je me demande si le trou noir ne se répercute pas davantage sur certains groupes d'âge. Si oui, veuillez nous indiquer lesquels.

Madame Sirois, allez-y, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Line Sirois: On constate maintenant que les jeunes n'ont pas autant accès aux mesures que le gouvernement fédéral met en place pour aider les travailleurs de l'industrie saisonnière. Pour avoir droit aux cinq semaines supplémentaires de prestations, il faut avoir travaillé au moins trois ans dans l'industrie et avoir fait trois demandes d'assurance-emploi.

De plus, pour la population qui est vieillissante, il est beaucoup plus difficile de se qualifier pour l'assurance-emploi parce que le travail est physiquement exigeant et que les gens doivent travailler...

[Traduction]

M. Tony Van Bynen: J'aimerais bien avoir l'avis des deux autres témoins aussi, s'il vous plaît.

Le président: Votre temps est écoulé.

Monsieur Thibodeau, vous avez la parole.

[Français]

M. Fernand Thibodeau: Par chez moi, effectivement, il y a beaucoup de gens qui sont presque à la retraite ou qui sont un peu plus âgés. Il y a aussi beaucoup de jeunes qui sont analphabètes ou qui ont eu des troubles d'apprentissage à l'école. Pour eux, le travail saisonnier était la meilleure option. Certains ont même quitté l'école pour aider leurs parents. Une famille de deux enfants peut se spécialiser dans un domaine. Ça varie aussi en fonction de l'âge, par chez nous.

Le président: Merci, monsieur Thibodeau.

[Traduction]

Nous sommes arrivés à la fin de la première heure de notre réunion. Je souhaite de nouveau remercier les témoins d'avoir accepté notre invitation et de nous avoir fait part de leurs expériences. Vous êtes libres de partir.

Nous allons suspendre la réunion pendant quelques minutes, le temps de nous préparer pour la seconde heure de témoignages. Nous allons suspendre pour trois minutes, tout au plus.

• (1155)

(Pause)

• (1200)

Le président: Nous allons reprendre notre audience en accueillant deux témoins qui comparaissent en personne. Nous recevons Mme Janet Krayden, experte en main-d'œuvre agricole à l'Association des champignonnières du Canada, et Mme Angella MacEwen, économiste principale, Services nationaux, Syndicat canadien de la fonction publique.

Vous disposez de cinq minutes pour vos déclarations liminaires. Je vous le ferai savoir quand les cinq minutes sont écoulées.

Nous allons commencer par Mme Krayden. Vous avez la parole pour cinq minutes.

Mme Janet Krayden (experte en main-d'œuvre agricole, Association des champignonnières du Canada): Je vous remercie de me donner l'occasion de parler au nom de la grande industrie canadienne du champignon.

Le secteur agricole crée environ 570 000 emplois au Canada — un emploi sur 34 — et génère 150 milliards de dollars et 70 % du PIB du Canada. Ce n'est pas rien. Environ la moitié de la main-d'œuvre occupe un emploi permanent, et l'autre moitié occupe un emploi saisonnier en raison des hivers et de la saison de croissance du Canada. L'agriculture fait face à une pénurie de main-d'œuvre chronique et croissante. Selon les plus récentes statistiques du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, plus de 28 000 emplois sont restés vacants dans le secteur agricole canadien, ce qui a entraîné une perte de revenus de 3,5 milliards de dollars pour le secteur.

Le secteur agricole canadien dispose d'un secteur des champignons de haute technologie solide et adaptable qui contribue à l'économie canadienne à hauteur de plus de 1 milliard de dollars. Les champignons doublent de taille chaque jour. Le Canada produit plus de 150 000 tonnes de champignons chaque année. Si vous achetez un champignon frais dans une épicerie canadienne, il provient de l'une de nos exploitations champignonnières locales au Canada. Tous nos travailleurs sont essentiels, et nous sommes fiers d'eux. Les champignonnières sont de grands créateurs d'emplois au Canada et offrent des salaires concurrentiels.

Soixante-dix pour cent des employés de nos fermes sont canadiens. Nous recrutons constamment des travailleurs locaux et utilisons le Programme des travailleurs étrangers temporaires comme dernier recours pour nos postes de premier échelon à forte demande, comme la profession de pêcheur. Nous sommes le plus grand employeur du secteur pour le volet agricole du Programme des travailleurs étrangers temporaires, employant plus de 2 400 travailleurs lorsque les Canadiens ne présentent pas de demande. Les champignonnières paient de bons salaires pour une variété d'emplois, y compris la récolte, les ressources humaines et les producteurs. Nos travailleurs de la pêche gagnent plus que le salaire minimum, car ils sont payés à la pièce. Certains travailleurs peuvent gagner jusqu'à 29 \$ l'heure.

Les membres de l'Association des champignonnistes du Canada ont travaillé ensemble à un programme de recrutement éthique et de travail du champignon qui soutient les pratiques exemplaires des employeurs. L'une des choses que font nos fermes, c'est de demander à nos équipes des ressources humaines de s'assurer que les travailleurs sont inscrits aux bons programmes, comme l'assurance-emploi. Monsieur, nos travailleurs du volet agricole sont admissibles à l'assurance-emploi, au même titre que tous les Canadiens. Ils l'utilisent lorsqu'ils sont malades ou blessés. Pendant la COVID, ils ont d'abord eu recours à l'assurance-emploi. Comme ils étaient souvent isolés, ils ont utilisé la PCU conformément à toutes les règles de santé publique. Dans les cas d'invalidité de courte durée, certaines exploitations agricoles ont une assurance-invalidité de courte durée et une couverture d'assurance-emploi.

Une autre situation parmi nos travailleuses du volet agricole dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires est l'utilisation de l'assurance-emploi pour le congé de maternité lorsque les travailleuses du volet agricole tombent enceintes. Elles sont admissibles à la norme de 600 heures en un an, tout comme les Canadiens sur le marché du travail. Elles reçoivent 55 % de leur revenu. En vertu des règles de l'assurance-emploi, elles ont droit à un congé de maternité d'une durée maximale d'un an et demi. À la fin du congé de maternité normal, les travailleuses retournent au travail.

C'est là que nous avons des problèmes avec le Programme des travailleurs étrangers temporaires: des problèmes de logement. Nous avons besoin d'options de logement pour les travailleurs au-delà du logement payé par l'employeur, qui est communautaire. Les travailleurs paient 30 \$ par semaine pour se loger, même s'ils gagnent plus que le salaire courant. Nous constatons que le programme comporte des règles très strictes pour les employeurs agricoles et les travailleurs. C'est la seule option qu'ils permettent en ce moment. Nous ne trouvons pas beaucoup d'options dans les programmes d'agriculture et de fruits de mer sur lesquels nous travaillons.

Pour nos travailleuses qui sont enceintes ou qui ont des enfants... Les bébés pleurent et d'autres travailleurs se plaignent, à juste titre. Nous avons besoin de souplesse pour les travailleurs qui ont une famille. Nous en avons discuté avec la Direction du Programme des travailleurs étrangers temporaires, mais on nous ignore. La majorité des champignonnières offrent des logements de très bonne qualité, de style appartement, avec seulement un ou deux travailleurs par chambre à coucher. Nous avons une vidéo qui, je crois, a été distribuée à tout le monde. Elle sera également disponible dans le mémoire.

● (1205)

Immigration Canada encourage les familles à venir au Canada. Lorsque les gens présentent une demande dans le cadre du Programme pilote sur l'agroalimentaire, leur famille peut venir au Canada avec un permis de travail ouvert en poche. Nous appuyons sans réserve le Programme pilote sur agroalimentaire d'Immigration Canada, ainsi que l'offre de permis de travail ouverts aux conjoints. Par contre, il faut trouver d'autres solutions en matière de logement. C'est ce que nous continuons à faire valoir.

Le président: Madame Krayden, vos cinq minutes sont écoulées.

Mme Janet Krayden: D'accord. Je vais terminer.

Nos agriculteurs sont obligés de laisser des logements vides, des logements de qualité, lorsque les travailleurs choisissent de trouver leur propre logement, et cela coûte 1 milliard de dollars par année. Nous avons donc formulé d'excellentes recommandations assorties de bonnes mesures de protection pour les travailleurs. Nous allons continuer à les promouvoir. Je suis prête à répondre aux questions à ce sujet.

Le président: Vous avez largement dépassé le temps qui vous était imparti.

Mme Janet Krayden: Merci.

Le président: Vous pourrez aborder tout autre point pendant la période de questions.

Madame MacEwen, vous avez la parole pour cinq minutes.

Mme Angella MacEwen (économiste principale, Services nationaux, Syndicat canadien de la fonction publique): Merci.

Bonjour. Je suis ici au nom du Syndicat canadien de la fonction publique. Il s'agit du plus grand syndicat du Canada: il compte plus de 700 000 membres. Nous offrons des services de qualité dans des collectivités partout au Canada dans un large éventail de secteurs de l'économie: les soins de santé, l'éducation, les municipalités, les bibliothèques, les universités, les collèges, les services de garde d'enfants, les services publics et les compagnies aériennes. Nous nous intéressons à cette question.

Certaines régions du Canada comptent un nombre disproportionné d'emplois de nature saisonnière, et je tiens d'ailleurs à attirer votre attention sur la façon dont nous parlons parfois de ces emplois. Ces emplois sont le reflet de la réalité économique de ces régions et non des travailleurs. Les travailleurs ne sont pas des travailleurs saisonniers; ils travaillent dans des industries saisonnières.

Le fait de verser des prestations d'assurance-emploi aux travailleurs de ces industries saisonnières a un effet stabilisateur macroéconomique dans les régions, car l'assurance-emploi atténue les hauts et les bas de ces industries.

La durée des prestations d'assurance-emploi dépend du nombre d'heures qu'un travailleur a travaillé, mais aussi du taux de chômage dans sa région d'assurance-emploi. Au cours des dernières années, le taux de chômage au Canada a eu tendance à diminuer, ce qui a donné lieu à l'apparition d'un trou noir dans certaines régions où l'on trouve des industries saisonnières. L'assurance-emploi ne suffit plus à combler l'écart de revenu chez ceux qui occupent un emploi saisonnier. Depuis 2018, des projets pilotes offrent des semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi, mais c'est une solution temporaire et elle ne fonctionne pas.

Depuis l'introduction du projet pilote offrant des semaines supplémentaires de prestations en 2018, le taux de chômage dans les 12 régions ciblées de l'Est du Canada a chuté de près de 3 %, de sorte qu'il est encore plus difficile aujourd'hui d'être admissible à l'assurance-emploi, et, lorsque l'on y est admissible, on obtient beaucoup moins de semaines de prestations. Dans le reste du Canada, le taux de chômage n'a baissé que de 1 %. Les régions où l'on trouve beaucoup d'industries saisonnières sont donc davantage frappées.

Chaque point de pourcentage de baisse du taux de chômage régional se traduit par deux semaines de prestations d'assurance-emploi de moins pour un chômeur. Depuis 2018, il faut maintenant six semaines supplémentaires pour combler cet écart. Un taux de chômage plus bas dans ces régions ne signifie pas nécessairement qu'il est plus facile de se trouver un emploi. Cela signifie simplement que moins de gens sont à la recherche d'un emploi, ce qui s'explique par un taux de participation au marché du travail en baisse, une population vieillissante et bien d'autres raisons.

L'augmentation du nombre de travailleurs migrants temporaires commence à atteindre un niveau qui fausse en quelque sorte le taux de chômage. Avant que les travailleurs ne viennent au Canada, ils ne sont pas considérés comme des chômeurs; ils ne sont pas inclus dans le bassin de main-d'œuvre. Le taux de chômage est censé donner une idée du nombre de travailleurs disponibles, mais il ne tient pas compte des travailleurs migrants temporaires. Si c'était le cas, ces travailleurs pourraient entraîner jusqu'à un ou deux points de pourcentage de différence dans le taux de chômage.

Un autre élément est la conception des régions économiques de l'assurance-emploi. Certaines des sous-régions les plus touchées sont regroupées avec d'autres régions dont le profil économique est complètement différent du leur. C'est le cas de la péninsule du Nouveau-Brunswick, du Sud de la Nouvelle-Écosse et de certaines régions du Québec. Les militants dans ces régions demandent depuis un certain temps que l'on revoie les limites des régions de l'assurance-emploi pour remédier à cette situation.

Nous avons quelques recommandations.

Il faut augmenter le nombre de semaines supplémentaires de prestations offertes dans le cadre du projet pilote, en le faisant passer de 5 à 15.

Il faut introduire un nouveau motif de cessation d'emploi — appelé mise à pied saisonnière — dans le relevé d'emploi, afin de simplifier l'administration des demandes et rendre le processus équitable pour les travailleurs.

On pourrait aussi permettre aux travailleurs d'essayer des emplois sans qu'ils soient pénalisés. À l'heure actuelle, lorsqu'un travailleur prend le risque d'accepter un emploi incertain et que les choses ne fonctionnent pas, qu'il démissionne ou est congédié, il perd son accès aux prestations d'assurance-emploi. Il n'y est plus admissible. Ainsi, les travailleurs pourraient décider de ne pas prendre le risque d'accepter certains emplois, ne sachant pas si cela leur fera perdre des prestations.

Enfin, il faut revoir la délimitation des zones de l'assurance-emploi pour veiller à ce qu'elles reflètent les réalités économiques des différentes régions.

Merci.

• (1210)

Le président: Merci, madame MacEwen.

Nous allons commencer la première série de questions avec M. Aitchison, pour six minutes.

M. Scott Aitchison: Merci, monsieur le président.

Je tiens également à remercier nos témoins de leur présence cet après-midi.

J'ai mentionné plus tôt qu'à Parry Sound—Muskoka, d'où je viens, il y a beaucoup de travailleurs saisonniers. Ils travaillent dans

les centres de villégiature, par exemple, et dans les cuisines où ils préparent des repas extraordinaires pendant l'été, tout en se demandant comment ils vont nourrir leur propre famille. J'ai donc certainement des questions à vous poser.

Je tiens à vous remercier, encore une fois, de votre présence. Notre temps est toutefois limité.

Je veux aussi faire autre chose. Monsieur le président, si vous me le permettez, j'aimerais lire un avis de motion à l'intention de mes collègues autour de la table. Je vais le faire maintenant, si vous êtes d'accord.

La motion se lit comme suit:

Attendu que, pour permettre aux Canadiens d'économiser jusqu'à 50 000 \$, de réduire les paiements hypothécaires de 2 200 \$ par an pour une maison typique, et de construire 30 000 maisons de plus chaque année;

Le Comité présente à la Chambre sa recommandation d'éliminer la TPS fédérale pour les maisons neuves vendues pour moins de 1 million de dollars.

Voilà la motion. Elle est très simple. Je n'y vois rien d'alarmant.

Nous savons que la crise du logement s'aggrave. Les loyers, les hypothèques et le prix moyen des maisons ont tous doublé au cours des neuf dernières années. En octobre 2015, il ne fallait qu'environ 39 % du revenu médian des ménages avant impôt pour couvrir les coûts d'accession à la propriété. Aujourd'hui, il en faut plus de 60 %. Les frais imposés par le gouvernement — nous l'avons dit à maintes reprises — représentent plus de 30 % du coût d'une maison. Bien sûr, la TPS représente la plus grande part de ces frais.

De nombreux représentants de l'industrie, y compris certains des témoins que nous avons entendus plus tôt, nous ont dit que le coût du logement contribue en grande partie à la crise de l'abordabilité au pays. Les conservateurs proposent une solution audacieuse: éliminer la TPS sur les maisons neuves vendues pour moins de 1 million de dollars. Je pense que le moment est venu de proposer cette mesure à la Chambre.

Je voulais simplement donner cet avis de motion, monsieur le président.

Est-ce que cela convient à tout le monde?

• (1215)

Le président: L'avis a été donné. Nous reviendrons à cette motion à une date ultérieure, monsieur Aitchison.

M. Scott Aitchison: C'est très bien. Merci.

Combien de temps me reste-t-il?

Le président: Vous avez environ quatre minutes. C'est un peu moins que cela, mais c'est environ quatre minutes.

Mr. Scott Aitchison: D'accord. Merci beaucoup.

Je pensais que M. Kusmierczyk allait me mettre des bâtons dans les roues et me ralentir, mais il ne l'a pas fait. Il s'apprêtait à le faire, mais il ne l'a pas fait.

M. Irek Kusmierczyk: J'allais le faire.

M. Scott Aitchison: D'accord. Merci beaucoup.

Je vais commencer par Mme Krayden, si vous me le permettez.

Dans de nombreuses régions rurales et éloignées du Canada, beaucoup de jeunes Canadiens décrocheront leur tout premier emploi dans le domaine de l'agriculture. Nous savons que le chômage chez les jeunes Canadiens est en hausse et qu'ils ont du mal à trouver leur premier emploi, même dans la région agricole de l'Okanagan, par exemple.

Quels sont certains des défis liés aux coûts auxquels les entreprises agricoles sont confrontées et qui pourraient limiter leur capacité d'embaucher et de former de jeunes Canadiens?

Mme Janet Krayden: Nous constatons que les chances de recruter de jeunes Canadiens sont meilleures lorsqu'il s'agit de stages et d'emplois hautement spécialisés. Pour ce qui est des postes de premier échelon — travailleurs à la récolte —, les gens, parfois des jeunes, posent leur candidature et partent souvent après une journée. C'est très fréquent, et cela est étayé par des sondages.

Les choses semblent mieux fonctionner dans le cadre de programmes de stages. De nombreuses exploitations agricoles offrent beaucoup de postes en production — dont bon nombre dans le domaine scientifique —, de postes en ressources humaines, de postes temporaires et de postes de gestionnaires d'exploitation agricole. Les jumelages sont plus faciles dans ces domaines. Si EDSC travaillait là-dessus, de concert avec l'industrie, les chances de recruter et de maintenir les jeunes en poste seraient bien meilleures à mon avis.

M. Scott Aitchison: Vous avez parlé de postes dans le domaine des sciences et de la production. Il va sans dire que ces postes requièrent des formations poussées.

Mme Janet Krayden: Tout à fait.

M. Scott Aitchison: Pouvez-vous nous parler du coût associé à ces formations? L'embauche de jeunes doit représenter une dépense importante pour les exploitations agricoles.

Mme Janet Krayden: Nous n'avons pas de données à ce sujet, mais nous savons que les exploitations agricoles offrent beaucoup de formation en cours d'emploi. Chaque ferme est un peu différente et chaque secteur est différent, et ces formations nécessitent énormément de temps et d'argent. Or, rien de tout cela n'est consigné ou reconnu par les ministères. La formation en cours d'emploi dans une exploitation agricole n'est pas vraiment reconnue, par exemple, par le ministère de l'Immigration. C'est très difficile parce que c'est un domaine qui n'est pas reconnu. Malheureusement, les ministères ne recueillent aucune donnée sur le temps investi et les coûts.

M. Scott Aitchison: Pouvez-vous nous parler des répercussions de l'inflation et des taux d'intérêt élevés observés ces dernières années sur votre industrie?

Mme Janet Krayden: Oui. Les dépenses et le coût de l'ensemble des intrants nécessaires pour exploiter une ferme ont augmenté de peut-être 30 % ou plus. Cela concerne les engrais, par exemple.

La taxe sur le carbone n'aide pas. Nous espérons que le projet de loi d'initiative parlementaire sur la taxe sur le carbone sera adopté et qu'il inclura le chauffage des bâtiments. Nous ne sommes pas visés par des exemptions, malheureusement, même si nous chauffons les bâtiments des champignonnières. La taxe sur le carbone coûte extrêmement cher aux agriculteurs. Ce n'est là qu'une énième dépense qui s'ajoute à l'inflation croissante qu'ils doivent absorber.

• (1220)

M. Scott Aitchison: Merci. Je me suis emballé lorsque vous avez mentionné la taxe sur le carbone. J'allais poursuivre, mais mon

temps est écoulé. J'aurai peut-être l'occasion d'intervenir de nouveau.

Le président: Votre temps est écoulé, monsieur Aitchison, mais vous pourrez intervenir pendant la deuxième série de questions.

Monsieur Kusmierczyk, vous avez six minutes.

M. Irek Kusmierczyk: Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci beaucoup à vous deux de vos excellents témoignages cet après-midi.

Les travailleurs canadiens paient beaucoup moins de cotisations d'assurance-emploi aujourd'hui qu'ils n'en payaient sous le gouvernement conservateur. Le taux de cotisation à l'assurance-emploi est passé de 1,88 \$ à environ 1,64 \$ cette année. C'est beaucoup moins. D'autre part, le programme d'assurance-emploi a été amélioré au cours de cette période. Prenons, par exemple, la prolongation des prestations de maladie, qui passent de 15 à 26 semaines. Nous avons parlé du programme pour les travailleurs saisonniers qui ajoute cinq semaines de prestations afin d'aider les travailleurs à combler l'écart de revenu. Ensuite, les parents adoptifs jouissent désormais de prestations d'assurance-emploi prolongées. Sous le gouvernement libéral, l'assurance-emploi est mieux gérée et plus solide, et les travailleurs paient moins de cotisations d'assurance-emploi.

Madame MacEwen, alors que nous apportons des améliorations à l'assurance-emploi de façon progressive, quelle devrait être la prochaine étape? Sur quelle autre priorité devrions-nous nous pencher pour continuer à renforcer l'assurance-emploi?

Mme Angella MacEwen: J'ai une liste.

M. Irek Kusmierczyk: Pouvez-vous nous aider à déterminer les priorités? Selon vous, quelle est la prochaine grande priorité?

Mme Angella MacEwen: Nous avons une liste de 10 priorités. L'une d'entre elles serait de ramener les cotisations à un taux plus élevé afin que nous puissions investir dans ce dont nous avons besoin. Les investissements dans la formation par l'entremise des EDMT, les ententes sur le développement du marché du travail, ont été supprimés dans le dernier budget. De nombreux changements s'opèrent en ce moment dans le marché du travail. Il y a les changements climatiques. Il y a l'intelligence artificielle et une foule d'autres changements. Le Canada investit moins d'argent dans la formation que la plupart de ses homologues de l'OCDE. Je pense qu'il est très important de recommencer à investir dans ce domaine.

Évidemment, des changements touchent les travailleurs saisonniers. De plus, les femmes qui tombent enceintes avant ou après leur mise à pied n'ont souvent pas suffisamment de prestations à leur disposition. Nous avons recommandé certains changements pour y remédier.

EDSC a mené de nombreuses consultations. Des recommandations solides ont été formulées. Il est très important d'accroître la participation de la Commission de l'assurance-emploi et de permettre à plus de travailleurs et à plus d'entreprises de se faire entendre.

M. Irek Kusmierczyk: Madame MacEwen, je vous remercie d'avoir soulevé ces priorités. Elles sont excellentes et extrêmement utiles. Quelle devrait être la priorité absolue, le premier point à l'ordre du jour, pour ce qui est de la façon dont nous pouvons renforcer l'assurance-emploi? Parmi les 10 recommandations, laquelle, selon vous, est la prochaine sur laquelle nous devrions nous concentrer?

Mme Angella MacEwen: Il faut augmenter les cotisations et investir dans la formation.

M. Irek Kusmierczyk: D'accord.

Je suis heureux que vous ayez mentionné la formation, car aucun gouvernement n'a investi davantage dans la formation des travailleurs que le gouvernement actuel. Nous transférons 3 milliards de dollars chaque année aux provinces. Nous avons doublé le Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical. Nous avons également créé et mis en œuvre un programme de perfectionnement de la main-d'œuvre sectorielle, qui est dirigé par l'industrie. Chaque année, nous consacrons plus d'un milliard de dollars au soutien des apprentis. Nous investissons dans la formation et les compétences.

Revenons aux travailleurs saisonniers. Comment pourrions-nous rendre le programme d'assurance-emploi plus souple pour permettre aux travailleurs saisonniers d'obtenir la formation et le perfectionnement dont ils ont besoin pour être en mesure d'occuper un emploi plus prévisible ou d'accepter un emploi qui leur permettrait de composer avec cet écart de revenu d'un emploi saisonnier à l'autre? Comment pourrions-nous rendre les programmes d'assurance-emploi plus souples?

Mme Angella MacEwen: C'est une excellente question.

En fait, concernant le niveau d'investissement, si nous l'ajustons en fonction de l'inflation, il devrait être le double de ce qu'il est maintenant pour être comparable à ce qu'il était il y a 15 ans. Il doit être souple afin que les travailleurs puissent suivre une formation pendant qu'ils sont encore employés — peut-être à temps partiel. D'ailleurs, je touchais des prestations d'assurance-emploi en 1997, et j'ai suivi une formation dans le cadre du programme d'assurance-emploi. J'ai continué à recevoir des prestations pendant que je suivais mon cours, alors nous pourrions avoir quelque chose du genre.

De plus, ce ne sont pas tous les secteurs qui offrent des programmes d'apprentissage. Par exemple, en ce qui concerne les services de garde d'enfants et les soins de santé, bon nombre de ces emplois de premier échelon ne constituent pas officiellement des stages. Les travailleurs des métiers de la construction peuvent obtenir de l'assurance-emploi pendant qu'ils suivent leur formation, mais pas les travailleurs en garderie et les travailleurs de la santé. Nous devrions envisager une telle option, étant donné qu'il y a actuellement des pénuries dans ces secteurs.

• (1225)

M. Irek Kusmierczyk: Madame MacEwen, je vous remercie. Je pourrais littéralement discuter avec vous de ce sujet toute la journée.

Combien de temps me reste-t-il? Il me reste une minute. C'est fantastique. C'est très bien. C'est un bonus. Je ne m'en étais pas rendu compte.

En ce qui concerne la souplesse du programme d'assurance-emploi, en particulier les travailleurs saisonniers, le travail pendant une période de prestations est une composante importante et souvent sous-utilisée du régime d'assurance-emploi. Il permet aux travailleurs de trouver un emploi et de gagner un revenu supplémentaire pendant qu'ils reçoivent encore leurs prestations d'assurance-emploi.

Madame MacEwen, pouvez-vous nous parler un peu du travail pendant une période de prestations et de la façon dont nous pou-

vons rendre le programme d'assurance-emploi plus souple grâce à cette option?

Mme Angella MacEwen: Oui, j'adore le programme Travail pendant une période de prestations. J'ai eu recours à ce programme pendant que je touchais des prestations d'assurance-emploi. Je pense qu'à l'époque, en 1997, je gagnais peut-être 100 \$ par semaine, et je pense que c'est encore à peu près le même montant, alors augmenter le montant admissible...

De plus, il serait utile de prévoir une certaine souplesse et de pouvoir garder cet argent au lieu que le premier dollar soit récupéré. Des changements ont été apportés à cet égard. Si vous travaillez pendant que vous recevez des prestations, vous aurez plus de chances de trouver un emploi dans votre domaine, et c'est l'objectif. Vous retourneriez probablement plus rapidement sur le marché du travail. Si nous ne récupérons pas cet argent et que nous le laissons dans les poches des gens, ils auront plus de succès.

Le président: Je vous remercie, monsieur Kusmierczyk.

[Français]

Madame Chabot, vous avez la parole pour six minutes.

Mme Louise Chabot: Merci, monsieur le président.

Mesdames, je vous remercie de vos témoignages.

Cette étude vise à démontrer la réalité des travailleurs de l'industrie saisonnière dans différentes régions au Canada, au Québec, mais aussi en Atlantique, et de montrer que le travail saisonnier a des répercussions. Entre deux périodes d'emploi, ces travailleurs n'ont ni revenu ni emploi, ce qui rend leurs conditions de vie difficiles. La majorité des groupes revendiquent d'éliminer le trou noir de l'assurance-emploi. Je crois que le Syndicat canadien de la fonction publique le fait aussi.

La formation dont vous avez parlé peut jouer un rôle à cet égard. Cependant, l'idée n'est pas de dévitaliser les régions ou de former des travailleuses et des travailleurs dans le but qu'ils occupent un autre emploi. L'idée est que la qualité de ces emplois et de ces travailleurs contribue à l'économie de leur région.

Madame MacEwen, comme vous l'avez dit, l'assurance-emploi doit être un stabilisateur pour rehausser et valoriser ce travail. Il est important pour les employeurs de pouvoir compter sur des travailleurs compétents qui reviennent d'année en année. Or, ce trou noir contribue au fait que des gens quittent ces emplois pour aller en occuper d'autres.

S'il devait y avoir des mesures dans le programme de l'assurance-emploi pour corriger ce problème et enrayer ce trou noir, quelles devraient-elles être selon vous?

[Traduction]

Mme Angella MacEwen: Oui, vous avez raison. Pour ces travailleurs qualifiés, pouvoir bénéficier de l'assurance-emploi permet de rester dans la région et de revenir à leur employeur année après année. Comme on vient de le dire, plusieurs formations sur le lieu de travail ne sont offertes nulle part ailleurs. Ces employeurs ont déjà investi du temps dans ces travailleurs, et ils ne veulent pas les perdre l'année suivante. Avec une période de prestations plus longue et la bonne région d'assurance-emploi qui correspond à la réalité économique, et si on permet aux travailleurs d'essayer un autre emploi sans être pénalisés...

Cette année, nous avons connu une crise inhabituelle dans le secteur de la pêche, qui a considérablement réduit le nombre d'heures. Nombre de travailleurs n'ont même pas obtenu les heures dont ils avaient besoin. Nous devons reconnaître les circonstances économiques inhabituelles et prendre des mesures pour aider les travailleurs qui ne sont pas admissibles à l'heure actuelle. À défaut de le faire, ils quitteront la région, et nous perdrons des travailleurs qualifiés. Nous ne voulons pas nécessairement que la formation les pousse à quitter leur poste. Ces emplois, comme vous l'avez entendu, pèsent lourd dans le PIB de l'économie. Nous comptons sur ces emplois.

• (1230)

[Français]

Mme Louise Chabot: J'ajouterais que l'économie de nos régions s'en porte mieux.

Votre allocution était très intéressante. D'ailleurs, s'il était possible d'en obtenir une copie, je pense que ça contribuerait aux travaux du Comité.

Vous avez dit qu'il fallait redessiner les frontières, parce que les régions économiques du programme ne répondent plus à la réalité, et vous avez raison. Il y a d'ailleurs des commissaires qui ont déposé des documents à cet égard il y a deux ou trois ans, mais ces rapports ont été tablettés. En quoi est-il prioritaire de redéfinir à court terme ces régions économiques?

[Traduction]

Mme Angella MacEwen: Oui. Pendant la pandémie, nous avons essayé plusieurs mesures et mené des études. Le ministère a analysé l'impact de ces mesures.

Un seuil d'admissibilité pancanadien moins strict de... Nous avons recommandé 360 heures, mais on l'a établi à 420. Un seuil d'admissibilité moins élevé aide les travailleurs précaires, ce qui comprend les travailleurs des secteurs saisonniers, car il ne fluctue pas avec le taux de chômage qui, comme on le sait, correspond de moins en moins aux facteurs les plus significatifs. Quant au rajustement du taux de chômage et du nombre de semaines, il traduit les changements observés dans le taux de chômage.

Ensuite, il faut établir une sorte de plancher. Nous savons que toutes les prestations temporaires étaient assorties de mesures administratives simplifiant ou accélérant le traitement des demandes d'assurance-emploi. Je pense aussi qu'il s'agissait de bonnes mesures. Elles sont très ciblées, mais plusieurs datant de la COVID qui ont très bien fonctionné n'ont pas coûté très cher.

[Français]

Mme Louise Chabot: Madame Krayden, vous avez parlé de 2 400 emplois, si j'ai bien compris. Je crois que certains sont occupés par des travailleurs étrangers temporaires, mais combien d'employés permanents y a-t-il? Combien de semaines de travail représente la culture des champignons?

[Traduction]

Mme Janet Krayden: Plusieurs exploitations agricoles ont expliqué que sans le programme des travailleurs étrangers temporaires, elles n'auraient pas pu survivre et que ces travailleurs étaient essentiels pour pourvoir tous les postes.

Oui. Il y a 2 400 travailleurs étrangers temporaires dans le volet agricole, et 70 % de Canadiens. Notre secteur est assez petit. Nous avons beaucoup d'employés. Il y a peu d'exploitations agricoles, et

entre 9 000 et 10 000 employés dans tout le pays. Nous pourvoyons les postes en tenant compte des évaluations confirmées des impacts sur le marché de l'emploi.

[Français]

Mme Louise Chabot: Combien de semaines de travail par année cela représente-t-il pour un travailleur du milieu? Est-ce que les gens travaillent toute l'année?

[Traduction]

Mme Janet Krayden: Oui. Ils travaillent sur l'étude d'impact sur le marché du travail, ou EIMT, à temps plein. Ils prennent deux semaines de vacances entre les récoltes de champignons. C'est différent pour le programme saisonnier.

Le président: Merci.

[Français]

Merci, madame Chabot.

[Traduction]

Madame Zarrillo, vous disposez de six minutes.

Mme Bonita Zarrillo: Merci, monsieur le président.

Je suis vraiment reconnaissante aux témoins d'être ici aujourd'hui.

Je constate qu'on a fait référence aux désavantages et à la discrimination à l'égard des femmes dans le cadre de l'assurance-emploi et au travail, alors je sais que les témoins comprendront l'importance de la motion que je m'appête à présenter.

Le 5 février 2024, le PDG d'Air Canada, Michael Rousseau, a déclaré à ce comité, « Je ne pense pas qu'il soit approprié que je fasse des commentaires à ce sujet », lorsque je l'ai interrogé sur ce qu'il pense de tout le travail non rémunéré que les agents de bord font. Ensuite, en octobre, en réponse à ma question au ministre MacKinnon sur le travail non rémunéré des agents de bord, il a dit, « Les agents de bord ont une convention collective qui établit leurs heures de travail et leurs salaires, et il ne m'appartient pas de faire des commentaires à ce sujet ».

Le ministre et le PDG d'Air Canada ont donné des réponses étrangement similaires, et c'est logique, car Air Canada a fait pression sur le gouvernement 189 fois au cours des trois dernières années. Je suis certaine que le ministre libéral sait très bien que les plus grandes compagnies aériennes du Canada bénéficient toutes de la pratique consistant à ne pas payer les agents de bord lorsqu'ils sont au travail. Il est temps qu'il prenne leur défense et qu'il colmate cette brèche dans le Code du travail qui permet cette exploitation.

Tous les membres de ce comité sont d'accord pour dire que le travail non rémunéré est inacceptable. Chaque heure travaillée devrait être une heure payée intégralement. Au Comité, nous devons être solidaires contre le travail non rémunéré et défendre les travailleurs marginalisés comme les agents de bord, qui sont majoritairement des femmes. Quand des personnes qui occupent des positions de pouvoir s'en prennent à des travailleurs marginalisés, c'est à nous, les législateurs, d'y mettre un terme. Alors que les agents de bord s'appêtent à entamer une saison de voyage très occupée, après des décennies d'exploitation, ils ne devraient pas travailler sans protection.

Comme je l'ai dit, le gouvernement doit colmater les brèches dans le Code du travail, et nous ne pouvons pas revenir à l'époque des conservateurs, lorsque le ministre des Transports, Lisa Raitt, a menacé de légiférer sur le retour au travail des agents de bord. Les agents de bord n'ont jamais bénéficié d'un traitement équitable parce que ce sont des femmes. La main-d'œuvre s'est modernisée depuis, mais elle est majoritairement constituée de femmes, et le gouvernement libéral ne leur offre aucune protection contre cette exploitation continue.

Je sais que les conservateurs tentent de continuer d'exploiter les agents de bord à des fins politiques en accélérant l'adoption d'un projet de loi qui favorise les compagnies aériennes au détriment de leurs travailleurs et qui permet à cette exploitation de se poursuivre. Encore une fois, comme je l'ai dit, nous ne pouvons pas revenir à une conception archaïque du travail non rémunéré. Il est temps de se moderniser.

Par conséquent, monsieur le président, je vais proposer la motion dont j'ai donné préavis plus tôt cette semaine, qui se lit comme suit:

Que, étant donné que:

Les agents de bord au Canada, dont la majorité sont des femmes, travaillent en moyenne 35 heures sans rémunération chaque mois parce que les compagnies aériennes ne les paient pas pour des tâches telles que l'assistance aux passagers lors de l'embarquement, les contrôles de sécurité avant le vol, le débarquement et d'autres retards. En conséquence, les agents de bord passent chaque mois près d'une semaine entière à travailler sans rémunération, alors qu'ils portent l'uniforme et qu'ils sont responsables de la sécurité et du bien-être de leurs passagers.

Les plus grandes compagnies aériennes du Canada font des millions de dollars chaque année sur le dos du travail non rémunéré. Air Canada a réalisé 2,3 milliards de dollars de bénéfices l'année dernière, et la rémunération de son PDG s'est élevée à 12,4 millions de dollars.

Chaque heure travaillée devrait être une heure payée, et si un agent de bord est au travail, en uniforme, effectuant des tâches professionnelles, il devrait être payé.

De l'avis du Comité, le gouvernement devrait appuyer les agents de bord en modifiant le Code canadien du travail afin de s'assurer que tout le temps passé à effectuer des tâches avant et après le vol, à suivre une formation obligatoire et à être sur le lieu de travail à la disposition de l'employeur, y compris pendant un retard de vol, peu importe si le retard était du ressort de l'employeur, est payé à un taux qui n'est pas inférieur au taux de salaire normal de l'employé pour son travail, et que le Comité en fasse rapport à la Chambre.

Monsieur le président, à la lumière des changements climatiques, dont nous avons discuté plus tôt, cette question est encore plus urgente pour les agents de bord de ce pays.

Merci.

● (1235)

Le président: Merci, madame Zarrillo.

Mme Zarrillo a présenté une motion, ce qui était sa prérogative. Elle est recevable.

Quelqu'un veut prendre la parole?

Madame Falk, vous avez la parole.

Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC): Je vous remercie, monsieur le président.

Nous aimerions proposer un amendement à cette motion, étant donné que les principaux éléments de cette motion sont identiques au projet de loi d'initiative parlementaire du député conservateur qui a été déposé à la Chambre, et je suppose donc que Mme Zarrillo appuiera cet amendement.

Après « De l'avis du Comité, le gouvernement », l'amendement ajouterait « devrait adopter le projet de loi C-409 pour » avant « ap-

puyer les agents de bord ». Ce n'est qu'un simple amendement qui concorde avec ce qu'elle dit et qui soutient le projet de loi d'initiative parlementaire visant à garantir l'équité pour les agents de bord.

Le président: Merci.

Nous sommes saisis d'un amendement. Nous allons tenir une discussion sur l'amendement.

Mme Chabot, M. Fragiskatos et M. Coteau veulent intervenir sur l'amendement.

[Français]

Mme Louise Chabot: Je veux dire deux choses.

Je veux d'abord demander l'ajournement du débat pour permettre à nos invités de continuer de témoigner.

● (1240)

[Traduction]

Le président: Proposez-vous une motion pour suspendre le débat, madame Chabot?

[Français]

Mme Louise Chabot: Oui, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: Nous votons pour ajourner la discussion sur l'amendement à la motion que Mme Falk a présenté. Le vote porte sur la motion de Mme Chabot visant à ajouter la discussion sur l'amendement, qui ajournerait la discussion sur la motion.

Nous tenons un vote par appel nominal.

(La motion est adoptée par 6 voix contre 5.)

Le président: La discussion est ajournée. Nous allons revenir aux témoins.

Mme Bonita Zarrillo: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Était-ce un ajournement sur l'amendement? Puis-je obtenir des éclaircissements sur la disposition du Règlement qui prévoit que l'ensemble du débat est ajourné?

Le président: Madame la greffière, pouvez-vous répondre à Mme Zarrillo, s'il vous plaît?

La greffière du Comité (Mme Ariane Calvert): Mme Chabot a présenté une motion dilatoire visant à ajourner le débat sur la motion. La discussion portait sur l'amendement proposé par Mme Falk, alors la motion dilatoire ajournerait le débat sur toute la motion.

Mme Bonita Zarrillo: Quel est le numéro de la disposition du Règlement?

Le président: Nous vous le fournissons.

Mme Bonita Zarrillo: Merci.

Le président: Entretemps, nous revenons aux témoins.

M. Aitchison est le prochain intervenant.

M. Scott Aitchison: C'est excitant. Merci.

Nous commençons à peine à nous réchauffer, madame Krayden, et je suis emballé de reprendre ce sujet.

Nous parlions de l'horrible incidence de la taxe sur le carbone sur votre industrie. Si nous pouvons y revenir, pouvez-vous aider le Comité à comprendre l'ampleur du coût de la taxe sur le carbone par rapport au coût d'exploitation de votre industrie?

Mme Janet Krayden: C'est la même chose pour les exploitations de culture de champignons, les serres, les poulaillers et tous les bâtiments d'élevage. Nous devons chauffer les granges en hiver, en raison du climat froid du Canada. Nous ne bénéficions d'aucune exemption pour le coût du gaz que nous utilisons pour chauffer les granges. La taxe sur le carbone augmente régulièrement, et c'est très cher. Nos agriculteurs ont présenté des factures pour montrer le coût de la taxe sur le carbone.

Je vais envoyer un document basé sur mes observations et sur d'autres renseignements que nous n'avons pas abordés, sur les problèmes auxquels nous sommes confrontés avec les permis de travail et le logement, mais je peux aussi inclure les coûts, parce que nous les avons calculés. Ils sont astronomiques et ils augmentent sans cesse. Ils s'ajoutent aux coûts inflationnistes. Il n'y a pas que le gaz pour la ferme. Il y a un coût additionnel pour la chaîne d'approvisionnement. Nous savons que cela fait augmenter le prix des aliments, car le prix augmente pour le camionneur, la ferme d'où provient l'engrais et tous les intrants sur lesquels il y a une taxe sur le carbone.

Tous ces coûts s'accumulent, et les agriculteurs le ressentent. Ils doivent absorber tous ces coûts.

• (1245)

M. Scott Aitchison: Ce n'est peut-être pas courant, mais quel est le combustible le plus utilisé pour chauffer les serres? Est-ce qu'il s'agit de...

M. Irek Kusmierczyk: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je veux vous demander en quoi cette discussion sur les travailleurs saisonniers et l'assurance-emploi est pertinente.

Le président: La motion est vaste. Elle concerne les travailleurs de l'industrie saisonnière et le programme d'assurance-emploi.

Je vais vous permettre de continuer, monsieur Aitchison.

M. Scott Aitchison: Merci, monsieur le président.

J'ai pensé que c'était suffisant pour que le témoin, qui donne de son temps pour être ici, soulève la question...

Le président: Je rappelle au député et au témoin que nous parlons de l'économie saisonnière et de ses travailleurs.

M. Scott Aitchison: Merci, monsieur le président.

Je pense que le témoin a souligné la nature saisonnière du travail au Canada et le fait que les coûts d'exploitation saisonniers sont également touchés.

Je vais revenir à ce que je disais avant d'être si impoliment interrompu. Je veux revenir aux types de carburants utilisés.

Le propane est-il probablement le combustible le plus utilisé?

Mme Janet Krayden: Bien souvent, il s'agit de gaz naturel.

M. Scott Aitchison: D'accord.

Mme Janet Krayden: Certaines exploitations agricoles sont passées du propane au gaz naturel.

M. Scott Aitchison: La taxe sur le carbone a évidemment un impact énorme, mais je m'interroge au sujet d'une autre taxe.

Je parle beaucoup du logement parce que c'est mon portefeuille. C'est véritablement une de mes passions. Il y a l'impact de ces coûts sur l'investissement dans le logement. Le gouvernement a également apporté récemment des changements au taux d'inclusion des gains en capital, ce qui en fait une ponction fiscale encore plus importante.

Cela a-t-il eu une incidence sur votre secteur également?

Mme Janet Krayden: Oui, c'est le cas dans l'ensemble de l'agriculture, y compris dans les champignonnières. Je sais que la Fédération canadienne de l'agriculture a fourni de bons renseignements à ce sujet pour sa présentation budgétaire ou quelque chose du genre. Les champignonnières seront transmises au sein de la famille, comme toutes les autres fermes, alors cela a certainement un impact.

M. Scott Aitchison: Pour mes amis libéraux qui se préoccupent de la pertinence, je suppose que plus les coûts et les répercussions de ces énormes ponctions fiscales sont élevés, moins vous pouvez vous permettre d'embaucher d'employés saisonniers.

Mme Janet Krayden: C'est vrai.

M. Scott Aitchison: Je suppose que quelqu'un n'y croit pas, mais ce n'est pas grave.

Y a-t-il aussi un problème lié à tous ces frais et taxes supplémentaires? La dette devient-elle un problème pour votre secteur? Les membres, les fermes, s'endettent-ils de plus en plus?

Mme Janet Krayden: Je n'ai pas de statistiques à ce sujet, mais ce serait logique, parce que ce sont des preneurs de prix, et non des décideurs de prix. Par exemple, ce sont les épiceries qui fixent le prix des champignons. Elles doivent absorber tous les coûts inflationnistes qui ont augmenté au cours des dernières années.

Le président: Merci.

Merci, monsieur Aitchison. Je vous ai donné plus de temps à cause de celui qu'a pris le rappel au Règlement.

M. Fragiskatos a maintenant la parole pour cinq minutes.

[Français]

M. Peter Fragiskatos: Merci, monsieur le président.

Nous sommes saisis d'une étude qui représente un enjeu très important pour le Comité, en particulier pour Mme Chabot. Je vais donc lui donner mon temps de parole.

Le président: Madame Chabot, vous avez la parole.

Mme Louise Chabot: Monsieur Fragiskatos, vous avez raison de dire que c'est une étude importante, non seulement pour moi, mais aussi pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de l'industrie saisonnière au Québec et ailleurs au Canada. Ils vivent des situations auxquelles le régime d'assurance-emploi, avec le temps, ne permet plus de remédier, car il ne correspond plus à la réalité de ce travail dans nos régions économiques.

Nous avons entamé cette étude pour faire valoir la réalité de ces travailleurs et ces travailleuses. Il faudrait peut-être expliquer en quoi consiste le trou noir de l'assurance-emploi, car ça semble être un mythe pour certains. On entend des gens dire que ces travailleurs n'ont qu'à travailler entre deux périodes d'emploi. Pourtant, si c'était si simple que ça, ils le feraient. Par contre, ce n'est pas ça, la réalité du travail saisonnier. Cette industrie ne deviendra pas permanente du jour au lendemain; c'est sa caractéristique. Si vous allez dans de petites auberges à Tadoussac ou ailleurs, vous verrez que, dans des régions comme celles-là, l'hiver, on ferme boutique.

Il y a donc beaucoup de travailleurs saisonniers qui se retrouvent sans lendemain si le régime d'assurance-emploi n'est pas assez robuste pour leur permettre de survivre entre deux périodes d'emploi. C'est ça, l'objet de l'étude. Alors, ça devrait intéresser tout le monde, et j'espère que c'est aussi ce que vous pensez. Je vous remercie de m'avoir cédé votre temps pour que je pose d'autres questions.

Madame MacEwen, lors de la première heure, avec des témoins qui représentaient ces travailleurs, nous avons parlé du projet pilote de 2018 qui avait permis d'offrir cinq semaines de prestations supplémentaires dans 13 régions économiques. Nous avons appris que, s'il a répondu à certains besoins à l'époque, il n'est plus suffisant en 2024. Comment peut-on alors améliorer ce programme, concrètement? Nous cherchons des solutions que le gouvernement pourrait mettre en place.

Ce n'est certainement pas en baissant le taux de cotisation qu'on va y arriver. C'est un faux débat. Toute la question du financement du régime est un tout autre débat.

Que pensez-vous de l'idée de bonifier de façon substantielle le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi ou de corriger de façon permanente les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi, comme le critère unique de 420 heures de travail, qui ne tient pas compte du taux de chômage régional?

• (1250)

[Traduction]

Mme Angella MacEwen: Exactement.

Il faut rendre l'assurance-emploi plus accessible. Avec le temps, de moins en moins de travailleurs ont accès à l'assurance-emploi. Les heures non payées des agents de bord ne sont pas des heures assurables aux fins de l'assurance-emploi, ce qui a un effet sur leur admissibilité.

Il faut assouplir les exigences, instaurer un plancher et améliorer la formation interne. À cause de toutes les transitions en cours en ce moment, certaines personnes auraient besoin de formation. Par exemple, on pourrait offrir des cours de littératie numérique aux travailleurs de plus de 45 ans. Beaucoup de membres du SCFP connaissent des difficultés depuis la pandémie, quand tout est passé en mode numérique. Améliorer les formations en littératie numérique permet d'accroître la productivité. C'est vraiment important et nous étudions cela en ce moment.

Il faut mieux écouter les travailleurs et les employeurs. Durant les consultations tenues par EDSC, les travailleurs et les employeurs se sont dits d'accord sur plusieurs mesures, qui n'ont pas encore été mises en œuvre.

Tout ceci nécessite de l'argent, il faut donc augmenter les cotisations. Elles sont au plus bas niveau jamais vu en ce moment, et elles sont très utiles. Il faut les utiliser efficacement. Il faut investir dans la formation et faciliter l'accès au programme. Si le programme est excellent, mais que personne ne peut en profiter, ça ne vaut pas la peine.

Ces questions sont importantes également en raison du changement climatique qui touchera les industries saisonnières et les transformera. Il y aura donc des transitions dans ces industries-là, d'où l'importance des mesures de soutien.

Je veux également parler de l'impôt sur les gains en capital. Il s'applique au moment où l'on vend un actif et n'a pas d'effet sur les coûts d'exploitation courants.

[Français]

Mme Louise Chabot: Merci.

Cela devrait intéresser tous les partis, parce que le régime d'assurance-emploi est un programme qui relève du fédéral et qui a été conçu pour être un filet social qui protège les travailleuses et les travailleurs lorsqu'ils se retrouvent dans la pire situation imaginable: quand ils perdent leur emploi.

Or, pour les travailleurs de l'industrie saisonnière, il y a une période annuelle de perte d'emploi en raison de la caractéristique de l'industrie, qui fait que ces gens sont laissés pour compte.

Mesdames, êtes-vous d'accord avec moi pour dire qu'il faut améliorer le régime d'assurance-emploi pour corriger ces iniquités, puisqu'il ne répond plus aux besoins?

[Traduction]

Mme Angella MacEwen: Je travaille en assurance-emploi depuis 12 ans. Je crois fermement que l'assurance-emploi est censée être un système d'assurance sociale. Il présente des avantages pour l'individu, mais son objectif premier est de servir l'économie dans son ensemble. Il nous permet d'effectuer les transitions plus rapidement. Il nous aide à éviter les récessions. J'en parlais avec ma fille hier soir. Elle a 16 ans et vient de suivre son cours d'éducation civique. Elle a tout de suite compris.

Si les premiers groupes d'employés licenciés bénéficient d'une aide au revenu et d'un accès à la formation, la transmission s'arrête. Sans ce soutien, ils cessent de dépenser de l'argent. D'autres entreprises en souffrent alors et doivent déclarer faillite. Les gens ne dépensent pas d'argent dans ces entreprises. Cette transmission soutient les industries saisonnières et les régions qui offrent beaucoup d'emplois saisonniers. C'est un élément très important d'une économie qui fonctionne, et cela fait longtemps qu'il ne correspond plus à notre économie. Il est temps de procéder à une véritable refonte.

Il y a certaines choses que nous pouvons faire pour l'améliorer dans l'immédiat. Cependant, nous voulons repenser le système et nous assurer qu'il n'est pas dépassé. Tout le monde ne travaille pas à temps plein de 9 heures à 17 heures du lundi au vendredi et à long terme. Notre économie a changé. Notre main-d'œuvre a changé. Si nous voulons avoir une économie productive capable de traverser ces transitions, l'assurance-emploi est un élément essentiel.

• (1255)

Le président: Merci, madame Chabot.

Madame Zarrillo, vous disposez de deux minutes et demie pour conclure.

Mme Bonita Zarrillo: Merci.

Encore une fois, merci beaucoup aux témoins d'être ici aujourd'hui. Vous pouvez constater à quel point il est difficile de discuter d'enjeux relatifs aux femmes, notamment en termes de travail. Je suis reconnaissante de tous les témoignages que nous avons entendus aujourd'hui.

Madame MacEwen, vous avez mentionné être tombée enceinte après avoir été licenciée. Je suis actuellement confrontée à ce problème à Port Moody—Coquitlam. Une travailleuse de Rogers qui a été licenciée et qui est tombée enceinte n'a pas accès à l'assurance-emploi puisqu'il lui manquait 20 heures de travail. Vingt heures. Le gouvernement lui en a refusé l'accès à deux reprises. Mon personnel a demandé deux fois. Je suis en train d'écrire une lettre à ce sujet, parce que c'est vraiment injuste.

Madame MacEwen, vous avez également écrit sur l'intersection entre le travail, le changement climatique et les travailleurs saisonniers. Vous auriez dit ce qui suit à propos des agents de bord:

La rémunération commence lorsque l'avion s'éloigne du terminal... Par conséquent, si l'avion est immobilisé à l'aérogare en raison de conditions météorologiques extrêmes, les agents de bord travaillent. Ils doivent aider les gens à s'abreuver pendant des périodes beaucoup plus longues sans toutefois être payés.

Que pensez-vous du fait qu'ils ne sont pas en mesure de les payer dans de telles situations, compte tenu du changement climatique? Nous entrons dans une saison de voyage très chargée.

Mme Angella MacEwen: Absolument. Je ne le savais pas avant de commencer à travailler au SCFP. Nous représentons certains de ces travailleurs, et c'est ainsi que j'en ai entendu parler. Un jour, je suis restée assise dans un avion sur une piste à Winnipeg pendant trois heures à cause d'un orage. Ces agents de bord avaient affaire à des gens très frustrés, et avec raison.

Ce n'est pas seulement qu'ils font leur travail; ils font un travail très difficile pour une période indéterminée. Ils ne savent pas à quel moment ils commenceront à être payés. C'est très frustrant. Cela a d'autres répercussions. Comme je l'ai mentionné, pour ces heures de travail non rémunérées, ils ne cotisent pas à l'assurance-emploi, ni au régime de pension, et n'ont pas droit aux avantages sociaux. Cela rend les choses très précaires, surtout pour les nouvelles recrues, qui peuvent avoir besoin de congés parentaux et qui auraient besoin de ces avantages sociaux.

J'ai été très surprise de voir de telles dispositions dans le Code du travail, et qu'il n'ait pas été modifié.

Mme Bonita Zarrillo: À ce sujet, le ministre du Travail a dit que ce n'est pas à lui de protéger les travailleurs aux termes du Code du travail. Selon vous, à quoi sert le Code du travail dans les domaines sous réglementation fédérale?

Mme Angella MacEwen: À mon avis, le Code du travail a pour objet de protéger les travailleurs.

Le président: Merci, madame Zarrillo.

Il est 13 heures. Cela met fin à la deuxième heure de séance.

Je tiens à remercier les témoins de leur présence.

Le Comité se réunira de nouveau le mardi 5 novembre. Plaît-il au Comité de lever la séance?

Des députés: D'accord.

Le président: La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la Loi sur le droit d'auteur. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre des communes.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la Loi sur le droit d'auteur.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante :
<https://www.noscommunes.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the Copyright Act. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the Copyright Act.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the House of Commons website at the following address: <https://www.ourcommons.ca>