



LUTTONS POUR NOS EMPLOIS

« Jobs Worth Fighting For »

LA REPRISE APRÈS LA-PANDÉMIE

AIMTA | CANADA | MAI 2020

Introduction

La pandémie a ravagé l'économie, et la reprise sera prolongée, par étapes dans un avenir prévisible. Cette crise a également mis en lumière des lacunes dans les politiques et les lois sur le lieu de travail, mais aussi l'importance de certains secteurs de l'économie, qui ont été soit chroniquement sous-financés, soit très peu soutenus par le gouvernement. En même temps, l'économie canadienne connaît un déficit important, qui est habituellement financé par la privatisation, la réduction des services publics et l'ajustement des politiques fiscales qui déplacent le fardeau de la classe moyenne et de la classe ouvrière.

Il est également clair que le monde du travail va changer, lui aussi. Les protocoles, les politiques, la santé et la sécurité en milieu de travail seront tous touchés, et bien qu'il soit important de modifier ces politiques pour protéger les travailleurs, la tendance semble indiquer que les violations des droits et libertés individuels et des conventions collectives sont probables. Cela exige une approche équilibrée de la protection des droits des travailleurs collectivement et individuellement, avec la nécessité d'élaborer des politiques pour la protection du milieu de travail dans son ensemble, y compris les clients, les résidents et les patients, le cas échéant.

À la suite de ces nouveaux développements, l'AIMTA Canada a élaboré un guide pour les milieux de travail post-COVID, et dans le but de continuer à défendre le programme *Luttons pour nos Emplois*. Le contenu est divisé en recommandations sur la santé et la sécurité, les priorités des conventions collectives, l'économie, la politique fiscale, les questions relatives aux femmes et aux droits de la personne.

Il ne s'agit nullement d'une liste exhaustive, étant donné l'évolution rapide des environnements, mais plutôt d'un guide pour définir la position de l'AIMTA sur le rétablissement post-pandémique.

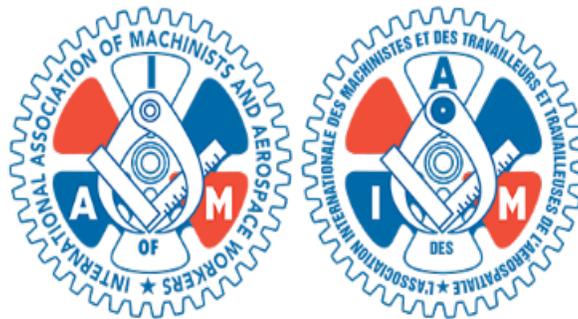
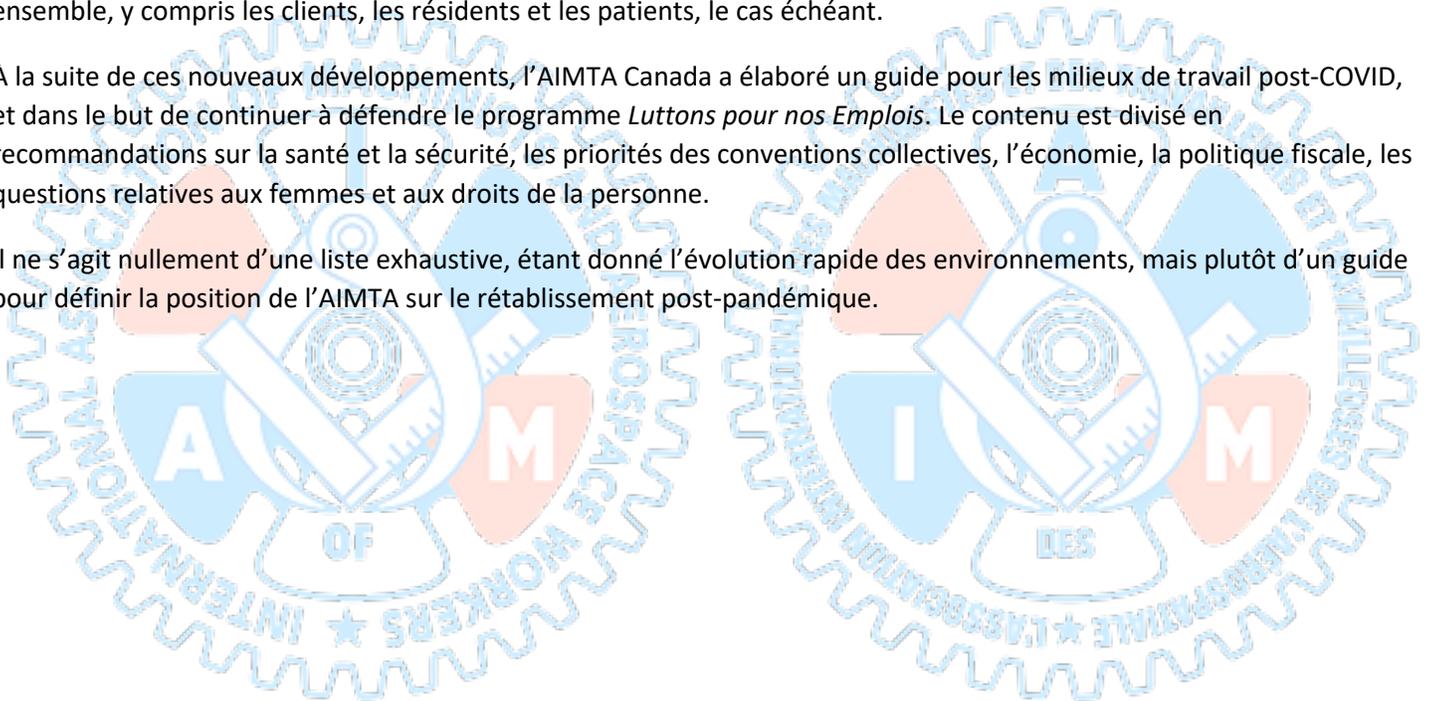
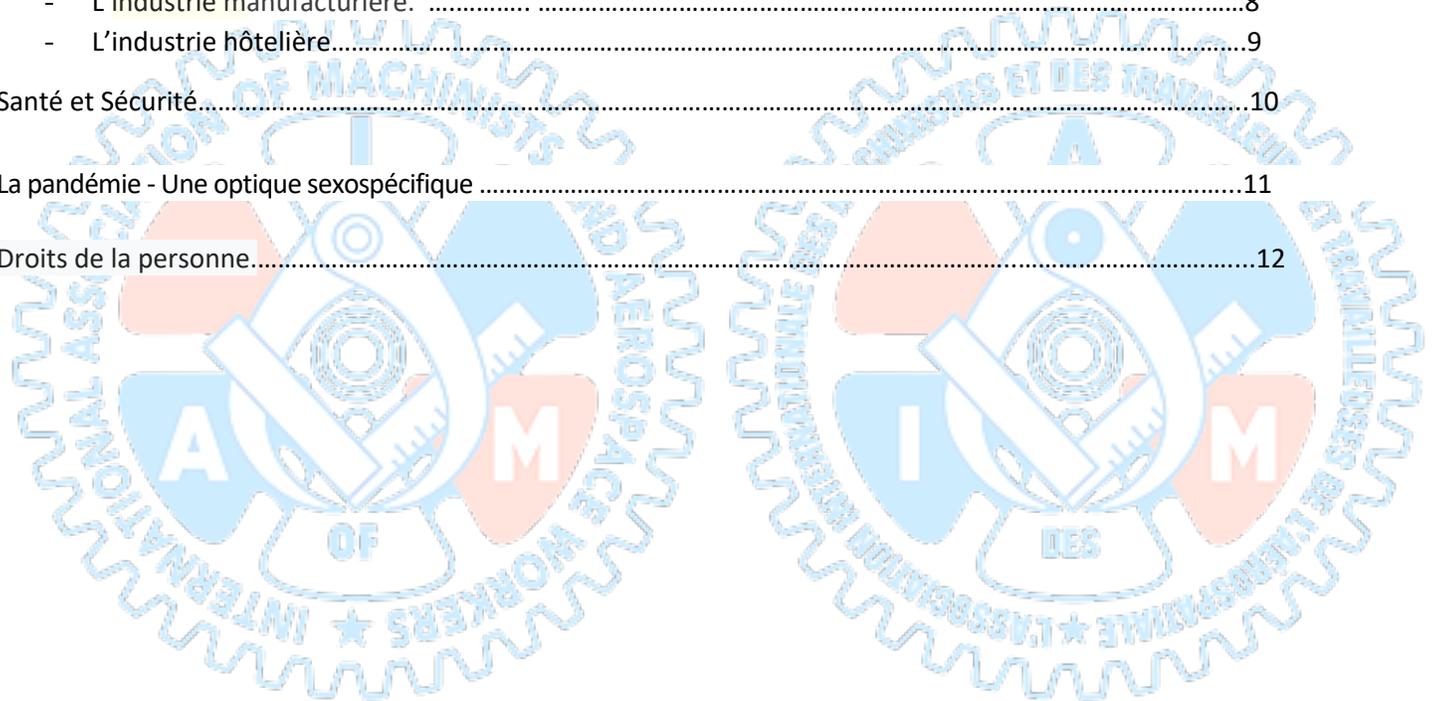


Table des matières

Vue macro.....	3
- À court terme.....	3
- À long-terme.....	4
Réforme de l'assurance-emploi.....	5
Recommandations spécifique à l'industrie	5
- Transport aérien.....	5
- Soins de santé.....	6
- Soins à domicile.....	7
- L'aérospatiale.....	8
- L'industrie manufacturière.	8
- L'industrie hôtelière.....	9
Santé et Sécurité.....	10
La pandémie - Une optique sexospécifique	11
Droits de la personne.....	12



Vue macro

Le déficit après COVID19 devrait atteindre 1 billion de dollars en 2021, ce qui en fait le déficit le plus élevé jamais enregistré. La dette fédérale pourrait atteindre 48 p. 100, ce qui signifie qu'au cours des prochaines années, les gouvernements chercheront des moyens de financer le déficit pour le réduire. Les mandats politiques seront probablement axés sur la réduction des dépenses, la privatisation, la vente d'entités appartenant au gouvernement et l'augmentation des impôts. Historiquement, le remboursement des déficits a eu un impact important sur les travailleurs, avec l'effet de l'érosion de la qualité des emplois. De telles crises ont tendance à restructurer les industries et les secteurs, ce qui réduit habituellement le nombre d'emplois syndiqués et pousse un plus grand nombre de personnes à occuper des emplois précaires et peu rémunérés.

À court terme, nous recommandons que :

- Les lois provinciales et fédérales exigeant la justification des mises à pied et des fermetures majeures sont renforcées et comprennent la consultation des parties au milieu de travail. Dans le cadre de ce projet de loi, il faudrait nommer un commissaire à l'emploi doté des pouvoirs et des ressources nécessaires pour mettre fin aux mises à pied et en atténuer les conséquences, et surveiller le financement des entreprises pour les coûts d'ajustement des travailleurs mis à pied et des collectivités touchées.
- La réouverture des entreprises et le rappel des travailleurs se font progressivement, et que le nombre de travailleurs rappelés ne dépasse pas l'EPI disponible. Les employeurs doivent démontrer qu'il y a suffisamment d'EPI adéquats pour protéger ceux qui retournent au travail.
- L'introduction de l'aide financière comprend la protection des emplois, des pensions, des avantages sociaux et des conditions des conventions collectives dans les milieux de travail syndiqués. Ce qui est tout aussi important, c'est que l'aide gouvernementale comporte des mesures de protection contre l'utilisation des fonds pour les primes versées aux sociétés et aux actionnaires, et qu'il y a des limites aux dividendes, aux rachats d'actions et à la rémunération des dirigeants. Enfin, les entreprises bénéficiant d'une aide gouvernementale devraient s'engager à garder les emplois au Canada et, le cas échéant, dans les industries, à créer plus de postes à temps plein plutôt que de créer des postes précaires.

Tous les programmes d'aide financière mis en place sont fondés sur un modèle tripartite qui fait participer les syndicats aux discussions.

- Que les apps de traçage de contacts nécessitent la permission d'une personne, et que les renseignements sur l'utilisation et la protection de la vie privée sont clairement décrits de manière à permettre une prise de décision éclairée. Ces apps ne devraient jamais être vendus à des tiers, utilisés pour discipliner les travailleurs, suivre la productivité, pour des études de temps-mouvement, ou à toute autre fin autre que le suivi de la transmission du virus.
- Les conseils sectoriels établis dans le cadre du nouveau programme de financement provisoire, LEEF, comprennent les syndicats.
- Des politiques d'approvisionnement sont élaborées pour veiller à ce que les achats du gouvernement proviennent du Canada.
- La Loi sur la faillite est modifiée pour accorder la plus haute priorité aux demandes des travailleurs et des pensionnés et pour augmenter les limites de protection du Programme de protection des salariés. Dans certaines juridictions, les entreprises qui font faillite sont obligées de payer pour tout dommage environnemental auquel elles ont contribué, en dépit d'une réclamation de faillite. Il s'agit d'une évolution

- positive, mais la même chose devrait s'appliquer aux pensionnés qui comptent sur leur salaire différé comme source de revenu.

À long terme, nous recommandons que :

- Une politique fiscale équitable qui transfère le fardeau de la classe moyenne aux sociétés et aux entreprises qui génèrent des profits massifs sans payer d'impôt proportionnel. Un régime fiscal plus progressif aiderait aussi à payer les services publics essentiels. Les réductions d'impôt et autres changements apportés au cours de plusieurs décennies ont profité de façon disproportionnée aux entreprises et aux riches, contribuant à l'inégalité croissante des revenus et de la richesse, et créant des déficits structurels qui sont utilisés pour justifier la destruction des services publics de base. Nous devons transférer le fardeau fiscal et nous assurer que les sociétés et les riches paient leur part, donc;
 - i) Augmenter les taux d'imposition sur le revenu le plus élevé et instaurer un impôt sur la fortune pour le 1 % le plus élevé
 - ii) Lutter contre l'évasion et l'évitement fiscaux internationaux en réformant les règles fiscales internationales et en mettant fin aux accords de double non-imposition avec les paradis fiscaux
 - iii) Éliminer les échappatoires fiscales régressives qui profitent presque exclusivement aux 10 % et 1 % les plus riches;
- Mettre fin à la transition vers l'« autoréglementation » des systèmes de sécurité et transférer les fonctions de réglementation au secteur privé
- Financement adéquat des secteurs clés et des services publics
- Soutenir les entreprises nationales, en particulier celles du secteur manufacturier, afin de réduire les vulnérabilités potentielles comme celles qui se sont manifestées pendant la pandémie. Pour atteindre cet objectif, il faudrait imposer des limites au transfert de travail des entreprises canadiennes à l'étranger.
- Mise en œuvre des salaires de subsistance dans les secteurs où les bas salaires sont chroniques et les horaires de travail précaires
- Mise en œuvre d'un programme national d'assurance-médicaments
- Mise en œuvre de la garde universelle des enfants
- Mettre en œuvre des politiques qui redistribuent la richesse et le pouvoir et qui s'attaquent aux inégalités et à la pauvreté
- Promouvoir une politique nationale de formation, notamment :
 - accès aux fonds de formation de l'assurance-emploi pour les travailleurs salariés
 - accès garanti pour tous les travailleurs à un minimum de 40 heures de formation rémunérée par an, pendant les heures de travail, avec protection complète de l'emploi
 - cotisations patronales pour financer la formation – apprentissage, formation en milieu scolaire, travail – ainsi que les indemnités de congés payés
- Établir une stratégie d'emploi à court et à long terme afin que nos jeunes soient prêts à répondre aux besoins des futurs employeurs. En plus des jeunes, la politique devrait inclure un plan de recrutement pour les travailleurs des groupes non traditionnels.
- Veiller à ce que les programmes d'apprentissage soient au moins normalisés partout au Canada pour permettre la mobilité des travailleurs spécialisés
- Veiller à ce que les travailleurs aient accès à des congés de maladie payés
- Assurer le droit de recruter et d'utiliser la certification de vérification des cartes pour tous les secteurs et toutes les provinces
- Veiller à ce que les lieux de travail permettent aux travailleurs d'avoir accès à un congé payé pour violence familiale, ou à un congé qui sert le même objectif et qui répond aux besoins des personnes victimes de violence familiale.

Réformer l'assurance-emploi

Réformer le régime d'assurance-emploi pour permettre une plus grande couverture des travailleurs, des industries et des modalités de travail en modifiant les critères d'admissibilité, à savoir les heures travaillées. L'objectif de l'assurance-emploi était de stabiliser l'économie pendant un ralentissement grave en assurant le maintien des dépenses de consommation et du pouvoir d'achat. Toutefois, avec un certain nombre d'ajustements au fil des ans, les critères d'admissibilité sont devenus plus stricts, alors que la durée de l'assurance-emploi, les paiements maximums et le nombre de demandeurs admissibles ont diminué. Nous préconisons un changement dans la réduction des heures de travail à 360 heures fixes partout au Canada, mettant fin aux interdictions de cessation d'emploi, de cessation d'emploi pour motif valable et de revenu de pension. Pour financer le programme, nous demandons que le programme retrouve sa structure de financement originale, qui impliquait les travailleurs, les employeurs et le gouvernement fédéral. Compte tenu de l'évolution rapide des technologies, des années de croissance économique atone, des récessions et de la régularité des virus mondiaux et de leurs effets sur l'économie mondiale, les perturbations sur les marchés du travail et les économies sont inévitables et exigent un filet de sécurité solide grâce à l'assurance-emploi.

Recommandations spécifique à l'industrie

L'industrie du transport aérien:

L'impact de la pandémie sur cette industrie a été particulièrement sévère. Les restrictions de voyage et la baisse de la confiance des passagers auront des effets durables, ce qui modifiera inévitablement le paysage de l'industrie. Nous proposons ce qui suit :

- Modifier la structure de propriété et de gestion du principal aéroport au Canada afin que les aéroports soient tenus responsables d'atteindre les objectifs sociaux, économiques et environnementaux nationaux à long terme, ainsi que les intérêts des régions et des travailleurs
- Assurer la viabilité à long terme des transporteurs aériens canadiens, y compris les limites imposées à la propriété étrangère, les routes intérieures pour les transporteurs nationaux et les mesures visant à mettre fin au dépouillement des actifs
- Renforcer la législation sur le transfert des contrats pour empêcher cette pratique et la course vers le bas, ce qui réduit la qualité et la sécurité des emplois
- Veiller à ce que le financement gouvernemental soit lié à la création d'emplois bien rémunérés et sécuritaires
- Veiller à ce que l'entretien des aéronefs se fasse au Canada et à ce qu'il y ait un plan de rapatriement qui garantirait des emplois aux travailleurs canadiens de l'entretien.
- Veiller à ce que les employés de l'aéroport reçoivent un salaire de subsistance selon le lieu de résidence
- Veiller à ce que les employeurs offrent de la formation aux travailleurs pour les préparer aux nouveaux lieux de travail, au matériel, aux outils et aux nouveaux processus de travail après COVID19.



De nombreux protocoles seront modifiés à titre de mesure préventive pour assurer la sécurité des passagers. Récemment, L'Association du transport aérien international (IATA) a publié un document d'orientation qui pose problème pour plusieurs raisons. Par conséquent, nous recommandons que les nouveaux protocoles en matière de santé et de sécurité tiennent compte des éléments suivants :

- La disponibilité de l'EPI devrait correspondre aux niveaux du personnel pour s'assurer que tous les travailleurs ont accès à l'EPI pendant leur quart de travail.
- Les employeurs devraient élaborer des plans de lutte contre les pandémies, ou à tout le moins des plans de prévention des maladies infectieuses, qui comprennent la désinfection, des mesures d'éloignement, des

mesures de contrôle en milieu de travail pour éviter la contamination croisée et limiter la propagation des maladies infectieuses par des surfaces partagées. à tout le moins, augmenter le nombre de postes de désinfection des mains.

- Les tests ne devraient être effectués que s'ils sont nécessaires et justifiables, et devraient respecter les normes d'évaluation en milieu de travail. Plus important encore, il faut protéger la vie privée des travailleurs et les renseignements personnels.
- La recherche des contacts ne doit être utilisée que s'il y a un cas confirmé de COVID19, et des règles claires et rigoureuses sur la confidentialité de ces renseignements doivent être en place.
- Enfin, les protocoles de santé et de sécurité devraient être propres au lieu de travail, et les lignes directrices en matière de santé publique devraient être considérées comme étant générales et, par conséquent, inadéquates pour des questions particulières dans différents lieux de travail.

Soins de santé

À l'échelle mondiale, les travailleurs de la santé ont contracté des COVID19 de façon disproportionnée, ce qui soulève des questions importantes au sujet de la protection des travailleurs et de la préparation des employeurs en cas de pandémie. De nombreuses lacunes sont apparues, mettant en évidence des problèmes de sous-financement chronique, de manque de personnel et de manque général de préparation. Le secteur à long terme s'est révélé particulièrement vulnérable, comme l'indiquent beaucoup trop de décès de résidents, aussi des infections et décès parmi les travailleurs.

Pour le secteur de la santé, nous recommandons ce qui suit :

- Les dépenses en soins de santé ont diminué au cours des dernières années, malgré une augmentation de l'utilisation des services de santé. Nous demandons au gouvernement d'augmenter le financement, de combler les pénuries de personnel, mais aussi de s'attaquer aux conditions de travail précaires.
- Que des lois provinciales soient élaborées pour empêcher le transfert de contrats pour des services rendus dans des établissements de soins de longue durée.
- Inclure le secteur des soins de longue durée dans la *Loi canadienne sur la santé* afin d'obtenir du financement et de réduire les possibilités de privatisation
- Maintenir en place les primes salariales et limiter la capacité de travailler dans un seul établissement, ce qui est particulièrement important pour les travailleurs à faible revenu. Il est tout aussi important de mettre en œuvre un processus qui garantit que la prime salariale est entièrement transférée aux employés.
- Veiller à ce que les travailleurs puissent prendre des congés payés pour des raisons de maladie, de garde d'enfants ou de soins aux personnes âgées
- Veiller à ce que tous les travailleurs aient un salaire de subsistance avec des heures à temps plein et des avantages sociaux.
- Élaborer des protocoles sur les pandémies et les maladies infectieuses qui sont uniformes dans l'ensemble de la province; cela sera particulièrement important si l'ordonnance limitant les travailleurs de la santé à un seul établissement n'est pas maintenue.
- Veiller à ce que les employeurs respectent le principe de précaution dans leurs politiques, car il est démontré qu'il donne aux employeurs les prémisses juridiques pour leurs actions qui les protègent, mais il protège aussi la santé et la sécurité des patients, des résidents et des travailleurs.
- Veiller à ce que les employeurs disposent d'un mois d'équipement de protection individuelle sur place. Si ce n'est pas possible, il faut mettre en place un processus de stockage régional pour assurer l'accessibilité rapide à l'EPI.
- Utiliser la mesure de présomption pour permettre aux employés de présenter des demandes de prestations de la CSPAAAT et élargir la définition de « gravement malade » pour y inclure toute maladie, y compris toute maladie professionnelle ou infectieuse, qui pourrait mettre la vie en danger.

- Veiller à ce que les inspections des lieux de travail aient lieu régulièrement et que les commandes soient écrites et qu'on leur accorde une priorité élevée. Prévenir les inspections virtuelles des lieux de travail, qui se sont révélées inefficaces et mettent des vies en danger.
- Veiller à ce que la directive no 5, émise en vertu de l'article 77.7 de la Loi sur la protection et la promotion de la santé (Loi sur la), L.R.O. 1990, ch. H.7, soit respectée comme norme minimale et que le guide pour les comités et les délégués en matière de santé et de sécurité recommande des normes plus élevées que celles actuellement en place. Qu'une ligne directrice semblable soit mise en œuvre dans d'autres provinces.

Soins à domicile :

Les travailleurs de la santé en milieu de soins à domicile font face à des défis uniques compte tenu de la nature de leur milieu de travail, qui prend place dans les foyers des gens. Les contrôles techniques sont particulièrement difficiles à mettre en œuvre, ce qui accorde une importance encore plus grande à la fourniture d'EPI adéquats. Dans les circonstances actuelles, on demande aux travailleurs d'appeler les clients à l'avance et de vérifier s'ils présentent des symptômes de COVID19, et l'information n'est pas toujours factuelle. De plus, il n'y a aucun contrôle sur le nombre de personnes qui peuvent se trouver dans le domicile d'un client pendant une visite. En outre, les heures de travail sont irrégulières et les postes sont espacés.

La politique publique a mis l'accent sur la limitation du travail à un seul établissement, mais la nature des soins à domicile est que les travailleurs visitent plusieurs foyers dans une journée donnée. Les travailleurs reçoivent des masques, qu'ils réutilisent, et certains employeurs peuvent recevoir des écrans faciaux.

En raison de la fermeture d'espaces publics et de toilettes, les travailleurs à domicile ont de la difficulté à trouver des toilettes, car ils n'utilisent pas les toilettes dans la maison du client. Les protocoles de lavage des mains sont difficiles sans accès à une installation. Enfin, les travailleurs en soins à domicile et dans les CHSLD présentent des taux élevés de blessures et de maladies professionnelles, qui rivalisent avec les niveaux d'expérience des pompiers et des policiers. Compte tenu des défis particuliers des travailleurs en soins à domicile, voici une liste de recommandations, qui n'est pas exhaustive. Pour obtenir la liste complète des environnements de soins à domicile, veuillez consulter http://www.osach.ca/SG/Product/lap_301.pdf et pour CSPAAAT <https://www.wsib.ca/fr/personnes-blessees-ou-malades/sante-et-securite/vos-droits-et-responsabilites-en-matiere-sante-et>

Nous recommandons ce qui suit :

- Que les Préposés/préposées au service de soutien personnel (PSSP) qui travaillent dans des établissements de soins à domicile reçoivent la forme de protection la plus élevée pour limiter la propagation du COVID19 d'un client à l'autre.
- Conformément aux lignes directrices sur la santé et la sécurité dans le milieu des soins à domicile, lorsqu'une maladie infectieuse est transmise par voie aérienne, les travailleurs devraient recevoir des masques N95 en tout temps, au moyen de gouttelettes, d'un masque chirurgical et d'une protection oculaire, par contact direct, de chemises et de vêtements jetables et gants jetables non perméables devraient être fournis, y compris les protocoles de nettoyage de l'équipement, et, enfin, lorsque la transmission est inconnue, le principe de précaution devrait être suivi pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et des clients.
- Que les politiques publiques abordent les défis particuliers des milieux de travail qui sont les foyers des gens et les mesures de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans ces environnements.
- Que les employeurs prennent les mesures suivantes, qu'ils établissent des comités mixtes de santé et de sécurité, qu'ils évaluent les risques en milieu de travail, qu'ils forment les travailleurs, qu'ils fournissent l'EPI approprié, qu'ils établissent des procédures opérationnelles sécuritaires pour le milieu de travail, surtout en cas de pandémie : signaler les accidents et les cas de COVID19.
- Que les travailleurs soient informés de leur droit de refuser

- Que les travailleurs aient des avantages sociaux accessibles et qu'ils les aident à gérer les blessures au travail
- Que les travailleurs aient accès aux installations et aux toilettes entre les quarts de travail. Cela est particulièrement important dans les situations où des protocoles de lavage des mains sont nécessaires.
- Création de quarts de travail qui assurent aux travailleurs des heures à temps plein. L'uniformité des services n'est pas seulement bénéfique pour les travailleurs, mais aussi pour les soins aux clients.
- Augmentation du salaire des PSSP, particulièrement ceux qui travaillent dans des établissements de soins à domicile.

L'aérospatiale

L'industrie aérospatiale est particulièrement vulnérable étant donné qu'elle dépend de l'industrie du transport aérien, mais aussi parce que l'industrie canadienne dépend des exportations et fait partie d'une chaîne d'approvisionnement plus vaste. En plus de cette vulnérabilité, l'industrie se concentre sur l'aviation civile et très peu sur l'aviation militaire. Nous recommandons :

- Les recommandations énoncées dans « **Un potentiel cloué au sol** » s'appliquent toujours. Bâtir une industrie nationale forte réduit la dépendance à l'égard des chaînes d'approvisionnement qui sont facilement perturbées et réduit la dépendance à l'égard de l'approvisionnement international en matières. Ce faisant, d'autres industries connectées seraient également soutenues.
- Veiller à ce que le financement propre à l'industrie soit disponible une fois la pandémie terminée, ce qui sera encore plus important compte tenu des répercussions économiques.
- L'AIMTA est consultée dans les cas où la restructuration de l'entreprise aura une incidence sur les effectifs
- Que les travailleurs aient accès à la formation compte tenu des changements prévus dans les méthodes de production
- Que les employeurs élaborent des politiques de lutte contre les pandémies et les maladies infectieuses qui sont mises à jour régulièrement
- Que tous les plans qui comportent des changements technologiques soient discutés avec le syndicat et que la législation provinciale sur les changements technologiques soit respectée.
- Lorsque le travail à distance est envisagé, le syndicat est consulté à l'avance et les recommandations du syndicat sont mises en œuvre dans les nouvelles politiques.



L'industrie manufacturière

Compte tenu de la vulnérabilité et de l'incapacité des différents pays à fournir des biens essentiels pendant la pandémie, une tendance mondiale s'est manifestée pour protéger les industries nationales. De nombreuses entreprises cherchent à baser leurs activités sur leur pays d'origine. On s'attend à ce que nous entrions dans une ère de mondialisation, comme l'a indiqué la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), le principal organisme des Nations Unies chargé des questions de commerce, d'investissement et de développement. La CNUCED signale que les flux mondiaux de l'investissement étranger direct (IDE) pourraient diminuer de 40 % en 2020-2021, et que les fusions et acquisitions transfrontalières continueront également de diminuer.

Nous recommandons ce qui suit :

- Maintenir la politique du gouvernement fédéral de resserrer l'investissement étranger direct (IDE) pour les entreprises de santé publique et celles qui participent aux chaînes d'approvisionnement des biens et services essentiels. Que le seuil d'examen des IDE effectués par les entreprises d'État étrangères soit ramené à zéro. Nous appuyons les politiques qui limitent l'IDE dans les industries clés, y compris le secteur manufacturier. Investissements continus dans les principales industries manufacturières
- Limiter l'impartition du travail à l'extérieur du Canada
- Élaboration de programmes de formation qui préparent les jeunes et les travailleurs sous-représentés à occuper des emplois dans le secteur manufacturier. De plus, qu'un plan de recrutement vise à attirer des travailleurs issus de milieux non traditionnels vers des carrières dans le secteur.
- Collaborer avec les organisations ouvrières pour que les employés en bénéficient pleinement, grâce à des régimes de pension protégés et à des horaires de travail flexibles pour répondre aux besoins de tous les travailleurs

L'industrie hôtelière

L'annulation de conférences et de congrès d'affaires partout au pays coûte aux villes des centaines de millions de dollars en perte de revenus alors que la pandémie de COVID-19 dévaste l'industrie touristique. Les taux d'occupation sont inférieurs à 10 %, et dans un délai de 48 heures, les taux d'occupation (au 21 mars) ont diminué de 50 %. Les grandes marques hôtelières ont commencé à fermer des établissements au Canada, mais les petits hôtels ont également été touchés. Les hôtels sont habituellement à un taux d'occupation de 90 % à l'approche de la saison estivale, mais à l'heure actuelle, les hôtels sont vacants.

Les taux d'occupation des hôtels sont inférieurs à 10 % en moyenne, ce qui a entraîné plus de 4 100 fermetures et 250 000 mises à pied partout au pays, soit 83 % de la main-d'œuvre de l'industrie, selon l'Association des hôtels du Canada.

Il faudra un certain temps à l'industrie pour se rétablir, ce qui n'est certainement pas le cas cet été. L'AIMTA reconnaît que les milieux de travail seront différents et qu'ils pourraient poser de nouveaux défis, particulièrement en matière de santé et de sécurité.

À mesure que les activités reprennent, nous avons recommandé ce qui suit :

- Maintenir un salaire équitable et des salaires de subsistance
- Veiller à ce que les travailleurs aient accès à l'EPI et à la formation appropriés
- Si de nouveaux matériaux de désinfection sont introduits et de nouveaux équipements, nous recommandons fortement aux travailleurs d'être formés et conscients des dangers liés au travail avec de nouveaux matériaux et produits chimiques.
- En cas de changement technologique, que les employeurs fournissent de l'information sur les répercussions de ces changements sur la main-d'œuvre et consultent les syndicats dans le cadre de consultations significatives sur les plans d'atténuation
- Veiller à ce que les travailleurs disposent de comités de santé et de sécurité pour régler les problèmes en milieu de travail
- Combler les pénuries de personnel
- Améliorer les conditions de travail en réduisant la précarité dans l'industrie

Dans ce domaine, nous continuons de défendre le droit de nos membres de savoir, de participer et de refuser un travail dangereux. De plus, il est plus important que jamais de veiller à ce que les travailleurs aient accès à de la formation et à des fournitures adéquates d'EPI en milieu de travail. Dans ce contexte, nous considérons les comités mixtes de santé et de sécurité comme un élément essentiel du cadre de santé et de sécurité et comme un organisme clé qui supervise la santé et la sécurité en milieu de travail.

Nous demandons aux employeurs d'élaborer des politiques de santé et de sécurité fondées sur le principe de précaution, qui non seulement leur donne une protection juridique, mais protège aussi les clients, les résidents, les patients et les travailleurs. Cette pandémie a montré que les politiques en milieu de travail sont une forme de prévention communautaire et que les politiques propres au milieu de travail sont absolument essentielles. Le milieu de travail après la pandémie sera différent et l'information qui émerge soulève certaines préoccupations. La technologie jouera un rôle beaucoup plus important, et le rythme de mise en œuvre de la technologie devrait augmenter.

Pour cette raison, nous demandons qu'une enquête approfondie sur ce qui est nécessaire soit entreprise avant que des changements soient apportés. Dans les milieux de travail syndiqués, il est impératif que les syndicats participent à ce processus.

Nous recommandons ce qui suit :

- L'élaboration de plans de lutte contre la pandémie, qui est mis à jour régulièrement
- Que les inspections des lieux de travail pendant une pandémie, et particulièrement dans les lieux de travail où il y a des éclosions, ne sont pas effectuées virtuellement. Cela s'est avéré dangereux et contre-productif, de sorte qu'un protocole d'inspection pendant une éclosion de maladie infectieuse est nécessaire.
- Le programme de prévention et de contrôle des risques en milieu de travail et la hiérarchie des contrôles doivent être déployé pour réduire la probabilité d'exposition.



Cela comprend :

- Remplacer les procédures à risque plus élevé par des activités à risque plus faible, y compris permettre la flexibilité continue du travail à domicile afin de faciliter une plus grande distance physique dans les lieux de travail;
- mettre en œuvre des contrôles techniques, y compris la conception du lieu de travail, l'équipement et les changements apportés au système de ventilation afin de réduire l'exposition;
- Utiliser des contrôles administratifs comme l'ordonnancement échelonné, le contrôle ou la restriction de l'accès aux espaces communs, le nettoyage et la désinfection plus fréquents du lieu de travail, la préparation et la formation en cas d'urgence. ainsi que la formation et la communication sur les procédures de santé et de sécurité et l'utilisation de l'EPI
- L'EPI doit être fournie sans frais pour le travailleur
- Disponibilité et stockage de l'EPI avec inventaire régulier
- Formation continue et régulière sur la santé et la sécurité
- Au cours d'une pandémie, que des évaluations régulières des risques soient effectuées afin de déterminer le niveau de risque à mesure que la situation évolue et que le principe de précaution soit appliqué.

- Élaborer des programmes de prévention des maladies infectieuses propres au milieu de travail qui abordent des enjeux précis plutôt que des enjeux généraux décrits par l'Agence de la santé publique du Canada
- Compte tenu de l'évolution vers des lieux de travail où le contact humain sera réduit et où les surfaces tactiles seront éliminées au profit des commandes activées par la voix, de la reconnaissance faciale, des vérifications de la température infrarouge et du suivi des travailleurs pour suivre l'adhésion des travailleurs aux mesures de distance physique, l'AIMTA est préoccupée par les questions de protection de la vie privée et la nature intrusive de ces méthodes. Bien que nous comprenions la nécessité de limiter la propagation d'une maladie infectieuse, nous exhortons les décideurs à tenir compte de la nécessité d'établir un équilibre entre les droits des personnes et leurs droits négociés dans les conventions collectives, et les mesures prises collectivement pour protéger les lieux de travail.
- Que les lieux de travail optent pour l'une des méthodes susmentionnées si cela est absolument nécessaire, que l'information recueillie ne sert pas à des mesures disciplinaires ni à un suivi de la productivité; que les lieux de travail ne recueillent pas d'information et ne la partagent pas avec des tiers. Enfin, que ces renseignements soient communiqués au syndicat au besoin.
- Que chaque travailleur ait accès à au moins 14 jours de maladie rémunérés et protégés par l'emploi afin qu'il puisse prendre congé lorsqu'il est malade et qu'il doive être mis en quarantaine ou s'isoler.
- Plus important encore, que les comités mixtes de santé et de sécurité participent à l'élaboration de nouvelles politiques et à l'introduction de nouvelles méthodes
- La santé mentale doit être reconnue et soutenue dans nos milieux de travail au moyen de politiques et de procédures.
- Le droit de refuser doit être garanti sans crainte de représailles.

<https://congresdutravail.ca/conditions-de-sante-et-de-securite-pour-le-deconfinement-des-secteurs-de-leconomie/>

La pandémie - Une optique sexospécifique

Les défis auxquels sont confrontées les femmes ont été exacerbés par l'incertitude économique. Les femmes constituent un nombre disproportionné de la main-d'œuvre dans les milieux de travail qui ont été aux premières lignes de l'épidémie, comme l'industrie des services, les soins de santé, la désinfection et l'industrie aérienne, où la plupart travaillent comme préposées de cabine et agents de contrôle. Ces emplois sont caractérisés par un faible salaire et un emploi précaire, et comme on l'a démontré, il s'agit aussi de milieux de travail où la disponibilité de l'EPI est limitée. Essentiellement, les femmes sont disproportionnellement vulnérables aux effets négatifs du ralentissement économique et de la pandémie elle-même; les différences intersectionnelles montrent un fossé encore plus grand. Par exemple, il y a eu une augmentation importante de la violence familiale, ainsi que des homicides liés à la violence familiale. Les refuges pour femmes sont à pleine capacité, ce qui souligne la nécessité d'élaborer des politiques, des lois et des politiques en milieu de travail pour contrer la violence familiale. Ces efforts s'accompagnent de politiques qui donnent accès à des conditions de vie sûres et à des mesures de protection de l'emploi.

Les femmes continuent également d'être les principales dispensatrices de soins dans leur famille, ce qui non seulement alourdit le fardeau, mais, dans certains cas, limite leur capacité de retourner au travail en raison de la fermeture des écoles et des garderies. Les femmes ne devraient pas être pénalisées pour avoir refusé de se rappeler si elles s'occupent d'enfants ou de personnes à charge pendant que les écoles, les garderies et d'autres établissements sont fermés.

Une fois que l'économie s'ouvre, il est important que le gouvernement travaille à éliminer les obstacles pour les soignants, qui sont principalement des femmes. La mise en place d'un système universel de garde d'enfants aiderait à atteindre cet objectif. C'est aussi une mesure qui permet aux femmes de participer pleinement au marché du travail en leur permettant d'avoir accès à des services de garde abordables.

Il est essentiel et nécessaire à court terme d'instaurer un salaire vital et une rémunération qui reflète le risque inhérent des emplois de première ligne. De même, l'accès aux congés de maladie payés, aux congés de compassion et aux congés payés pour violence familiale est essentiel. À cela s'ajoute la prestation de services de santé, qui est la mieux assurée par un régime national d'assurance-médicaments. L'assurance-médicaments permettrait d'éliminer la perte de prestations de santé lorsque les travailleurs ne sont pas en mesure de retourner au travail ou lorsqu'ils perdent leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté.



Il est tout aussi important de poursuivre les efforts en vue de l'adoption d'une loi sur la sécurité de l'emploi et l'équité salariale au moyen de mesures exécutoires et d'une façon qui permet de suivre et de surveiller cette loi.

Finalement, mais non le moindre, est un effort organisationnel visant à appliquer une perspective intersectionnelle et sexospécifique, non seulement dans les politiques publiques, mais aussi en milieu de travail.

Droits de la personne

Le COVID-19 a eu un impact disproportionné sur les communautés qui sont confrontées à une marginalisation enracinée. Les principes des droits de la personne reconnaissent de façon inhérente que la santé dépend d'un éventail de déterminants sociaux et qu'elle préoccupe davantage les groupes déjà victimes de discrimination, y compris le sexisme, le capacitisme et le racisme. La protection du droit à la santé est inextricablement liée au respect de tous les autres droits.

Bien que l'éloignement social, l'auto-isollement et la quarantaine soient essentiels pour aplanir la courbe, nous devons reconnaître que ces mesures créent des conséquences imprévues et disproportionnées pour les personnes vivant dans des circonstances vulnérables. L'impact de la pandémie a des effets inégaux, et les soutiens en place peuvent ne pas être suffisants ou appropriés pour les personnes vivant dans des circonstances vulnérables.

Un autre effet de la pandémie est l'insécurité alimentaire accrue, qui devrait doubler au Canada et toucher de façon disproportionnée les populations autochtones et les groupes minoritaires. La politique publique doit répondre à ce besoin, étant donné qu'il s'agit d'un droit fondamental de la personne qui doit être garanti et protégé pour tous les Canadiens.

Aujourd'hui plus que jamais, les personnes qui vivent dans des situations de vulnérabilité ont besoin de notre soutien. Nous devons trouver le juste équilibre entre la protection de la santé et de la sécurité publiques et le respect des droits de la personne. Nous devons être pleinement conscients de la façon dont cette crise amplifie les défis et les désavantages auxquels sont confrontées les personnes vivant en marge de la société.

Personnes handicapées

Les personnes handicapées font face à des obstacles sous de nombreuses formes, et à de nombreux endroits au quotidien. Compte tenu des temps difficiles que nous traversons aujourd'hui, ils sont particulièrement touchés et les obstacles auxquels ils font face pourraient être plus grands. Nous devons veiller à ce que les milieux de travail ne mettent pas ces travailleurs en danger et à ce qu'ils tiennent compte de leurs besoins.

La vie quotidienne des gens étant bouleversée, l'anxiété et le stress nous affecteront tous. Pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale, l'isolement peut aggraver les conditions existantes et bon nombre d'entre elles n'ont ni les moyens ni le soutien nécessaires pour les aider à traverser cette période difficile. La santé mentale et le bien-être de

tous les Canadiens doivent être pris en considération au fur et à mesure que la situation évolue et que les parties en milieu de travail doivent avoir des plans en place qui comprennent des mesures d'adaptation pour la santé mentale.

Peuples autochtones

Les populations autochtones font maintenant face à de plus grands défis. Par exemple, le surpeuplement dans le logement rend l'éloignement social, l'auto-isollement ou la mise en quarantaine un problème. Dans les collectivités autochtones nordiques, éloignées, isolées et urbaines, il peut y avoir 10 personnes qui vivent dans un espace conçu pour deux ou trois personnes. Les logements en mauvais état servent également à soutenir la transmission des maladies respiratoires.

Le manque d'accès à des soins de santé adéquats, qui est déjà un problème dans de nombreuses collectivités autochtones, rend les résidents plus vulnérables et peut-être plus à risque d'être exposés au virus, et cela doit être pris en considération lorsque les congés sont nécessaires pour s'isoler ou prendre soin des autres dans leur communauté.

Travailleurs migrants

Il est devenu très clair que l'industrie agricole canadienne compte beaucoup sur la main-d'œuvre migrante pour répondre à ses besoins. Parmi les économies comparables, le Canada affiche le taux d'utilisation le plus élevé de travailleurs peu rémunérés. Bien que les déplacements aient été limités pour limiter la propagation du virus, les gouvernements nord-américains ont permis la libre circulation des travailleurs saisonniers afin de ne pas perturber la prochaine saison agricole. Cela montre un mépris total pour les travailleurs migrants, accentué par le manque de protections sur le lieu de travail, une indemnisation adéquate et l'accès à la représentation et à la syndicalisation sur le lieu de travail. La valeur du travail accompli par les travailleurs migrants est irréfutable, et c'est pourquoi nous plaidons pour une protection totale des travailleurs migrants. Nous demandons également que les travailleurs migrants aient accès à la résidence permanente et aux services.

Les travailleurs immigrants craignent également d'être disloqués s'ils exercent leur droit de refuser des conditions dangereuses ou s'ils tombent malades et ne sont pas en mesure de remplir leur contrat. Souvent, les travailleurs seront forcés d'accepter des emplois dangereux qui ne répondent même pas aux normes minimales d'emploi. Tous les travailleurs doivent avoir un milieu de travail sûr et sécuritaire et avoir accès aux soins de santé et à l'assurance-emploi s'ils perdent leur emploi sans que ce soit de leur faute.

Communauté LGBTQ2I

Les membres de la communauté LGBTQ2I qui font déjà face à de la discrimination, de la violence ou de l'exclusion dans leur vie quotidienne peuvent maintenant faire face à des conditions qui s'aggravent. Bon nombre d'entre eux n'ont peut-être plus accès à des liens communautaires importants sur lesquels ils peuvent compter et peuvent se sentir en outre isolés lorsqu'ils vivent seuls ou dans une maison où ils ne sont pas pleinement acceptés. Bon nombre d'entre eux n'ont peut-être pas accès aux services de santé dont ils ont besoin.

Les perturbations dans l'accès aux soins de santé, y compris les médicaments essentiels contre le VIH et les traitements sexospécifiques, et la réticence à demander des soins de santé en raison de la discrimination, de la stigmatisation et du refus de services vécus par les personnes LGBTQ2I, même en dehors d'une pandémie;

Risque élevé de violence familiale et familiale – la forme de violence la plus répandue à laquelle font face les personnes LGBTQ2I au quotidien est accrue dans des circonstances de confinement, de couvre-feu et de manque d'accès aux services de soutien et aux ressources communautaires;

L'isolement social et l'anxiété accrue qui sont encore renforcés par le fait d'être coupés des familles choisies et de la communauté LGBTIQ2I. Nous devons assurer la sécurité au travail et à la maison.

Travailleurs de couleur

Les membres ont souvent trouvé de l'aide dans des emplois peu rémunérés et précaires et se retrouvent souvent les premiers à être licenciés. En raison de l'accessibilité limitée aux soutiens sociaux et de la discrimination systémique, les travailleurs de couleur font face à un certain nombre de défis supplémentaires qui les rendent plus vulnérables aux effets négatifs, tant sur le plan de la santé que sur le plan économique.

La fermeture d'espaces publics signifie qu'ils n'ont plus accès à Internet ou à d'autres mesures de soutien à la sécurité sociale. Nous avons vu les longues files d'attente pour avoir accès aux banques alimentaires. Les demandes d'assurance-emploi, de subventions salariales, de prestations de maladie ou d'autres mesures visant à réduire le coût de la vie sont grandement réduites et peuvent être impossibles pour beaucoup.

Les femmes et les enfants vivant dans des situations dangereuses à la maison doivent maintenant faire face à des insécurités sans cesse croissantes. Les garderies et les écoles qui ont été fermées entraînent souvent des problèmes d'emploi, et il faut reconnaître qu'il faut des mesures d'adaptation dans nos milieux de travail.

Nous devons veiller à ce que toutes les politiques que nous avons mises en place tiennent compte des droits de la personne afin que les mesures mises en place pour sortir de cette pandémie protègent vraiment tout le monde.

Nous devons également veiller à ce que nos politiques et nos procédures ne laissent personne de côté et à ce que nous reconnaissions les circonstances et les besoins particuliers de tous nos membres.

Le droit à l'emploi et le droit à l'adaptation doivent être appliqués dans tout notre travail et, plus que jamais, nous devons travailler ensemble pour corriger les politiques discriminatoires dans tout ce que nous faisons.

À mesure que de nouvelles réalités apparaissent, de nouveaux besoins et défis se présentent, mais aussi de nouvelles solutions. Il est maintenant temps de se concentrer sur les questions que la pandémie a introduites dans le discours dominant. Au fur et à mesure que des solutions et des réponses aux défis actuels sont élaborées, le moment est venu pour les syndicats de préconiser de meilleures protections, politiques publiques, lois et emplois. Ce document est la première étape de ce qui sera un combat tenace et dévoué pour tous les travailleurs.