

DROITS

DROITS

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	1
PRÉAMBULE	3
DROITS DE LA PERSONNE	4
PARITÉ SALARIALE	15
ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	21
VIOLENCE CONTRE LES FEMMES	30
NORMES D'EMPLOI	35
RELATIONS DU TRAVAIL	40
INDEMNISATION DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL	43
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT	56
CONCLUSION	58

DROITS

SOMMAIRE

Depuis sa fondation en mars 1957, l'un des principaux mandats de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) consiste à aider les travailleurs ontariens à se représenter, s'organiser et se protéger, que ce soit au travail, au sein des syndicats ou dans la société. La FTO lutte depuis longtemps pour les droits des travailleurs. Pourtant, ceux-ci continuent de se battre pour la justice dans les domaines des relations du travail, de la santé et de la sécurité, de l'équité en matière d'emploi et de salaire et de la discrimination en raison du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle, d'une incapacité et d'autres facteurs liés au travail. La FTO a formé des comités permanents actifs et engagés dont les membres sont nommés par les syndicats affiliés. Ces comités se penchent collectivement sur toutes les questions concernant les droits des travailleurs.

Le présent document d'orientation sur les droits met en lumière de nombreux faits qu'en tant que travailleurs syndiqués, nous ne devons jamais tenir pour acquis, notamment le fait que nos

prédécesseurs ont dû mener une lutte acharnée pour les nombreux droits dont nous jouissons aujourd'hui ainsi que pour l'adoption de lois régissant le milieu de travail. De plus, il faut éviter de tenir pour acquis les droits de la personne, la législation en matière de parité salariale, les vacances payées, les lois sur la sécurité au travail, les progrès réalisés par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), les soins de santé, l'assurance-chômage et même la fin de semaine. Le présent document d'orientation rend hommage aux milliers de héros et de héroïnes méconnus qui ont lutté vigoureusement pour faire valoir les droits des travailleurs.

Ce présent document d'orientation a pour but de souligner et d'examiner les difficultés et les victoires des travailleurs depuis la fondation de la FTO il y a 50 ans. Il se penche aussi sur les enjeux auxquels le mouvement ouvrier continuera d'être confronté. Les recommandations formulées s'accompagneront d'un plan d'action mettant en lumière le programme qu'entend suivre le mouvement ouvrier pour prôner une amélioration des droits de tous les travailleurs et la modification des

politiques publiques au profit de tous nos membres et de leurs collectivités.

Le présent document d'orientation se penchera sur les sujets suivants :

- Droits de la personne
- Droits des femmes
- Droits des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenre/transsexuelles (GLBT)
- Droits des peuples autochtones
- Droits des personnes racialisées
- Droits des personnes avec incapacités
- Droits des travailleurs de moins de 30 ans
- Droits en matière de santé et de sécurité
- Relations du travail et normes d'emploi
- Indemnisation des travailleurs

DROITS

PRÉAMBULE

Depuis la fondation de la FTO en mars 1957, son rôle principal consiste à se faire le porte-parole et le défenseur des travailleurs, de leur famille et des collectivités de l'Ontario et d'agir en leur nom.

Encore et toujours, la FTO est d'abord et avant tout redevable aux 750 000 travailleurs syndiqués de l'Ontario qui y sont affiliés. En vertu de la vision du mouvement ouvrier, tous les Ontariens ont le droit démocratique :

- d'accéder à la pleine protection de la législation de la CSPAAT;
- d'évoluer au sein d'un milieu de travail, d'une société et d'une collectivité pleinement démocratiques et inclusifs;
- d'évoluer au sein d'un milieu de travail et d'une société justes, pleinement accessibles et dénués de harcèlement, de discrimination, de racisme et de violence contre les femmes;
- d'accéder à des règlements exécutoires en matière de santé et de sécurité au travail et dans la collectivité;
- d'évoluer au sein d'un milieu de travail et d'une société sensibles à l'environnement;

- de travailler dans un milieu où le gouvernement provincial met à niveau et en application les normes d'emploi;
- d'accéder à la garde d'enfant universelle;
- d'accéder à un système d'éducation gratuit et entièrement subventionné par l'État;
- d'accéder à un système de santé universel, transférable et subventionné par l'État;
- de se joindre à un syndicat, sans craindre l'interférence et les répercussions de leur employeur;
- de se loger à prix abordable;
- d'accéder à des services d'utilité publique (comme l'eau et l'électricité) qui relèvent toujours de l'État (c'est-à-dire qu'ils n'ont pas été privatisés).

Par-dessus tout, les femmes de l'Ontario ont droit à la parité salariale au travail.

De plus, les groupes qui recherchent la parité ont le droit inhérent de bénéficier de mesures d'équité en matière d'emploi assujetties à une législation adéquate et visant à remédier à la discrimination systémique.

La population de l'Ontario se compose de toutes les nationalités, les races, les religions et les

couleurs. Certains ont échappé à la persécution religieuse, à la discrimination raciale, à la pauvreté et à l'oppression – mais tous rêvent de vivre dans un pays où l'égalité et les débouchés sont valorisés.

Les droits de la personne incluent les droits des travailleurs. Malgré tout, nous sommes toujours confrontés à des enjeux à ce chapitre. On porte régulièrement atteinte aux droits des peuples autochtones, des femmes, des personnes racialisées, des personnes GLBT, des francophones, des personnes ayant une incapacité et d'autres groupes recherchant l'égalité et ce, tant au travail que dans l'ensemble de la société.

Malgré la législation à l'appui, ces groupes n'ont pas accès à tous les droits et à la dignité humaine qui leur sont réservés. C'est grâce à un activisme sans relâche que des changements constructifs peuvent survenir. Il faut donner une signification formelle aux mots en prenant des mesures positives et proactives. C'est le moment pour le mouvement ouvrier de reconnaître ses réalisations antérieures et courantes, puis de planifier en vue de l'avenir. La FTO et ses syndicats affiliés doivent agir de façon décisive.

L'examen du passé met en lumière une leçon importante – tant et aussi longtemps qu'on viole, amenuise ou nie les droits d'une seule personne, la liberté de tout un chacun est en péril.

DROITS DE LA PERSONNE

Syndicats : lutte contre le racisme et la discrimination

En 1935, les syndicats de l'Ontario luttent déjà contre le racisme et la discrimination. Parmi les premiers militants, citons Sid Blum, Donna Hill et Kalman Kaplansky du *Jewish Labour Committee* et Harry Gairey et Stan Grizzle du *Brotherhood of Sleeping Car Porters*.

Le mouvement ouvrier a continué de faire pression pour l'amélioration des lois et joué un rôle de premier plan dans l'établissement de la Commission des droits de la personne de l'Ontario (la « Commission ») au cours des années 1960. Le *Code des droits de la personne* (le « Code ») s'adresse à tous. C'est une loi provinciale qui confère à toute la population les mêmes droits et les mêmes débouchés sans discrimination dans des domaines tels que l'emploi, le logement et les services. L'objectif du *Code* est de prévenir la discrimination et le harcèlement fondé sur la race, la couleur de la peau, le sexe et l'âge, pour nommer quelques-uns des seize motifs.

Le *Code* a été l'une des premières lois de son genre au Canada. Avant 1962, diverses lois portaient sur divers types de discrimination. Le *Code* a permis de les regrouper et d'y ajouter de nouvelles protections.

La Commission administre le *Code* et le met en application. Toutefois, une entité indépendante de la Commission, appelée Commission d'enquête, prend les décisions finales concernant les plaintes.

Depuis les années 1980, la FTO a mené à bien les initiatives suivantes:

- 1981 Campagne anti-racisme en vertu de laquelle des instruments d'information et des outils éducatifs ont été créés à l'intention des militants syndicaux
- 1981 Prise de position sur la campagne *Racism Hurts Everyone*
Prise de position concernant les personnes handicapées
- 1982 Prise de position sur les femmes et l'action positive
- 1983 Deuxième phase de la Campagne anti-racisme pour aider les membres et les conseils du travail à organiser des campagnes efficaces pour éliminer le racisme
- 1983 Campagne *Making Up the Difference*, qui s'est penchée sur la sensibilisation à la discrimination contre les femmes au travail
- 1985 Prise de position sur le principe de la parité salariale pour des fonctions équivalentes
- 1985 Troisième phase de la Campagne anti-racisme pour aider les membres à former des comités sur les droits de la personne

- 1985 Présentation d'un avant-projet de loi et de mémoires dans le cadre de la Campagne sur l'équité salariale et pressions exercées sur le gouvernement pour adopter une loi s'appliquant tant au secteur public qu'au secteur privé
- 1986 Prise de position sur le racisme et la discrimination
- 1987 Prise de position sur l'égalité en matière d'emploi
- 1987 Campagne sur la garde d'enfants appelée *Kids not Cash*
- 1989 Prise de position sur *Still a Long Way from Equality*
- 1989 Campagne sur l'équité salariale intitulée *One Million Denied*
- 1989 Lancement de la vidéo « *No Foot in the Door* », accompagnée d'une trousse à l'intention des éducateurs, lors du congrès de la FTO

En 1982, la FTO a désigné cinq sièges d'action positive au sein de son conseil de direction puis, en 1987, y a ajouté deux postes, dont un doit être comblé par une personne racialisée. Après 30 ans, une femme a été élue parmi les trois dirigeants à plein temps de la FTO en 1986.

En 1990, la FTO a réservé six places à la parité au sein de son conseil de direction : deux vice-présidents racialisés, un vice-président autochtone, un vice-président GLBT, un vice-président représentant les personnes ayant une incapacité et un vice-président

représentant les personnes âgées de moins de 30 ans.

En 1995, la FTO et ses membres ont joué un rôle de premier plan dans l'adoption d'une loi sur la parité salariale en Ontario.

En 2000, la FTO a tenu une conférence contre le racisme et sur les droits de la personne. Cette conférence a mis en lumière l'érosion des droits de la personne en Ontario et l'insuffisance des remèdes courants pour lutter contre la discrimination. Des stratégies visant à faire pression auprès du gouvernement seront élaborées.

La FTO continue d'organiser des campagnes et de faire pression au nom des travailleurs pour la parité et la justice au travail et dans l'ensemble de la société.

Le racisme : est-ce une réalité en 2007 ?

Selon Statistique Canada, lorsque le Canada célébrera son 150^e anniversaire en 2017, plus de la moitié des habitants de Toronto et de Vancouver seront probablement des personnes racialisées. D'un bout à l'autre du Canada, environ une personne sur cinq, ou entre 6,3 et 8,5 millions de personnes, répondent à cette description.

Les conditions changeantes du travail ont de profondes répercussions sur les syndicats. La restructuration de la main-d'œuvre se traduit par des changements rapides dans l'âge, le sexe et le profil

socio-culturel de leurs membres. Les tensions entourant la diversité et l'égalité sont des préoccupations importantes au travail et dans les syndicats et elles comportent d'importantes incidences pour les aspects tant formels qu'informels de la formation dans les syndicats.

Les syndicats n'ont pas réussi à promouvoir et à mettre en marché de façon stratégique leurs cours et ateliers contre le racisme et pour les droits de la personne. Les personnes autochtones et racialisées interprètent cette situation comme un signe que les syndicats n'accordent pas une priorité assez importante aux enjeux qui les touchent... le matériel didactique des syndicats doit mettre en lumière les principes anti-racisme... notre matériel didactique est rédigé de façon euro-centrique qui fait abstraction de la diversité parmi les membres.

*Congrès du travail du Canada
(1997:12)*

Pour confronter le racisme, il faut être poussé à réagir à l'injustice et à l'indignité de la discrimination et étudier les expériences de tous les jours pour être prêt à admettre que le racisme existe toujours aujourd'hui.

Le mythe voulant que le Canada soit un endroit qui a toujours respecté et protégé les droits de la personne est

si bien enraciné dans l'esprit des Canadiens que ceux-ci refusent de reconnaître le passé raciste du pays. Le racisme naît de la promotion des croyances d'un groupe aux dépens de celles d'autres groupes en fonction de fausses hypothèses qui sont inacceptables. Le racisme divise les travailleurs et affaiblit les syndicats au détriment de tous les travailleurs.

Commençons par parler des peuples des Premières nations. La *Loi sur les Indiens de 1876*, de concert avec les lois et traités subséquents, ont donné naissance à un racisme institutionnalisé qui demeure florissant. Les peuples autochtones ont été relégués à des réserves, forcés de se reloger et envoyés dans des pensionnats, sans compter que le droit de vote leur a été refusé. On leur a enlevé leurs enfants, réglementé et banni leurs gouvernements, leurs traditions, leurs croyances et leurs cérémonies et, surtout, leur a interdit d'acheter des terres et rejeté leurs revendications territoriales, comme le démontre la crise qui fait actuellement rage à Caledonia.

Il y a plusieurs anecdotes concernant le génocide des peuples autochtones. En avril 2007, **pour la première fois de l'histoire, le gouvernement canadien a été forcé de reconnaître publiquement le décès d'enfants autochtones dans les pensionnats.** Cela représente une percée importante et la consécration des efforts que notre Commission de vérité a déployés pendant des

années pour examiner ce génocide au Canada. Peu importe le dénouement de cette situation, nous devons continuer de faire pression sur le gouvernement et les églises pour la pleine divulgation des crimes ayant causé ces décès et pour le rapatriement de la dépouille des enfants qui ont trouvé la mort dans des pensionnats et hôpitaux indiens d'un bout à l'autre du Canada.

De nombreux autres groupes d'immigrants ont aussi fait face à la discrimination, y compris les Blancs venus d'Europe. On apercevait régulièrement des affiches refusant le droit aux Irlandais de postuler un emploi avant la Première Guerre mondiale.

Les Canadiens de race noire sont sujets à des politiques racistes depuis leur arrivée au Canada. Jusqu'à tout récemment, les Canadiens blancs revêtaient l'esclavage de prestige en Ontario en admettant que leurs ancêtres s'étaient alliés à ceux qui avaient fui l'esclavage aux États-Unis. Au quotidien, on invoque régulièrement des métaphores relatives à l'esclavage. Par exemple, lorsqu'on se sent exploité, on a tendance à dire : « On me traite comme un esclave ». Or, peu de gens sont au courant de l'esclavage auquel ils font référence – soit le commerce transatlantique d'esclaves africains. Ce sujet demeure encore tabou de nos jours. Le sujet de l'esclavage rend toujours les gens mal à l'aise. On est souvent appelé à « oublier le passé », à « ne pas rabâcher

l'histoire ancienne » ou à « arrêter d'invoquer la carte raciale ». Au sein de la société occidentale, la traite négrière et l'esclavage demeurent largement des phénomènes au passé invisible. Le Canada participait lui-même au phénomène plus vaste de traite négrière transatlantique et d'esclavage.

D'abord, le Canada était une colonie de la France et de l'Angleterre, les deux plus importants trafiquants d'esclaves.

Ensuite, étant donné que la traite négrière transatlantique reliait diverses économies, le commerce d'esclaves entre les capitalistes de l'est du Canada et les propriétaires d'esclaves des Antilles a été florissant pendant la majeure partie de la période d'esclavage. Des propriétaires et marchands canadiens achetaient aussi des esclaves des Antilles.

Puis, de récentes études ont révélé qu'au moins 60 des navires utilisés pour la traite négrière britannique avaient été construits au Canada.

Enfin, et surtout, l'esclavage des Africains a été institutionnalisé au Canada. Il en est en effet existé d'au moins 1628 à 1834, année où il a été aboli par le biais d'un décret impérial.

La FTO et ses syndicats affiliés travailleront en étroite collaboration avec le gouvernement pour veiller à ce que la commémoration du bicentenaire de l'abolition de la

traite d'esclaves permette à tous les Ontariens de mieux comprendre les horribles conséquences de l'esclavage en Ontario et de rendre hommage à ceux qui ont souffert et trouvé la mort en raison de l'esclavage, ainsi qu'aux héros qui ont lutté pour son abolition. Ce projet fera la lumière sur une partie honteuse de notre histoire.

L'enjeu, pour les syndicalistes, consiste à continuer de déployer des efforts soutenus et à élaborer une approche uniforme pour combattre le racisme et la discrimination.

En encourageant le dialogue sur ces questions dans nos syndicats, nous pouvons identifier les obstacles et élaborer des stratégies collectives et concrètes pour les surmonter et ce, non seulement au travail, mais également dans les syndicats et les collectivités.

Le silence est synonyme de complicité. Le mouvement ouvrier doit sortir des sentiers battus et commencer à réfléchir, de façon éclairée et dans un contexte local, régional, national et mondial, aux conséquences économiques et sociales du racisme et de la discrimination sur les travailleurs.

Le mouvement ouvrier ne doit pas seulement **parler** du besoin de défendre les droits des travailleurs, mais il doit aussi ne pas hésiter à **intervenir** pour enrayer le racisme et la discrimination.

Le droit d'être soi-même - les communautés GLBT

La FTO est fière du rôle qu'elle a joué pour faire avancer la cause des personnes GLBT et de leur famille, qui luttent pour les droits à l'égalité. Le mouvement ouvrier a montré sans équivoque qu'il est prêt à lutter pour les droits de ses membres à la table de négociation, dans les tribunaux et à l'assemblée législative.

En 1969, la FTO, de concert avec le Congrès du travail du Canada (CTC) a appuyé la décriminalisation de l'homosexualité au Canada. Avant ce changement législatif, les lesbiennes et les homosexuels étaient accusés d'un crime et parfois condamnés à une peine d'emprisonnement pour avoir aimé une personne du même sexe.

Pendant les années 1980, nous avons fait front commun avec les personnes GLBT pour exiger que l'orientation sexuelle soit ajoutée aux motifs interdits en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Avant 1986, les lesbiennes et les homosexuels pouvaient légalement se voir refuser un logement, des services et un emploi.

Le mouvement ouvrier a jeté les assises de l'obtention de droits de base à la table de négociation en obtenant un libellé de contrat dans les domaines du harcèlement et des avantages-sociaux. Nos syndicats affiliés se sont appuyés sur cette

fondation pour présenter des contestations judiciaires grâce auxquelles ces personnes ont pu obtenir avantages sociaux et des régimes de retraite. En travaillant de pair avec des coalitions communautaires, nous avons rallongé notre liste de victoires grâce à l'adoption de lois provinciales et fédérales reconnaissant légalement les relations de même sexe et incluant les lesbiennes et les homosexuels dans la législation fédérale sur les crimes haineux et les droits au mariage.

Les délégués présents au congrès de 1997 de la FTO ont pris des mesures historiques en adoptant un changement constitutionnel visant à créer un poste de vice-président pour représenter les membres homosexuels, lesbiennes et bisexuels. En septembre 1999, la FTO a parrainé sa première conférence sur les questions d'importance pour les lesbiennes et les homosexuels, laquelle comptait plus de 250 participants. La campagne *Positive Space* de la FTO a connu un succès retentissant; nous recevons d'ailleurs des demandes de documentation régulières. Chaque année, dans les collectivités de l'Ontario, le mouvement ouvrier joue un rôle de plus en plus important dans les activités de la Journée de la fierté. Nous avons aussi constaté l'essor des comités axés sur les lesbiennes, les homosexuels et les bisexuels à l'étendue du mouvement ouvrier.

Au cours de la dernière décennie, les communautés lesbiennes,

homosexuelles et bisexuelles ont remporté des victoires importantes concernant leurs droits individuels et la reconnaissance de leurs relations. Ceux-ci sont maintenant garantis par les lois et les tribunaux, ce qui confirme leur droit à la pleine égalité.

Cela dit, la lutte se poursuit pour l'égalité des personnes qui se considèrent transgenres, transsexuelles ou intersexuelles. La FTO continuera de faire équipe avec ces groupes pour revendiquer l'inclusion de l'identité sexuelle et de l'expression sexuelle en tant que motifs interdits en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario* et de *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En Ontario, la FTO continuera de s'opposer vigoureusement à l'élimination des chirurgies pour changement de sexe de la liste des interventions couvertes par la *Loi canadienne sur la santé* et d'appuyer ceux qui portent plainte en vertu de la législation des droits de la personne pour que les coûts de cette intervention soient couverts par le régime d'assurance-maladie de l'Ontario (RAMO). Nous sommes déterminés à continuer de faire équipe avec le CTC pour exercer des pressions sur le gouvernement en vue de l'inclusion des personnes transgenres dans la législation fédérale sur les crimes haineux. Nos membres commencent à négocier fructueusement des modifications au libellé des conventions collectives pour tenir compte des travailleurs

transgenres/transsexuels et leur accorder des avantages.

Malgré les victoires juridiques obtenues au cours des dernières années, les personnes GLBT et leur famille continuent de faire face à des préjugés au quotidien. Les comportements homophobes désignent toute expression d'une attitude négative à l'égard des personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles. Les attitudes transphobes visent les personnes transgenres/transsexuelles. Les gouvernements provinciaux et fédéraux doivent lancer des campagnes de sensibilisation à l'intention du public au sujet des droits de la personne, lesquelles devraient se pencher sur le harcèlement, la violence et la discrimination. Les services de police doivent travailler avec les groupes GLBT pour trouver des terrains d'entente. Ils doivent offrir des programmes de formation et de sensibilisation aux policiers pour les aider à cet égard.

Les jeunes GLBT sont parmi les membres les plus vulnérables de nos collectivités. Ils font face à l'hostilité, au rejet et à la violence. Leur taux de suicide est 14 fois plus élevé que celui d'autres jeunes. Leur expérience à l'école et dans la société peut avoir de profondes conséquences négatives sur leur bien-être. Les jeunes GLBT méritent qu'on mette fin à l'homophobie, à la violence faite aux gais, aux assauts physiques et émotionnels, aux préjugés et au sectarisme. Les

conseils scolaires doivent faire preuve de proactivité pour veiller à la sécurité et au bien-être des jeunes GLBT et des enfants de parents GLBT. Nos programmes scolaires doivent renfermer de l'information sur la communauté GLBT.

Il y a aussi de nombreuses personnes âgées GLBT en Ontario. La prestation de services de premier ordre aux aînés fait partie intégrante de l'égalité pour les personnes GLBT. Le respect et l'attestation de ceux qui ont subi des années d'oppression et de sectarisme et dont la lutte pour la libération leur a permis de « sortir du placard » et de vivre en toute liberté sont essentiels pour leur accès à l'égalité.

Accès aux droits

Au cours de sa première année au pouvoir, le gouvernement conservateur de Stephen Harper a adopté des mesures pour limiter notre accès à nos droits. Entre autres, M. Harper a éliminé le Programme de contestation judiciaire (PCJ) fédéral.

Le PCJ du Canada visait à financer les actions en justice intentées pour faire valoir les droits à l'égalité et les droits linguistiques garantis par la Constitution.

La Constitution canadienne établit d'importants droits constitutionnels, dont les droits aux langues officielles, à l'accès, pour les groupes minoritaires, à l'éducation et à des services gouvernementaux dans leur

langue maternelle, à l'égalité de tous devant la loi et en vertu de cette dernière et à la protection égale de la loi sans discrimination. Toutefois, ces droits ne sont que des garanties sur papier, à moins que les personnes et les groupes qu'ils visent n'aient accès aux tribunaux pour les faire valoir. Sans ce programme clé, les droits constitutionnels du Canada n'appartiennent réellement qu'aux personnes aisées.

Pour être utiles, les droits doivent être exercés. Or, bon nombre de personnes et de groupes ne peuvent pas accéder aux tribunaux sans aide financière. En l'absence du PCJ, qui fournissait cette aide, seules les personnes aisées pourront jouir des bienfaits de l'interprétation et de la mise en application des droits constitutionnels. L'accès inégal à l'adjudication des droits constitutionnels devrait inquiéter tout le monde.

Les tribunaux canadiens reconnaissent depuis longtemps qu'il serait pratiquement « pervers » de s'attendre à ce que les gouvernements mettent à la fois la législation en application et en doute. Reconnaisant cette lacune, notre système juridique a accepté d'entendre des litiges faisant intervenir l'intérêt public pour la combler. Le PCJ jouait un rôle important pour faciliter l'accès de ces litiges aux tribunaux.

Le PCJ a financé la cause importante de nombreux groupes ou intervenants. Certains litiges ont

abouti à des victoires pour les minorités de langues officielles ou pour les groupes désavantagés. Dans tous les cas, les groupes et les personnes qui ont bénéficié de l'aide financière prévue en vertu du PCJ ont pu s'exprimer devant les tribunaux, ce qui n'aurait pu être possible autrement. Ce faisant, ils ont permis à tout un chacun de mieux comprendre les droits au Canada ou de faire la lumière sur ceux-ci.

Dans une démocratie comme le Canada, les litiges entourant les droits constitutionnels sont essentiels au dialogue démocratique et à l'exercice des droits de citoyens.

Les causes constitutionnelles-types se penchent sur les droits et sur leurs limites. En tant que société, nous souffrons tous lorsque des erreurs constitutionnelles passent sous silence. La FTO continuera de travailler avec le CTC et avec les groupes recherchant l'égalité pour réclamer la remise en vigueur de ce programme.

Profilage racial

Le profilage racial représente une source importante de préoccupation pour les membres de minorités visibles. Cette question fait actuellement l'objet d'un débat en Ontario : le profilage racial existe-t-il ? Qui y a recours ? Qui est ciblé ? Est-ce une pratique légitime ? Comment peut-on le prévenir ? Et quels effets a-t-il sur les personnes qui en sont victimes et sur la société ontarienne en général.

Par profilage racial, on entend **toute mesure prise pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection public** qui s'appuie sur des **stéréotypes** concernant la race, la couleur de la peau, l'ethnicité ou le lieu d'origine, plutôt que sur un soupçon légitime, et prend une personne à partie en vue de l'assujettir à une enquête ou à un traitement différent. Le profilage racial peut survenir en raison d'une combinaison des facteurs susmentionnés; l'âge et/ou le sexe de la victime peuvent aussi influencer l'expérience de profilage. Le profilage racial est principalement un **état d'esprit**. À la base, le profilage consiste à stéréotyper les personnes en fonction d'idées préconçues au sujet de leur personnalité. Il ne se limite pas à un groupe donné ni à une institution particulière. Le profilage peut survenir dans de nombreux contextes rattachés à la sécurité, à la sûreté et à la protection du public. En voici quelques exemples :

- un responsable de l'application de la loi présume que quelqu'un est plus susceptible d'avoir commis un crime parce qu'il ou elle est d'origine africaine;
- le personnel scolaire considère le comportement d'un enfant latinophone comme étant une infraction à sa politique de tolérance zéro, alors qu'il qualifie de « jeu d'enfant » le même comportement chez un autre enfant;
- un employeur veut appliquer des mesures d'attestation de sécurité

plus rigoureuses à un employé musulman à la lumière des événements du 11 septembre 2001;

- un bar refuse de servir des clients autochtones en s'appuyant sur l'hypothèse voulant que ceux-ci se saoulent et fassent du grabuge;
- un responsable du système de justice pénale refuse de libérer sous caution une personne latino-américaine sous prétexte que les gens de son pays sont violents; et
- un propriétaire expulse un étudiant chinois sous prétexte que ce dernier l'exposera au Syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS) et ce, même si ce dernier n'a fréquenté aucun hôpital, aucun endroit ni aucun pays fortement exposé au risque de cette maladie.

Bien que tout le monde puisse être victime de profilage, les personnes racialisées en sont les plus souvent touchées. On peut décrire un stéréotype comme le recours à des catégories sociales (comme la race, l'ethnicité, le lieu d'origine et la religion) pour acquérir, traiter et se rappeler des renseignements au sujet d'autres personnes. Bien que les stéréotypes viennent tout naturellement à certaines personnes, c'est une pratique à éviter. De plus, il y a lieu de s'inquiéter lorsque les personnes donnent suite à leurs opinions stéréotypées pour porter atteinte à autrui. C'est ce qui mène au profilage.

En l'absence de mesures proactives pour veiller à ce que le profilage soit proscrit en Ontario, il n'y a aucun motif raisonnable de conclure que nous sommes immunisés contre ce problème.

Le document intitulé *Report to the Premier on Racism in Ontario* que Stephen Lewis a présenté en 1992 sur la question des relations entre les services de police et les personnes racialisées a conclu que ces dernières, particulièrement les Afro-canadiens, étaient victimes de discrimination dans leurs contacts avec les services de police et le système de justice pénale. M. Lewis a recommandé de reconstituer le Groupe d'étude sur les relations entre la police et les minorités raciales, des lacunes ayant été perçues quant à la mise en œuvre des 57 recommandations du rapport de 1989. Un second rapport du Groupe d'étude, paru en novembre 1992, faisait le point sur la mise en œuvre des recommandations de son rapport de 1989 et en formulait de nouvelles.

En 1992 également, le gouvernement de l'Ontario a établi la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario. Cette Commission s'est penchée sur toutes les facettes de la justice pénale et, en décembre 1995, publiait ses recommandations dans un rapport de 450 pages.

Ce rapport est le plus complet à paraître jusqu'ici sur la question du racisme systémique dans le système

ontarien de justice pénale. Son examen confirme la perception des groupes racialisés, qu'ils sont traités différemment des autres de la part des institutions pénales. Ce rapport démontre aussi que cet état de choses ne se manifeste pas seulement dans les services de police.

Outre les divers groupes d'étude mis sur pied, des spécialistes des sciences sociales, des criminologues et d'autres chercheurs ont exploré la question du profilage racial à l'aide de différentes méthodes en usage dans leurs domaines respectifs. Certains ont adopté des méthodes de recherche qualitative et l'observation sur le terrain, alors que d'autres ont fait appel à la recherche quantitative et à l'examen des dossiers officiels. Peu importe les méthodes employées, ces études ont unanimement montré que les services de police pratiquent effectivement le profilage à l'égard des minorités raciales.

Ceux qui n'ont jamais été victimes de profilage racial ou qui ne connaissent personne n'ayant été assujetti à cette pratique peuvent la considérer comme rien de plus qu'un désagrément. Or, le profilage racial est bien plus grave que cela. Il s'accompagne d'effets réels et directs. Ceux qui en sont victimes subissent des conséquences émotionnelles, psychologiques, mentales et, dans certains cas, financières et physiques.

Le bien-être et la prospérité de tous les Ontariens dépend de ceux des enfants et des jeunes. L'enquête sur le profilage racial menée par la Commission des droits de la personne de l'Ontario a constaté que les conséquences les plus importantes et potentiellement durables du profilage racial touchent les enfants et les jeunes.

Les politiques de tolérance zéro inquiètent fortement les communautés racialisées. Celles-ci ont l'impression que la *Loi sur la sécurité dans les écoles* et les politiques adoptées dans les écoles pour la faire appliquer touchent de façon disproportionnée les minorités raciales. Cette loi et les politiques de tolérance zéro des écoles semblent avoir des conséquences négatives sur les élèves, leur famille et l'ensemble de la société. Les conséquences les plus souvent mentionnées sont :

- la perte d'accès à l'éducation et aux possibilités d'instruction;
- des conséquences psychologiques négatives;
- la criminalisation accrue de comportements qui, souvent, ne menacent pas la sécurité d'autres enfants; et
- la promotion de comportements anti-sociaux.

L'IMPACT

Les membres des communautés racialisées de l'Ontario vivent dans un état de crise en raison des effets du racisme.

Comme le démontre le présent rapport, le profilage racial, entre autres, met notre avenir en danger en raison de ses conséquences sur les enfants et les jeunes. Il fait naître un climat de méfiance dans les écoles, nuit au sentiment d'appartenance des collectivités, réduit le niveau de participation aux activités civiques et a des répercussions sur la dignité humaine. Par conséquent, il ne fait nul doute que le profilage racial met l'inclusion sociale en danger et coûte cher à la société ontarienne.

Les peuples autochtones présentent depuis longtemps des désavantages documentés sur le plan économique, social et historique. Environ 20 % de la population autochtone du Canada vit en Ontario et la majorité de ces personnes habitent dans des centres urbains, plutôt que sur des réserves. Les droits de la personne touchant les peuples autochtones sont, par conséquent, réels et présents en Ontario et sont du ressort de la province.

En 1996, la Commission royale sur les peuples autochtones a publié son dernier rapport. Celui-ci fait état des désavantages et des partis pris systémiques dont ces peuples sont victimes depuis de nombreuses années. Ces enjeux se manifestent tant dans les réserves qu'à l'extérieur de celles-ci. Les peuples autochtones qui habitent en milieu urbain subissent les effets cumulatifs et aggravés de la pauvreté, d'une éducation de niveau inférieur et de la discrimination.

Pour les peuples autochtones, l'expérience de profilage racial est bien différente de celle des groupes racialisés. Les peuples autochtones proviennent de l'Amérique du Nord. Ils n'ont aucun autre chez-soi. Bon nombre des enjeux auxquels ils sont confrontés sont le résultat d'un système colonial en vigueur depuis des siècles. Par conséquent, le profilage social les empêche de tirer pleinement parti des nombreux avantages de vivre au Canada et en Ontario. Par ailleurs, les peuples autochtones se retrouvent au carrefour des désavantages raciaux, culturels, économiques et sociaux, ce qui rend l'expérience unique à leur peuple.

La FTO et ses syndicats affiliés ont un rôle à jouer pour mettre un terme au profilage racial. Le moment est venu d'agir, car le coût humain de cette pratique est trop élevé – et c'est notre société qui l'assume.

PARITÉ SALARIALE

Au début des années 1950, les membres de l'ancienne Ontario Provincial Federation of Labour ont demandé au gouvernement de l'Ontario de légiférer le droit à « un salaire égal pour travail égal » dans le but d'éliminer la pratique de payer un salaire différent aux hommes et aux femmes qui accomplissaient les mêmes tâches ou des fonctions sensiblement équivalentes. Cette législation a été adoptée en 1952.

Au début des années 1970, des groupes de femmes se sont mobilisés pour promouvoir la parité économique en fonction de la valeur de leur travail et à faire pression sur le gouvernement pour adopter une loi prévoyant aussi des mesures réparatoires dans les cas où le travail n'était pas sensiblement le même, mais où l'emploi de la femme avait une « valeur égale » à celle de l'homme (parité salariale pour fonctions équivalentes). Les syndicats affiliés à notre organisation ont commencé à aborder cette question à la table de négociation.

En 1988, l'Ontario a adopté l'une des lois sur la parité salariale à plus grande portée en Amérique du Nord. Cette étape critique pour l'égalité a été franchie après une décennie de sensibilisation du public, de pressions auprès du gouvernement, de négociation collective et d'action politique de la part du mouvement ouvrier et de la Coalition de l'équité salariale de l'Ontario. Cette législation a vu le jour en raison de l'accord conclu entre le NPD et le gouvernement libéral du moment. Dans les milieux de travail syndiqués, le syndicat doit participer au processus de parité salariale.

Les militants de l'Ontario sont parvenus à faire adopter une législation proactive qui, à l'encontre des mesures fédérales, a pour but explicite d'« éliminer la discrimination systématique entre les sexes en ce qui concerne la

rémunération ». Cette loi s'applique à tous les employeurs du secteur public non-fédéral de l'Ontario et à tous les employeurs du secteur privé comptant 10 employés ou plus.

Les syndicats ont mis en œuvre un plan stratégique pour veiller à ce que les premières causes à être entendues par le Tribunal de la parité salariale établissent des principes proactifs rigoureux en matière de parité salariale. Citons par exemple la cause présentée par les infirmières et les infirmiers de la région de Haldimand-Norfolk réclamant l'élargissement de la définition d'employeur au-delà des normes établies en vertu du modèle traditionnel des relations du travail.

En 1993, le gouvernement NPD a modifié cette loi pour y inclure une « méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur », ce qui a permis à la législation de s'appliquer à 100 000 autres travailleurs issus de milieux de travail majoritairement féminins. Le gouvernement NPD a aussi reconnu l'incapacité des programmes communautaires, comme les garderies et les refuges pour femmes battues, à financer les rajustements paritaires susceptibles d'aider ces organisations à respecter leurs obligations en matière de parité salariale. En vertu de ces dispositions, le gouvernement a financé une augmentation de salaire initiale de 3 % et une augmentation de 1 % chaque année suivante jusqu'à l'atteinte de la parité salariale.

En 1995, les Ontariens ont élu le Conservateur Mike Harris comme premier ministre. Son gouvernement a immédiatement imposé un plafond au financement de la parité salariale du secteur public et y a carrément mis fin en 1999.

En 1996, ce gouvernement a aboli la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur et éliminé l'obligation, pour les employeurs assujettis à cette méthode, de verser une rémunération supérieure à la tranche initiale de 3 % de la masse salariale. L'Union internationale des employés des services (UIES) a contesté cette décision en vertu de la Charte des droits et réclamé la remise en vigueur des mesures de comparaison. Elle a obtenu gain de cause.

En 1998, le gouvernement Harris a refusé de continuer à financer les augmentations de salaire des agences de service public en vertu de la méthode de comparaison. Après avoir versé environ un tiers des sommes exigibles (250 millions \$), le gouvernement Harris a annoncé que le financement des augmentations de salaire en vertu de la méthode de comparaison incomberait à l'employeur, plutôt qu'au gouvernement. Cinq syndicats ont invoqué la Charte des droits pour inciter le gouvernement à annuler sa décision : le Syndicat canadien de la fonction publique, la *Ontario Nurses' Association*, le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, the

Service Employees International Union et le Syndicat des Métallos.

En 2003, on a annoncé un règlement sans précédent en matière de parité salariale. Représentant 414 millions de dollars, ce règlement a touché 100 000 femmes qui travaillaient dans des domaines de l'administration publique à main-d'œuvre majoritairement féminine. Bien qu'il s'agisse certes d'une victoire, ce règlement n'a pas couvert la totalité des coûts des rajustements paritaires au taux de rémunération. Les derniers paiements exigibles en vertu de cette entente ont été versés en décembre 2006. Le gouvernement fédéral de M. McGuinty refuse de fournir d'autres subventions en matière de parité salariale. La FTO, ses syndicats affiliés et la Coalition de la parité salariale poursuivent leurs efforts pour obtenir des subventions gouvernementales additionnelles dans ce domaine.

Aucune loi canadienne ne s'est traduite par des résultats aussi concrets pour un nombre aussi élevé de femmes là où cela compte, soit dans la paie et, plus tard, dans le régime de retraite. Les femmes qui ont bénéficié de ces rajustements ont pu mieux subvenir à leurs besoins, à ceux de leur famille et à ceux de leurs collectivités. La reconnaissance de la valeur du travail des femmes a pour effet de renforcer l'autonomie de ces dernières et de rehausser leur estime de soi.

Les lois de l'Ontario en matière de parité salariale continuent d'être reconnues internationalement parmi les plus efficaces pour ce qui est de combler l'écart salarial. Cela s'explique par l'intégralité de leur modèle, qui allie le recours à la législation, à la négociation collective, à des procédés juridiques et à des mécanismes de mise en application pour aboutir à un résultat acceptable en matière de parité salariale.

Ce sont les syndicats qui ont obtenu les meilleurs résultats, exprimés en dollars, pour ce qui est de combler l'écart salarial des femmes en vertu de la loi. Pourquoi ? Parce que la loi exigeait que les employeurs négocient les régimes de parité salariale avec n'importe quel agent négociateur, alors que les employeurs non-syndiqués étaient laissés à eux-mêmes, sans bénéficier de mécanismes de contrôle externe, à moins qu'un employé ne dépose une plainte. Les syndicats ont joué un rôle particulièrement important pour ce qui est de négocier des ententes de parité salariale pour des femmes occupant des emplois ghettoïsés mal payés et traditionnellement féminins dans le domaine des services, tels que les hôpitaux, les maisons de soins infirmiers, les services communautaires, les abris pour femmes battues et les services de soutien à domicile.

Cela dit, la loi de l'Ontario, sa mise en application et le processus de financement des rajustements en

matière de parité salariale ne sont pas nécessairement à toute épreuve.

Ce ne sont pas toutes les femmes qui ont atteint la parité salariale en Ontario. Celles qui travaillent dans le secteur de l'extérieur – comme les travailleuses en soins aux enfants – ne l'ont pas encore atteinte. Ces femmes attendent toujours qu'on leur verse le plein montant des ajustements en matière de parité salariale. Ces rajustements se limitent à 1 % de la masse salariale annuelle, ce qui pourrait prendre encore 20 ans ou plus.

Pour la mise en œuvre fructueuse d'ententes de parité salariale en Ontario, il est essentiel de tenir compte des besoins des femmes non-syndiquées. Souvent désavantagées non seulement par leur sexe, mais aussi par leur race, leur ethnicité et leur invalidité, les femmes non-syndiquées ont, pour la plupart, été incapables de bénéficier des avantages de la législation. Il faut donc appuyer ces femmes en finançant, notamment, des cliniques d'aide juridique axées sur la parité salariale.

Nous savons que les droits législatifs sont importants. Or, leur mise en application l'est tout aussi. Il faut mettre sur pied une commission d'experts et des tribunaux pour veiller à ce que la loi soit mise en application. La Commission de l'équité salariale fournit de précieux conseils aux employeurs, aux syndicats et aux employés non-syndiqués pour leur éviter des coûts

inutiles, faire gagner du temps et favoriser l'uniformité. Pendant le règne de Mike Harris, la Commission de l'équité salariale a fait l'objet de coupures importantes. L'insuffisance de capitaux et de personnel s'est poursuivie sous Dalton McGuinty.

La parité salariale n'est ni un privilège ni un avantage accessoire. C'est la loi. Le droit de celles qui effectuent un « travail de femmes » d'être rémunérées en fonction du même barème que ceux qui font un « travail d'homme » est fondamental en Ontario. Ce droit est garanti en vertu de la législation provinciale en matière de droits de la personne et des engagements internationaux que le Canada a conclu pour veiller à l'égalité des femmes sur le marché du travail. La portée de la législation doit être élargie afin d'éliminer la discrimination salariale basée sur la race, l'ethnicité ou l'invalidité. Il faut aussi pouvoir compter sur une Commission de l'équité salariale et un Tribunal qui disposent des ressources nécessaires pour veiller à ce que toutes les femmes de l'Ontario aient accès à la parité salariale. Il faut continuer à lutter pour le financement des rajustements paritaires par le biais d'actions en justice et d'activisme politique.

L'expérience au fédéral

En 1977 – il y a plus de 30 ans – la Partie II de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est entrée en vigueur, interdisant la discrimination salariale entre les

hommes et les femmes travaillant au même endroit et accomplissant des tâches équivalentes. Cette loi s'applique à l'administration publique fédérale et aux entreprises privées relevant de la compétence fédérale, comme les banques, la Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada, Bell Canada et Postes Canada. Cette loi s'appuie sur un système de mise en application reposant sur les plaintes.

La législation fédérale en matière de parité salariale ne fonctionne pas. Elle n'est mise en application que si quelqu'un porte plainte. Les lois proactives exigent que les employeurs prennent des mesures pour veiller à ce que tous leurs employés reçoivent une rémunération égale pour travail équivalent.

Actuellement, pour obtenir la parité salariale, l'employé doit déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Cette dernière fait enquête et, si elle ne peut pas résoudre le problème, elle achemine -- ou non -- le dossier au Tribunal canadien des droits de la personne, qui tranchera alors la question.

Ce processus exige un temps et des ressources énormes, que les femmes individuelles n'ont tout simplement pas. Le processus entier est beaucoup trop long et coûteux, et il est extrêmement frustrant, surtout pour les femmes non-syndiquées. Les syndicats ont tenté de faire appel à ce système pour atteindre la

parité salariale et, ce faisant, ont eu affaire à des employeurs tout à fait disposés à passer des années en cour pour contester des dispositions nébuleuses de la législation, comme le groupement par employeur ou par groupe professionnel, plutôt que de se concentrer sur les mérites de la cause. La cause des employés de bureau syndiqués de Postes Canada illustre bien les lacunes du système de parité salariale. Ces employés attendent maintenant depuis 21 ans le règlement de la plainte qu'ils ont déposée auprès du Tribunal canadien des droits de la personne. L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a lutté pendant 15 ans pour la parité salariale de ceux parmi leurs membres qui travaillent pour la fonction publique fédérale. Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) a livré bataille à Bell Canada pendant 14 ans avant d'obtenir un règlement en matière de parité salariale pour ses membres qui travaillaient comme téléphonistes.

La responsabilité de l'efficacité de la législation en matière de parité salariale incombe injustement aux personnes les plus vulnérables – les femmes au travail – plutôt qu'aux employeurs ou aux agences autonomes.

La législation actuelle n'est pas claire en ce qui concerne les obligations des employeurs en matière de parité salariale et les conséquences d'y enfreindre. Elle ne renferme pas suffisamment de

lignes directrices concernant les normes et les méthodes acceptables pour atteindre la parité salariale. Plutôt, cette législation vague encourage et prolonge les litiges coûteux que les femmes, surtout les femmes non-syndiquées, de couleur ou pauvres, n'ont pas les moyens d'entreprendre. Par conséquent, la législation échoue pour ce qui est de veiller au règlement des plaintes déposées par les travailleuses moyennes et à l'obtention de la même rémunération pour des fonctions équivalentes.

En fait, notre système national actuel de parité salariale est si défailant que le Comité des Nations-Unies sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a prié le gouvernement du Canada de prendre des mesures appropriées pour accélérer l'adoption d'une loi veillant à la rémunération égale de fonctions équivalentes.

Les groupes féminins et les syndicats font pression depuis des années pour que le gouvernement améliore le système fédéral en matière de parité salariale. La Marche des femmes de 2000, organisée par 23 organisations féminines nationales, a réclamé au gouvernement l'adoption d'une législation proactive en matière de parité salariale dans le cadre d'une stratégie complète visant à mettre fin à la pauvreté et à la violence contre les femmes.

Le gouvernement fédéral a enfin reconnu la nécessité d'agir. En juin

2001, le Groupe de travail sur l'équité salariale a vu le jour sous la tutelle des ministres de la Justice et du Travail. Ce groupe avait pour mandat de passer en revue le système de parité salariale et de formuler des recommandations pour l'améliorer. Il a consulté de nombreux intervenants, dont des employés, des employeurs, des syndicats, des chercheurs et des experts en matière de parité salariale. Des consultations à grande échelle ont eu lieu d'un bout à l'autre du Canada pour recueillir des renseignements sur les initiatives requises en matière de parité salariale et identifier de nouvelles approches.

Dans le cadre d'un rapport détaillé, ce Groupe de travail a présenté plus de 100 recommandations au gouvernement. Bon nombre d'entre elles s'inspirent de la législation ontarienne proactive et bénéficient de l'appui de groupes féminins et de syndicats.

Le gouvernement Harper refuse d'aborder la question d'égalité économique pour les femmes. Il a refusé de prendre des mesures pour adopter une législation proactive en matière de parité salariale, ce qui va à l'encontre des recommandations du rapport de 2004 du Groupe de travail fédéral.

L'adoption de lois pertinentes en matière de parité salariale est essentielle pour conférer des droits d'égalité à toutes les femmes et à d'autres groupes historiquement défavorisés. En plus d'entraîner l'adoption de lois anti-discrimination

et de favoriser l'équité en matière d'emploi, l'augmentation du salaire minimum et une intervention communautaire accrue, la législation en matière de parité salariale peut aider toutes les femmes du Canada à atteindre la pleine égalité.

La FTO continuera de collaborer avec le CTC, le Réseau de l'équité salariale et ses syndicats affiliés pour faire pression sur le gouvernement fédéral afin qu'il agisse dès maintenant pour mettre en œuvre les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale. Le gouvernement doit prendre des mesures positives pour éliminer les écarts salariaux qui continuent de nuire aux femmes, aux personnes de couleur, aux Autochtones et aux personnes ayant un handicap dans les milieux de travail du ressort fédéral.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Histoire de l'équité en matière d'emploi

Les questions entourant l'équité en matière d'emploi ont surgi et pris de l'ampleur pendant la fin des années 1970 et au début des années 1980. En 1983, la réponse officielle du Canada à ces questions a consisté dans l'établissement de la Commission royale sur l'équité en matière d'emploi, présidée par la juge Rosalie Abella. Publié en 1984, le Rapport Abella représente une

déclaration définitive sur les principes et les pratiques de l'équité en matière d'emploi. Il est le fruit d'un important projet de recherche entrepris en 1983. La Commissaire a envoyé des lettres à près de 3 000 personnes et organisations et reçu 274 réponses. Elle a organisé 137 réunions comptant plus de 1 000 participants, y compris 92 réunions dans 17 villes du Canada, ainsi que des réunions visant des personnes spécifiques, des représentants du gouvernement, des représentants de syndicats et d'organisations commerciales et d'employés et des représentants de 11 sociétés de la couronne. On a demandé la rédaction de 39 rapports de recherche portant sur des sujets tels que l'éducation, la garde des enfants, le racisme et la parité salariale.

Le Rapport Abella a profondément influencé la législation et les pratiques subséquentes. Il définit ainsi l'égalité : «...au moins, l'absence de discrimination nuisible » et fixe un objectif d'égalité pour veiller à ce que « les vestiges des... hypothèses arbitraires restrictives cessent de jouer un rôle dans la société » (Abella 1984:1). « La discrimination s'entend des pratiques ou des attitudes qui, de par leur conception ou par voie de conséquence, gênent l'accès des particuliers ou des groupes à des possibilités d'emplois, en raison de caractéristiques qui leur sont prêtées à tort... » (Abella 1984:2). Par conséquent, l'inégalité en

matière d'emploi trouve son origine dans l'histoire.

La loi du gouvernement ontarien visant à permettre l'accès à l'égalité en matière d'emploi aux peuples autochtones, aux personnes avec incapacités, aux groupes racialisés et aux femmes a été adoptée en troisième lecture en décembre 1993 lorsque le NPD dirigeait un gouvernement majoritaire. Elle est entrée en vigueur au début de 1994. Cette législation a fait l'objet de nombreux débats entre les adeptes de l'équité en matière d'emploi et ceux qui s'y opposaient.

Bien que cette loi ait été abolie après seulement deux années d'effet, le processus menant à son entrée en vigueur a été entrepris en novembre 1990. Dans son premier Discours du trône, le gouvernement NPD nouvellement élu a cité l'équité en matière d'emploi comme priorité pour l'Ontario.

Pour sa part, lors de son accession à Queen's Park, le gouvernement conservateur de Mike Harris était déterminé à lancer la « Révolution du bon sens » qui consistait, notamment, à abolir la législation en matière d'équité d'emploi. La loi abrogeant la législation en matière d'équité d'emploi s'appuyait sur la position voulant que l'équité exige l'élimination de mesures spéciales. Ce gouvernement a avancé qu'en cas de discrimination, le public bénéficiait de la protection du *Code des droits de la personne de l'Ontario* et que, par conséquent, la

législation en matière d'emploi était non seulement inutile, mais également contre-indiquée et injuste.

Qu'est-ce que l'équité en matière d'emploi ?

L'équité en matière d'emploi touche tous les niveaux et les services d'une organisation, que celle-ci soit de ressort provincial ou fédéral. Au fil du temps, elle exigera des changements quantitatifs et qualitatifs importants au milieu de travail.

Quantitatifs, parce que l'équité en matière d'emploi consiste à veiller à la pleine représentation des groupes désignés : femmes, personnes racialisées, peuples autochtones et personnes ayant une incapacité. Elle touche le milieu de travail dans son ensemble, indépendamment des postes et des niveaux hiérarchiques de l'entreprise. Il pourrait aussi s'agir de rendre le milieu de travail accessible à des personnes qualifiées qui n'ont jamais travaillé.

Qualitatifs, parce que l'équité en matière d'emploi consiste aussi à modifier le milieu de travail :

- pour éliminer les barrières discriminatoires;
- par le biais de mesures coopératives, positives et accommodantes, pour que les groupes désignés puissent y participer de façon équitable;
- pour que l'équité en matière d'emploi touche éventuellement chaque décision d'emploi, y

compris la façon dont les employés sont recrutés et formés.

Pour atteindre tous ces objectifs, le mouvement ouvrier doit examiner ses hypothèses et ses valeurs. Il doit réévaluer les pratiques traditionnelles, soit les façons de faire et les procédures standards, et apporter des modifications aux pratiques de longue date.

L'équité en matière d'emploi consiste à adopter des pratiques plus justes, à faire tomber les barrières, à communiquer ouvertement et à intégrer de nouveaux employés dans différents types d'emploi. Elle consiste à établir de nouvelles politiques et pratiques pour répondre aux besoins d'une main-d'œuvre diversifiée.

Rôle du mouvement ouvrier

La FTO appuie la cause de l'équité depuis les débuts de son mandat.

Au début des années 1960, les délégués à un congrès ont adopté une résolution réclamant l'adoption d'une loi sur la question des entraves à l'emploi. En 1983, la FTO a modifié sa Constitution en établissant six postes d'action positive pour les femmes au sein de son Conseil de direction. D'autres amendements constitutionnels ont eu pour effet de créer des places pour les personnes autochtones, les personnes atteintes d'une incapacité, les personnes GLBT, les personnes racialisées et les travailleurs de moins de 30 ans.

En 2005, les statistiques démontraient régulièrement que les femmes, les personnes racialisées, les personnes ayant une incapacité et les personnes autochtones accédaient au marché du travail en plus grand nombre que jamais. Or, les études actuelles démontrent que ces personnes sont toujours victimes de discrimination au chapitre des débouchés d'emploi.

Pour atteindre l'objectif d'équité en matière d'emploi, les syndicats doivent viser à embaucher une main-d'œuvre représentative de la société. Les initiatives d'équité en matière d'emploi doivent identifier et éliminer la discrimination et supprimer les obstacles qui bloquent l'accès aux groupes qu'elles visent.

La législation fédérale et provinciale sur l'équité en matière d'emploi doit être renforcée afin de pouvoir atteindre son objectif – et les syndicats doivent avoir la capacité de participer pleinement à l'élaboration et au suivi des initiatives d'équité en matière d'emploi même en l'absence de législation provinciale.

Au sein de nos propres syndicats, nous devons convaincre nos membres du fait qu'une loi rigoureuse et exécutoire est nécessaire pour éliminer la discrimination qui existe. Nous devons faire tomber le mythe voulant que l'équité en matière d'emploi permettra aux membres de groupes recherchant l'équité

d'obtenir des postes et des promotions pour lesquels ils ne sont pas qualifiés et que l'équité au travail portera atteinte aux ententes collectives et à l'ancienneté. Chaque fois qu'on prend des mesures systémiques pour contrer la discrimination fondée sur le sexe, la race et la capacité physique, il faut aussi s'attaquer à l'hétérosexisme et à l'homophobie.

Les travailleurs et leurs syndicats doivent faire front commun avec les personnes autochtones pour rétablir l'humanité, l'espoir, les occasions, la dignité et le respect des gens qui représentaient cent pourcent de la population il y a seulement 600 ans.

Personnes avec incapacités

Selon Statistique Canada, il y a environ 1,5 million de personnes avec incapacités en Ontario. Plusieurs de ces personnes vivent dans la pauvreté parce qu'elles ne peuvent pas obtenir ou conserver un emploi.

Le coût d'adapter le lieu de travail aux personnes ayant une incapacité est raisonnable. Selon une récente estimation de la *Canadian Abilities Foundation*, ces coûts sont inférieurs à 1 500 \$ pour presque tous les travailleurs atteints d'une incapacité. Les employeurs invoquent souvent les coûts comme motif pour ne pas embaucher des personnes ayant une incapacité. Les obstacles auxquels ces travailleurs font face sont systémiques et psychologiques, plutôt que

physiques. Manifestement, les changements démographiques devraient importer grandement au mouvement ouvrier. Les personnes ayant une incapacité associent « l'accès au travail » à l'aide dont ils ont besoin pour se rendre au travail, c.-à-d. les moyens de transport, les préposés aux soins personnels, etc.

Les syndicats détiennent une expérience et un savoir-faire inégalés en ce qui concerne les problèmes liés au milieu de travail. Ils sont aussi en mesure de fournir un point de vue informé à ce sujet, sans compter les engagements de longue date qu'ils ont pris à l'égard des questions d'équité. La FTO et ses syndicats affiliés continueront d'éduquer, d'informer, de faire pression, de négocier et de donner le bon exemple pour ne jamais perdre de vue l'objectif d'équité en matière d'emploi. Les syndicats affiliés continueront d'élaborer des programmes de mentorat au profit des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de leurs sections locales. Ils déploieront des efforts concertés pour mettre sur pied des programmes visant l'inclusion de ces groupes et pour engager des employés qui sont représentatifs de leurs membres. La FTO et ses syndicats affiliés feront pression sur le gouvernement McGuinty pour envisager de nouveau une loi pour veiller à l'équité au travail.

Personnes racialisées

De tous les groupes désignés, les personnes racialisées figurent parmi

les moins bien représentées sur le marché du travail. En 1998, elles représentaient 5,1 % des employés de l'administration publique et 10,4 % de la main-d'œuvre en général (AFPC 1998). Ce chiffre ne s'explique que partiellement par le fait qu'en raison des tendances d'immigration, la proportion de personnes racialisées au sein de la société canadienne a augmenté considérablement au cours de la dernière décennie, alors que celle des autres groupes désignés est demeurée relativement constante. Si les tendances d'immigration actuelles se maintiennent, les personnes racialisées représenteront une part de plus en plus importante de la population canadienne, et une part encore plus grande de la main-d'œuvre à mesure que la population vieillira et qu'un plus grand nombre de travailleurs accéderont au marché du travail. Les personnes racialisées travaillent dans des domaines comme l'agriculture et la fabrication de vêtements, où les salaires sont bas et le travail est souvent temporaire.

Il y a légèrement moins de femmes racialisées que d'hommes (5,0 % c. 5,3 %). Les personnes racialisées sont aussi sous-représentées au sein de l'administration publique, fortement sous-représentées parmi les postes de haute direction (2,8 %), quelque peu sur-représentés dans les domaines du soutien administratif (5,3 %) et de l'exploitation (5,1 %) et fortement sur-représentées dans la catégorie des postes scientifiques et professionnels (10,1 %). Cette

dernière statistique a récemment donné lieu à une constatation de la part du Tribunal canadien des droits de la personne voulant que les employés racialisés de Santé Canada ne soient pas promus à un rythme correspondant à leurs qualifications et à leur expérience.

Un fait se démarque nettement dans toutes les compétences juridiques, soit celui que les personnes racialisées affichent le taux de représentation le plus faible par rapport à la main-d'œuvre disponible, surtout en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario et au Québec, où ce taux est inférieur à 50 %.

Peuples autochtones et équité en matière d'emploi

Au cours des dernières années, le mouvement ouvrier a composé avec un ensemble complexe de problèmes liés à l'équité d'emploi des peuples autochtones. Avec patience et persistance, il a fait tomber les obstacles à l'emploi des peuples autochtones et recommandé des solutions pour favoriser le développement d'une main-d'œuvre représentative de ces peuples au pays. La FTO et ses syndicats affiliés ont maintenu leurs efforts pour veiller à ce que les problèmes liés à l'égalité d'emploi des peuples autochtones soient abordés à tous les niveaux des syndicats. Une meilleure compréhension collective des peuples autochtones est essentielle à l'établissement d'une relation durable et positive avec eux

et leur permet de bénéficier de leurs propres organisations représentatives et mouvement ouvrier. Le mouvement ouvrier reconnaît depuis longtemps que la société canadienne devrait tenir compte des besoins particuliers des peuples autochtones. Les leaders du mouvement ouvrier ont travaillé diligemment avec la communauté autochtone pour créer une main-d'œuvre représentative. Conformément aux profonds changements économiques et démographiques qui refaçonnent le pays, le mouvement ouvrier constate que malgré les différends l'ayant opposé aux peuples autochtones par le passé, la restructuration économique et mondiale aura d'importantes répercussions négatives sur les membres de ces deux groupes. De plus, ceux-ci partagent de nombreux intérêts sociaux et économiques et auraient avantage à faire front commun, car leur alliance représenterait une force politique prodigieuse.

Des changements sont survenus, car des militants autochtones influents, tant sur le plan communautaire que celui du travail, ont revendiqué l'équité, la justice et l'inclusion de leur peuple. Le mouvement ouvrier leur a emboîté le pas en réclamant l'inclusion des personnes autochtones dans la main-d'œuvre régulière. Certains syndicats ont fait pression sur divers paliers de gouvernement pour la conclusion d'ententes compensatoires permettant à ces groupes de surmonter les obstacles

à l'emploi, comme des subventions d'emploi spéciales ou des programmes d'équité en matière d'emploi.

En tant que membres d'un mouvement de promotion de la justice sociale, les syndicats doivent militer en faveur de l'équité en matière d'emploi. Ils ont commencé à prendre les mesures nécessaires pour obtenir une main-d'œuvre représentative en élaborant des programmes d'équité d'emploi spécialement conçus pour les personnes autochtones. Ils incluent aussi, dans les conventions collectives, des libellés et dispositions spéciaux pour faciliter l'accès des peuples autochtones au marché du travail. En améliorant les salaires et les conditions de travail pour les travailleurs en général, le mouvement ouvrier a permis d'en faire autant pour un petit pourcentage de personnes autochtones qui travaillent au sein du marché régulier. Cela s'est non seulement avéré favorable pour les personnes autochtones vivant en milieu urbain, mais aussi pour celles qui habitent dans des régions rurales, éloignées et isolées.

En 1998, l'entente de partenariat intervenue entre le CTC et le Congrès des peuples autochtones a mis en lumière l'engagement du mouvement ouvrier à faire valoir les droits des peuples autochtones et à travailler avec les syndicats affiliés pour faire tomber les barrières systémiques et la sous-représentation des peuples autochtones par le biais d'un

processus de négociation collective visant à se pencher sur les questions de chômage élevé, de pauvreté, de racisme, de profilage racial et d'accessibilité ainsi que sur les retombées des changements technologiques. Pour qu'il y ait solidarité, il faut que les peuples non-autochtones découvrent leurs propres raisons de lutter contre le capitalisme et l'oppression et de refaçonner la société canadienne d'une manière avantageuse pour les peuples autochtones. Aucun groupe au sein de la société ne peut convaincre les groupes de droite de changer leur fusil d'épaule en faisant cavalier seul.

Les syndicats ont beaucoup de travail à faire relativement à l'équité en matière d'emploi. La FTO doit collaborer avec des organisations autochtones pour prendre part à des campagnes et à des initiatives représentant les points de vue de ces peuples. Elle doit faire pression pour que les peuples autochtones soient mieux représentés au sein de la main-d'œuvre dans un contexte où la résistance et les barrières systémiques sont monnaie courante. Les travailleurs autochtones représentent le segment du marché du travail qui prend l'expansion la plus fulgurante. La population autochtone est jeune et grossit presque deux fois plus rapidement que la population canadienne en général.

On a relevé un exemple des partenariats qui interviennent entre le mouvement ouvrier et les peuples autochtones lors d'une conférence

historique organisée conjointement, en 2002, par les syndicats représentant l'industrie forestière et les Premières nations. Lors de cette conférence, ces groupes ont eu l'occasion de tenir des discussions ouvertes pour mieux comprendre la culture et l'histoire de l'autre et sa relation avec l'industrie forestière canadienne. Nous devons prôner ce type de dialogue avec d'autres syndicats pour éduquer leurs membres, dissiper les mythes et favoriser l'atteinte de nos buts communs.

Personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenres/transsexuelles (GLBT)

Le mouvement ouvrier et les défenseurs de l'équité en matière d'emploi préconisent l'ajout des personnes GLBT comme cinquième groupe désigné dans le cadre de la législation en matière d'équité d'emploi.

Le harcèlement ou la menace de harcèlement est une réalité quotidienne pour de nombreux travailleurs GLBT. Comme le fait d'être ouvertement GLBT peut représenter un danger au travail, ce groupe ne réclame pas actuellement l'exigence de représentation numérique prévue en vertu de la législation en matière d'emploi.

Cela dit, nous recommandons fortement que les personnes GLBT soient considérées comme un groupe désigné pour ce qui est d'adopter des mesures en milieu de

travail. Chaque fois qu'on prend des mesures systémiques pour contrer la discrimination fondée sur le sexe, la race et la capacité physique, il faut aussi s'attaquer à l'hétérosexisme et à l'homophobie.

Les femmes

Au cours des deux dernières décennies, nous avons constaté une augmentation radicale de la participation des femmes à la main-d'œuvre. En 2003, 58 % des femmes travaillaient – contre 42 % en 1976. Malgré cette très forte hausse, le parcours vers la pleine égalité demeure semé d'embûches pour les femmes. En dépit de l'entrée en vigueur de programmes facultatifs d'équité en milieu de travail au cours des vingt dernières années et plus, des obstacles, tels que le harcèlement, la violence, la formation et les promotions insuffisantes et la pénurie de services de garde d'enfant de qualité, se dressent toujours devant les femmes.

Des études démontrent toujours que l'insuffisance du nombre d'emplois est plus important pour les travailleurs de sexe féminin, de couleur ou de moins de 30 ans. La plupart des femmes ayant une incapacité ou membres d'un peuple autochtone ne peuvent même pas accéder au marché du travail. Le harcèlement et la discrimination demeurent des réalités quotidiennes pour bien des femmes au travail.

L'écart des salaires se resserre graduellement, en raison, d'une part, de la législation en matière de parité salariale et, d'autre part, de la diminution du salaire de nombreux hommes. Cela dit, le salaire des femmes au travail représente en moyenne 71 % de celui d'un homme occupant un poste à plein temps. Cet écart est beaucoup plus vaste pour les femmes autochtones (46 %) et les femmes de couleur (64 %).

La nature du travail de femmes n'a pas changé de façon radicale. Les femmes doivent toujours composer avec une inégalité répandue sur le marché du travail. La majorité des femmes continuent d'occuper des postes traditionnellement féminins. En 2003, 70 % des femmes au travail occupaient des postes dans les domaines de l'éducation et de la santé, exerçaient un emploi de bureau ou autre fonction administrative ou travaillaient dans les ventes et les services. Cela ne représente qu'une légère baisse (4 %) par rapport à 1987, où cette proportion s'élevait à 74 %.

La proportion de femmes travaillant au sein de secteurs non-traditionnels a peu changé. En 2003, 29 % des travailleurs manufacturiers étaient des femmes, et celles-ci ne représentaient que 7 % de la main-d'œuvre dans les domaines du transport, des métiers et de la construction.

Bon nombre de femmes au travail ont perdu leur mobilité d'emploi après une décennie où les bons emplois dans les domaines des

services gouvernementaux, de la santé de l'éducation et des services sociaux ont subi des coupures, des gels de salaire et une réduction autoritaire des augmentations de salaire.

Toujours au cours des années 1990, les avances réalisées au chapitre de l'entrée des femmes sur le marché du travail ont ralenti à la lumière de l'accroissement massif des emplois occasionnels dans le domaine des services du secteur privé. Le salaire de la majorité de ces emplois a fait du sur-place ou diminué, l'instabilité des heures de travail a augmenté et l'insécurité d'emploi s'est intensifiée.

En Ontario, deux lois ont été adoptées pour éliminer la discrimination au travail, soit le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et la *Loi sur l'équité salariale de l'Ontario*. Toutefois, au cours des dix dernières années, les Commissions des droits de la personne et de la parité salariale subissent d'importantes contraintes budgétaires et bénéficient d'un soutien limité de la part du gouvernement.

Plus particulièrement, les défenseurs de l'équité ont exprimé leur frustration à l'égard de la capacité de la Commission des droits de la personne à prendre des mesures réparatoires et veiller à leur mise en œuvre. Cela est attribuable tant à l'amenuisement du soutien infrastructurel qu'à la nature du processus qui sous-tend le mandat du *Code des droits de la personne de l'Ontario* et de sa Commission,

lequel est individualisé et repose sur les plaintes.

Depuis la révocation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de l'Ontario, les gains des femmes en matière d'équité d'emploi ne se manifestent pas dans tous les segments du marché du travail. La majorité des femmes en emploi continuent d'occuper des postes traditionnellement réservés aux femmes. La tendance des secteurs privé et public à réduire leurs effectifs, privatiser leurs activités et favoriser les emplois occasionnels a eu de profondes répercussions sur les travailleuses.

Dans toutes les études effectuées sur les femmes et le travail au cours des deux dernières décennies, il y a **un** domaine où les résultats se sont avérés positifs – la syndicalisation. Le taux de syndicalisation des femmes a augmenté, passant de 10 % en 1977 à 30 % en 2004. Pour la première fois de notre histoire, le taux de syndicalisation des femmes était supérieur à celui des hommes.

Cela n'est pas le fruit du hasard. Les syndicats ont été au premier plan de la lutte des femmes pour l'égalité. Nous avons prôné l'égalité au travail, à la table de négociation, dans les politiques gouvernementales et dans la législation. Nous nous sommes engagés – de concert avec nos partenaires communautaires – dans des campagnes pour protéger les services publics et favoriser la création de nouveaux services.

Selon un rapport de Statistique Canada paru en 2004, le salaire des femmes syndiquées, représente en moyenne 92 % de celui des hommes. Pour les femmes non-syndiquées, ce taux s'élève à 80 %. Les femmes syndiquées ont un meilleur accès à des congés rémunérés pour obligations familiales, bénéficient de meilleurs programmes d'avantages sociaux, régimes de retraite, programmes de formation et vacances et d'une meilleure protection contre le harcèlement, les réductions d'effectifs et les diminutions de salaire que les femmes non-syndiquées.

Pour continuer à prendre de l'expansion, le mouvement syndical doit tenir compte du besoin des femmes en emploi de se syndiquer. Nous devons continuer d'appuyer le droit des femmes de travailler dans un milieu exempt de discrimination et d'obstacles.

VIOLENCE CONTRE LES FEMMES

Le droit des femmes à la sécurité

La violence est une question essentielle à l'égalité et au bien-être des femmes. Elle touche non seulement celles qui en ont été victimes, mais aussi leur famille, leurs amis, leurs voisins, leurs collègues de travail et la société en général.

L'Ontario a accueilli les premiers centres d'aides aux victimes d'agressions sexuelles et les premiers abris pour femmes battues au début des années 1970. À la fin de cette décennie, les femmes syndiquées soulevaient les questions de viol, de violence domestique et de harcèlement au travail par le biais de résolutions passées aux congrès de la FTO. Dans leurs syndicats, les femmes ont développé des exigences pour le libellé des conventions collectives et pour la sensibilisation des membres. Les syndicats ont commencé à travailler avec les coalitions communautaires pour revendiquer des mesures gouvernementales visant à mettre fin à la violence faite aux femmes et des ressources destinées aux femmes et aux enfants qui fuient des situations de violence.

En 1984, l'assemblée législative a pouffé de rire lorsque la députée du NDP Margaret Mitchell a soulevé la question de brutalité conjugale dans la Salle des communes. Les organisations féminines et ouvrières ont exprimé leur outrage à l'égard de cette réaction et travaillé au sein des collectivités pour les éduquer et faire pression pour l'adoption de mesures.

Le 6 décembre 1989, 14 jeunes femmes ont été assassinées à l'École Polytechnique de Montréal en raison de leur sexe. Ces meurtres brutaux ont incité les Canadiens à reconnaître que la violence physique, psychologique et émotionnelle est une réalité

quotidienne pour certaines femmes et leurs enfants. Le Nouveau parti démocratique fédéral a déposé un projet de loi émanant d'un député (qui a été adopté) pour désigner le 6 décembre à titre de Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes. Chaque année, avant le 6 décembre, les groupes ouvriers et communautaires s'organisent et se mobilisent pour se rappeler les femmes et les enfants qui ont connu une mort violente et inciter le gouvernement à agir pour mettre fin à la violence.

En octobre 2004, Amnesty Internationale a rendu public son rapport intitulé *Stolen Sisters: A Human Rights Response to Discrimination and Violence Against Indigenous Women in Canada (2004)*. Selon ce rapport, 500 femmes autochtones avaient disparu au Canada et on soupçonnait que bon nombre d'entre elles avaient été assassinés. Or, le gouvernement n'avait pratiquement rien fait. Selon les statistiques gouvernementales, les jeunes femmes autochtones du Canada sont au moins cinq fois plus susceptibles de connaître une mort violente que toutes les autres femmes. Le rapport remet en question l'inaction de la police et des gouvernements.

En avril 2007, la FTO a appuyé les efforts déployés par la *Media Violence Coalition* pour que la protection des femmes et des filles soit incluse dans la loi contre les crimes haineux.

La FTO et ses syndicats affiliés travaillent de concert avec les groupes revendiquant l'égalité des femmes, les centres d'aides aux victimes d'agressions sexuelles, les syndicats, les groupes anti-pauvreté et les groupes communautaires afin d'inciter le gouvernement à prendre des mesures concrètes pour mettre un terme à la violence faite aux femmes.

En novembre 2006, la FTO et des groupes de femmes ont lancé la campagne **Allons de l'avant**, qui met en lumière dix mesures que tous les paliers de gouvernement peuvent prendre immédiatement pour mettre un terme à la violence faite aux femmes et aux enfants. Elle a consisté à faire pression sur le gouvernement, à soulever des questions pendant les campagnes électorales et à élaborer des programmes de sensibilisation du public. Un site Web a été mis sur pied pour fournir de l'information et renseigner le public sur les initiatives relatives aux dix mesures www.stepitupontario.ca.

Souvent, la violence faite aux femmes à domicile se poursuit au travail. Les femmes abusées sont souvent des femmes en emploi. Comme on peut s'y attendre, les femmes qui sont victimes de violence de la part de leur conjoint à la maison se ressentent des conséquences de ces gestes au travail. La violence domestique peut nuire à la capacité d'une femme d'obtenir un emploi, de s'acquitter

de ses tâches ou de conserver son emploi.

En juin 2000, Gillian Hadley a été assassinée à la maison par son mari (de qui elle était séparée). Lors de l'enquête publique tenue après son meurtre, la FTO et d'autres groupes ont été appelés à porter témoignage concernant les répercussions que la violence peut avoir sur les femmes au travail.

Le rapport d'enquête a été rendu public en 2002. C'était la première fois qu'une enquête de ce genre se penchait sur des cas de violence ayant suivi les femmes de leur domicile à leur travail. En voici un extrait :

Nous recommandons que toute la législation d'emploi, y compris la Loi sur les normes d'emploi, le Code des droits de la personne, la Loi sur la santé et la sécurité au travail et la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, soit passée en revue et modifiée pour veiller à ce que : la définition du terme violence soit modifiée pour inclure le harcèlement, le harcèlement criminel et les menaces de violence; les femmes qui sont victimes de violence dans leur relation intime ou personnelle puissent prendre un congé suffisamment long pour remédier à la violence de la relation et trouver refuge,

avec leurs enfants, dans un endroit sécuritaire sans craindre de perdre leur emploi ou d'être victimes de représailles.

La FTO poursuit ses efforts de concert avec la *Ontario Association of Interval and Transition Houses* (OAITH) pour la mise en œuvre des recommandations de ce rapport.

Aucune femme ne devrait avoir à choisir entre sa sécurité personnelle et son travail. Les femmes qui quittent un homme abusif sont particulièrement vulnérables au travail, car leur abuseur sait où les trouver. Trop souvent, on apprend que des femmes ont été harcelées au travail et, dans des cas extrêmes, elles y ont été blessées ou tuées, que leur abuseur ait été ou non travaillé au même endroit. Les syndicats obtiennent des libellés de contrat à l'appui de ces recommandations. Toutefois, les femmes non-syndiquées qui quittent une situation abusive doivent pouvoir compter sur la protection de la *Loi sur les normes d'emploi*, ne pas craindre la perte de leur emploi ou les représailles et, au besoin, avoir le droit de modifier leur horaire ou leur lieu d'emploi lorsqu'elles sont victimes de harcèlement criminel aux mains de leur partenaire abusif.

Les syndicats ont négocié l'adoption d'un libellé de convention collective qui reconnaît les mesures de soutien requises pour les femmes qui quittent un situation de violence domestique, comme l'accès à des plans juridiques, la possibilité de

prendre congé pour aller en cour, l'obtention d'aide pour trouver un nouveau logement, repérer des services de garde d'enfant et fermer la plaie sans craindre les mesures disciplinaires, l'obtention d'aide si un partenaire violent les harcèle criminellement et la mise en œuvre de procédures de vérification sur la sécurité des femmes au travail et de Programmes d'aide aux employés. Bon nombre de syndicats participent à des initiatives telles que Men Against Male Violence et les appuient.

Nous devons poursuivre sur notre lancée et continuer à négocier et renforcer les ententes collectives, éduquer davantage les employeurs et maintenir nos liens avec des groupes cherchant l'égalité des femmes afin d'inciter les gouvernements à prendre des mesures efficaces pour mettre un terme à la violence faite aux femmes.

La violence n'a pas sa place au travail. La violence manifeste contre les femmes au travail prend deux formes principales : le harcèlement et la violence directe.

En 1980, Bonnie Robichaud, membre de l'AFPC à North Bay, a déposé une plainte de harcèlement sexuel contre son superviseur et son employeur (le ministère de la Défense nationale). M^{me} Robichaud a bénéficié d'un appui inébranlable de la part de son syndicat, du mouvement ouvrier en général et des organismes féminins. Elle a enfin obtenu gain de cause après

sept appels. En 1987, la Cour suprême du Canada a rendu une décision voulant qu'« en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un employeur est responsable des actes discriminatoires commis sans autorisation par ses employés dans le cadre de leur emploi ».

Cette décision a représenté une étape importante vers l'égalité pour toutes les femmes au travail. Le message est sans équivoque – le harcèlement au travail et la discrimination sexiste ne seront pas tolérés. Cette décision a servi de base pour définir le harcèlement en milieu de travail et dans les syndicats, et y remédier.

Le harcèlement dont les femmes sont victimes ne se limite pas au harcèlement sexuel. Les femmes de couleur, les femmes autochtones, les lesbiennes, les femmes ayant une incapacité et les femmes transgenres/transsexuelles, sont la cible – chaque jour – de gestes, de termes et d'attitudes empreintes de préjugés qu'on ne peut pas facilement dissocier de l'oppression que ces femmes vivent.

Le harcèlement fondé sur la race, l'orientation sexuelle, une incapacité, l'expression ou l'identité sexuelle et diverses autres formes de harcèlement personnel, de concert avec le harcèlement attribuable à leur sexe, peut rendre le milieu de travail -- et la société -- plus dangereux, voire mortels pour les femmes.

Le 2 juin 1996, Theresa Vince a été tuée au fusil par son harceleur dans le magasin Sears de Chatham où elle travaillait depuis 25 ans. Le 12 novembre 2005, Lori Dupont, infirmière à l'hôpital Hôtel-Dieu Grace de Windsor, a été assassinée au travail par son ex-copain, qui était médecin au même hôpital. Les organismes féminins et le mouvement ouvrier se sont mobilisés pour appuyer les familles Vince et Dupont et appuyer leur demande pour la tenue d'une enquête publique.

La violence directe a de nombreuses causes. La réduction des subventions gouvernementales, des services et des effectifs, de concert avec l'appât du gain, créent des milieux de travail où les employés sont stressés et où le public qui tente accéder aux services devient frustré et irrité. Les femmes sont souvent plus à risque en raison du poste qu'elles occupent – travailleuses sociales, fournisseurs de service, réceptionnistes, infirmières et enseignantes.

Manifestement, pour remédier à la violence au travail, l'Ontario doit adopter un règlement en la matière en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Le gouvernement McGuinty doit appuyer pleinement et adopter le projet de loi émanant de la députée provinciale du NPD Andrea Horwath visant à protéger tous les travailleurs de l'Ontario en faisant en sorte que le harcèlement au travail soit considéré comme une infraction en vertu de la *Loi sur la*

santé et la sécurité au travail. En vertu de ce projet de loi, le harcèlement serait considéré comme un danger professionnel.

Des études ont mis en lumière les répercussions du harcèlement, du stress et de la violence sur la santé physique et psychologique des travailleuses. La *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* doit être modifiée pour offrir une protection contre ces risques pour la santé.

Les syndicats ont relevé le défi de mettre un terme à la violence contre les femmes et ce, tant au travail qu'à l'extérieur de celui-ci. Les efforts que nous déployons et les luttes que nous entreprenons ne sont jamais faciles. Au moment de collaborer avec nos partenaires communautaires, nous devons également revoir nos propres structures, opinions et priorités. Nous approfondissons notre analyse de la confluence de la violence fondée sur le sexe avec le racisme, le capacitisme, l'homophobie et la pauvreté et démontrons comment ces situations opprimantes s'ajoutent aux obstacles que les femmes doivent surmonter pour s'évader et les marginalisent.

Notre vision de l'égalité doit donner naissance à un monde où les filles et les femmes sont en toute sécurité à la maison, à l'école, dans la rue et au travail. Ce monde, nous pouvons le créer.

NORMES D'EMPLOI

Au cours des 50 dernières années, la FTO et ses syndicats affiliés ont revendiqué le droit des travailleurs de l'Ontario d'obtenir un emploi convenable. Pour ce faire, nous avons exercé des pressions, organisé des démonstrations et monté des campagnes avec les Ontariens et en leur nom. Par emploi convenable, on entend un travail qui s'accompagne d'avantages sociaux, de conditions de travail et d'une rémunération qui permettent d'assurer les droits de base et une bonne qualité de vie. Ci-dessous, nous mettons en lumière certains des droits protégés en vertu de la législation relative aux normes de travail et aux relations industrielles.

Au moment d'aborder le sujet des normes d'emploi, nous nous appuyons sur le principe voulant que tous les travailleurs puissent exercer des droits de base concernant le niveau de revenu, les heures de travail, les conditions de travail et autres. Or, ce n'est pas le cas aujourd'hui. En effet, bien que certains travailleurs bénéficient de la pleine protection de la *Loi sur les normes d'emploi (LNE)*, certains ne profitent que de certaines d'entre elles alors que d'autres en sont entièrement exclus. Par conséquent, ils ne bénéficient pas de certains des droits qui y sont prévus.

À notre avis, tous les travailleurs devraient avoir le droit de bénéficier

de la pleine protection de normes d'emploi et de pouvoir compter sur leur mise en application. Pour ceux d'entre nous qui sont syndiqués, la LNE représente les droits minimums à partir desquels nous négocions des dispositions plus avantageuses, comme un salaire plus élevé et des vacances et congés additionnels. Cela dit, bon nombre des membres de notre famille ou de nos amis ne sont pas syndiqués et, dans des bien cas, la LNE, ou du moins les dispositions relatives à leur travail, représentent non seulement leurs droits minimums, mais aussi leurs droits maximums. Autrement dit, ils n'obtiennent jamais un salaire ou des avantages sociaux plus généreux que ceux prévus en vertu de la LNE.

Par conséquent, la LNE est importante pour tous les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non. Les aspects suivants du travail sont couverts en vertu de la LNE :

- Salaire minimum : Le salaire minimum général s'établit actuellement à 8 \$ de l'heure. Pour les étudiants de moins de 18 ans, les serveurs de boissons alcoolisées et les travailleurs à domicile ont respectivement droit à un minimum de 7,50 \$, 6,95 \$ et 110 % du salaire minimum général. En Ontario aujourd'hui, environ un travailleur sur quatre gagne moins de 10 \$ de l'heure. Parmi ce groupe, près de 50 % sont des immigrants et 61 % sont des femmes. Par suite d'une

campagne publique menée par les syndicats et les groupes communautaires, le gouvernement McGuinty a promis de porter le salaire minimum à 10,15 \$ en 2010.

- Repas et pauses : Actuellement, il faut travailler pendant plus de 5 heures consécutives pour avoir droit à une pause-repas non-rémunérée de 30 minutes. La LNE ne prévoit aucune disposition exigeant qu'un employeur fournisse des pauses-café, des pauses nutritives ou autres, mais elle devrait le faire.
- Heures supplémentaires : De nos jours, il y a plus d'employés que jamais qui exécutent des heures supplémentaires excessives. Le projet de loi 63 du gouvernement libéral exigeait que les employeurs obtiennent le consentement par écrit des employés pour prolonger leur semaine de travail au-delà des 48 heures réglementaires. De nombreux employés se sentent contraints de signer ces ententes pour être engagés et constatent ensuite qu'il est difficile, voire impossible, de les révoquer. Par conséquent, ils se retrouvent à exécuter pendant des années des heures supplémentaires excessives ou à travailler dans le domaine des ventes au détail le dimanche sans avoir l'occasion de se soustraire à ces ententes.

- Rémunération des heures supplémentaires : En vertu de la LNE, les travailleurs doivent être rémunérés pour leurs heures supplémentaires après 44 heures de travail au cours d'une semaine et en fonction de leur taux horaire régulier majoré de moitié. Pour qu'un employé travaille plus de 48 heures, l'employeur doit obtenir son consentement par écrit, ainsi que l'approbation du ministère du Travail. Les employés doivent aussi consentir par écrit à ce que leur employeur leur accorde un congé plutôt que de les rémunérer en argent pour les heures supplémentaires travaillées. Les employeurs ont toujours le droit, moyennant le consentement écrit de l'employé, de faire la moyenne des heures supplémentaires pour éviter de devoir payer le taux horaire majoré de moitié. Les employeurs ont encore plus de « flexibilité », car de nombreux emplois sont exemptés de cette disposition.
- Période et paie de vacances : La LNE ne prévoit que deux semaines de vacances et une rémunération de 4 % pour couvrir cette période après 12 mois d'emploi. Ces deux semaines peuvent être prises ensemble ou un jour à la fois. Par contraste, certaines compétences administratives européennes accordent quatre ou cinq semaines de vacances à leurs employés chaque année.
- Congés fériés : Actuellement, les travailleurs ontariens ont droit à huit congés fériés. Si un employé accepte de travailler lors d'un congé férié, il peut choisir entre un salaire compensatoire (taux horaire majoré de moitié) ou son salaire régulier en plus d'un autre jour de congé.
- Congé de maternité ou parental : Il s'agit là d'améliorations relativement récentes apportées à la LNE. Les femmes enceintes ont le droit de prendre un congé de maternité de jusqu'à 17 semaines. Les deux nouveaux parents peuvent aussi prendre un congé parental de jusqu'à 35 semaines. Il s'agit là de deux dispositions distinctes. Les employés ont droit à ces congés indépendamment de leur relation d'emploi – plein temps, temps partiel, employé permanent ou employé contractuel. Aucun de ces congés n'est rémunéré.
- Congés autorisés : Plusieurs types de congé sont autorisés en vertu de la LNE, y compris un congé d'urgence permettant aux employés de s'absenter, sans solde, 10 jours par année civile s'ils sont malades, blessés, subissent une urgence médicale ou doivent s'occuper d'une urgence familiale. La LNE prévoit aussi un congé médical pouvant atteindre 26 semaines pour permettre à un employé de s'occuper d'un membre de la famille atteint d'une maladie grave s'accompagnant d'un

risque de décès élevé pendant cette période.

- Indemnité de cessation d'emploi : Lorsqu'un employeur congédie un travailleur ou ferme ses portes et que l'employé compte plus de trois mois de service, celui-ci doit obtenir un avis par écrit, faute de quoi il doit recevoir une indemnité représentant le nombre de semaines ou le préavis auquel il a droit. Le montant de l'indemnité de cessation d'emploi dépend du nombre des semaines, de mois et/ou d'années de service de l'employé.
- Indemnité de départ: L'indemnité de départ est différente de l'indemnité de cessation d'emploi. Pour obtenir une indemnité de départ, il faut avoir travaillé pour le même employeur pendant au moins cinq ans. L'employeur en question doit avoir une masse salariale de plus de 2,5 millions de dollars par année, ou alors l'employé doit être l'un d'au moins 50 employés à être mis à pied au cours des 6 mois précédents. En vertu de la disposition relative à l'indemnité de départ, un employé a le droit de recevoir une semaine de salaire pour chaque année de service, sous réserve d'un maximum de 26 semaines.
- À travail égal, salaire égal : Cette disposition prévoit le versement d'un salaire égal pour un travail égal (et non pour des fonctions

équivalentes). Elle a été incluse dans la LNE par la Commission des droits de la personne en 1968.

Ces dispositions figurent parmi les dix principales de la LNE. Il y en a d'autres, mais il ne s'agit pas ici de détailler chacune d'entre elles, car dans bien des cas elles sont inadéquates, inapplicables ou les deux. Or, elles devraient représenter un droit fondamental pour tous.

Prenons, par exemple, la disposition relative au salaire minimum, qui ne s'applique pas à tous les employés. Par suite d'une campagne massive menée par des syndicats, des conseils du travail, la FTO, des groupes et coalitions communautaires, le quotidien *The Toronto Star* et le Nouveau parti démocratique, le gouvernement libéral de Dalton McGuinty a promis de porter le salaire minimum à 10,25 \$ sur une période de trois ans.

Un salaire de dix dollars de l'heure est le montant nécessaire pour toucher le seuil de la pauvreté, tel que celui-ci a été établi par Statistique Canada aujourd'hui, en 2007, en vertu du Seuil du faible revenu. Or, le gouvernement provincial entend exiger le versement de ce montant en 2010, ce qui surviendra seulement s'il est réélu et respecte sa promesse ou si un autre gouvernement accepte de le faire après avoir été élu. Cela dit, un salaire minimum légiféré ne devrait-il pas conférer aux

travailleurs le droit de franchir le seuil de la pauvreté ? Ne devrait-il pas être indexé pour éviter que les travailleurs pauvres tombent maintes fois en deçà du seuil de la pauvreté ? Nous croyons que de meilleurs vacances et congés autorisés, un salaire égal pour travail égal (et pas seulement pour des fonctions équivalentes), la rémunération des heures supplémentaires après 40 heures de travail, plutôt que 44, l'interdiction de faire la moyenne des heures supplémentaires pour éviter de rémunérer les employés selon un taux horaire majoré de moitié et plus encore devraient figurer parmi les droits fondamentaux de tous les travailleurs.

Travail précaire

La LNE ne renferme aucune disposition législative claire et précise concernant la prolifération d'emplois non-standards ou précaires. Par emploi précaire, on entend : le travail à temps partiel, le travail à forfait, les diverses formes de travail temporaire, le travail autonome, les emplois saisonniers et les emplois occasionnels. Les emplois permanents à temps plein, qui jusqu'à maintenant étaient considérés comme la norme, ont diminué pour passer de 67 % en 1989 à 64 % en 1994 et à 63 % en 2003. Par la même occasion, les emplois précaires ont augmenté radicalement, passant de 32 % de la main-d'œuvre en 1989 pour s'établir à 36 % en 2003.

À l'instar de la production dite « juste à temps », nous assistons à l'apparition d'une main-d'œuvre « juste à temps » qui occupe divers types d'emplois précaires, comme le travail à forfait ou ce que Statistique appelle le « travail indépendant à son compte » (travail indépendant sans employé). Le foisonnement des agences de placement temporaire est fortement tributaire du phénomène précédent. Selon le répertoire des recruteurs, il y a actuellement 3 299 agences de placement temporaire au Canada. Ce total est supérieur au nombre de restaurants Tim Horton au pays. La ville de Kitchener à elle seule en compte 79. D'autres villes et municipalités d'un bout à l'autre de la province connaissent un foisonnement du nombre d'agences temporaires. Des milliers de jeunes se tournent vers ces agences dans l'espoir de trouver un emploi à plein temps. Or, leurs espoirs sont souvent anéantis lorsqu'ils apprennent que les ententes conclues entre les employés, les agences temporaires et leurs entreprises clientes sont rédigées de façon à empêcher les personnes qui ont recours à leurs services de travailler à plein temps pour une de leurs entreprises clientes ou prévoient des pénalités si ces dernières ne passent pas par l'agence pour embaucher ces employés.

La question relative aux « travailleurs indépendant à son compte », ou ce qu'on appelle un « entrepreneur indépendant » doit faire l'objet d'études ultérieures, car

de nombreux travailleurs se retrouvent dans cette situation par suite d'une mise à pied ou de la fermeture d'une entreprise. Souvent, les entreprises préfèrent engager des entrepreneurs indépendants, plutôt que d'embaucher ces personnes à plein temps ou à temps partiel. Initialement, les employés considèrent cet arrangement comme étant avantageux, car ils n'ont pas à verser les charges sociales. Or, ils se rendent souvent compte par la suite qu'ils n'ont accès à aucun programme d'indemnisation des accidents du travail, à aucun régime dentaire ni à un bon régime de retraite et que ces avantages valent plus qu'ils le croyaient au départ. Nous espérons aussi que ces travailleurs se rendront aussi compte du fait que les entreprises ont recours à des agences de placement temporaire pour réaliser des économies sur les coûts administratifs et de main-d'œuvre (le salaire des travailleurs engagés par le biais d'une agence temporaire représente environ 40 % de celui des employés permanents). De plus, bon nombre de travailleurs croient qu'en tant qu'entrepreneurs indépendants, ils sont des employés à part entière. Or, les entrepreneurs indépendants sont des personnes qui dirigent leur propre entreprise ou détiennent le plein contrôle sur leur travail, alors que dans le cas des employés qui travaillent pour le compte d'une entreprise, c'est cette dernière qui exerce ce contrôle.

Les conditions de travail des entrepreneurs indépendants sont

mal réglementées ou sèment la confusion, et la réglementation qui existe est rarement mise en application. La LNE doit se doter d'un libellé clair et précis qui régit tous les formes de travail précaire, y compris le travail autonome. Les agences temporaires devraient relever de la LNE pour veiller à ce que les travailleurs aient accès à un traitement équitable et à des droits fondamentaux.

RELATIONS DU TRAVAIL

La *Loi sur les relations du travail* de l'Ontario (*LRT*) porte sur les droits statutaires des travailleurs syndiqués et sur la réglementation y afférente. Nous soutenons que tous les travailleurs devraient avoir le droit de se joindre à un syndicat pour combler leurs besoins et concrétiser leurs aspirations et ce, sans craindre les représailles. Autrement dit, la FTO croit que la liberté d'association, y compris l'option de se joindre à un syndicat, est un droit fondamental au sein d'une société démocratique. Ces droits sont généralement codifiés au sein de la constitution et de la charte d'organismes mondiaux tels que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) des Nations-Unies. La Convention 87 de l'OIT, que le Canada a ratifiée en 1948, appuie la liberté d'association et la protection du droit de se syndiquer. Plus récemment (1998), la Déclaration relative aux principes et droits

fondamentaux au travail de l'OIT a exigé que tous les États membres, dont le Canada : « respectent, promouvoient et réalisent, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective...».

Bien que le Canada ait ratifié de telles ententes internationales, d'importants groupes en Ontario et dans le reste du pays n'ont toujours pas le droit de se joindre à un syndicat et de négocier collectivement. Citons, notamment, les travailleurs agricoles. Il y a plus de 100 000 travailleurs agricoles en Ontario, dont quelque 17 000 travailleurs migrants provenant d'endroits tels que les Antilles et le Mexique.

Les enseignants collégiaux à temps partiel sont aussi exclus de la LRT. Ils ne sont pas du ressort de *Loi sur la négociation collective dans les collèges* et ne peuvent pas se syndiquer en vertu de la LRT. Le syndicat des employés de ces collèges, le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO), a tenté par le passé de favoriser la syndicalisation de ces employés et est en train d'essayer de nouveau. La législation doit changer. Les employés à temps partiels des universités, des écoles secondaires et des écoles publiques ont le droit de se syndiquer; il n'y a aucune raison de traiter

différemment les employés à temps partiel des collèges.

La législation prévoit les droits clés suivants :

- Accréditation : Il y a des endroits dans le monde où les procédures d'accréditation sont simples. Auparavant, celles de l'Ontario reposaient sur un système de cartes confirmant que la majorité des travailleurs désiraient se syndiquer. Ce système a été établi il y a 40 ans, peu de temps après la fondation de la FTO, et il est demeuré en vigueur pendant plusieurs décennies, que le gouvernement au pouvoir ait été Conservateur, Libéral ou Néo-démocrate.

Puis, sous le gouvernement Conservateur Harris/Eves en Ontario, et sans étude indépendante ou de consultation efficace à l'appui, cette pierre angulaire du système des relations du travail a été abolie. Peu importe le pourcentage de travailleurs qui ont signé une carte syndicale au travail, un scrutin est maintenant obligatoire. Ces scrutins de représentation obligatoires donnent aux employeurs de bonnes occasions de frustrer les travailleurs et de porter atteinte à leur décision démocratique de se syndiquer.

Le gouvernement Libéral McGuinty a seulement rétabli l'accréditation au moyen de cartes pour les métiers de la

construction, et non pour la vaste majorité des syndicats ou des membres qui font partie de syndicats publics et de syndicats industriels. Ainsi, en dépit du fait que le Canada a entériné les conventions de l'OIT concernant le droit de négocier collectivement et d'appartenir à un syndicat, les travailleurs de l'Ontario qui désirent se syndiquer craignent toujours les représailles et font face à des obstacles plus gênants de la part des employeurs. Cela contrevient donc à leur droit d'appartenir à un syndicat.

- Disposition anti-briseurs de grève : En vertu des vastes réformes de la législation du travail auxquelles l'ancien gouvernement NPD de l'Ontario a procédé, il était illégal pour un employeur, dans la majorité des cas, d'engager des briseurs de grève et des travailleurs de remplacement pendant une grève légale. Or, le gouvernement conservateur Harris/Eves a aussi aboli cette disposition. À notre avis, les travailleurs devraient, au moment d'exercer leur droit de débrayer, pouvoir compter sur le fait que leur employeur n'engagera aucun travailleur de remplacement pour accomplir leur travail.
- Droits de successeur dans le secteur des contrats de service : Le travail à forfait est, comme nous l'avons mentionné ci-dessus, une réalité croissante

dans la province. Le manque d'équité de ce genre de travail a incité la FTO et ses syndicats affiliés à revendiquer des réformes, revendications qui ont donné naissance à une provision éphémère de la LRT servant à protéger les droits de successeur des employés lorsque le contrat de service était transféré d'une entreprise à une autre. Une fois de plus, le gouvernement Harris/Eves a répudié cette disposition.

Dans le moment, lorsqu'une entreprise fournit des services contractuels comme le nettoyage, la garde de sécurité et les services alimentaires et que son client décide de retenir les services d'une autre entreprise, ses employés n'ont aucun droit de successeur, car l'entreprise n'a pas été officiellement vendue. Par conséquent, la LRT ne prévoit actuellement aucune disposition de protection pour les employés qui ont choisi d'être représentés par un syndicat. Ceux-ci se retrouvent donc sans syndicat et sans convention collective et perdent leur niveau de rémunération, leur sécurité d'emploi, leur ancienneté, leurs avantages sociaux et leur allocation de vacances. À notre avis, les travailleurs qui se retrouvent dans de telles situations ne devraient pas perdre les droits contractuels obtenus au prix de durs efforts simplement parce qu'une tierce partie décide de faire affaire avec

un nouvel entrepreneur. Ces employés devraient recouvrer leurs droits de successeur, qui devraient être considérés comme un droit fondamental.

- Interdiction d'accréditation : Par suite des modifications qui y ont été apportées en 2000, la LRT interdit maintenant aux syndicats de demander une accréditation pendant une période d'un an s'ils ont retiré leur requête après un scrutin de représentation ou si la Commission des relations du travail rejette leur requête après un scrutin. Lorsqu'un syndicat retire sa demande avant la tenue d'un scrutin de représentation, il est banni pendant une période minimale de six mois et maximale d'un an. Or, pour raffermir le droit, pour tous les travailleurs, d'appartenir au syndicat de leur choix, toutes les interdictions devraient être levées.

Les dispositions ci-dessus mettent en lumière les principales sections de la LRT de l'Ontario qui doivent être modifiées pour enracermer fermement les droits des travailleurs. Il y en a de nombreuses autres, comme les ordonnances intérimaires, les pratiques injustes, les droits partiels dans l'attente d'une première convention collective et les audiences accélérées. Certaines dispositions de la LRT ont été remises en vigueur depuis l'ère conservatrice de Harris/Eves, mais la grande majorité d'entre elles doivent faire l'objet de changements

importants pour que les travailleurs de l'Ontario bénéficient de leurs pleins droits.

INDEMNISATION DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL

APPRÉCIATION DU PASSÉ

Définition d'accident

En 1963, la définition d'accident a été élargie pour inclure « une incapacité de travailler subie en cours d'emploi ou découlant de ce dernier ». Cette modification reconnaissait le besoin d'indemniser un travailleur pour une blessure ou une maladie se manifestant graduellement. Elle a mis fin aux débats à savoir si ces états de santé étaient couverts en vertu de la définition d'accident.

Période d'attente

La période d'attente pour recevoir une indemnisation a été éliminée en 1985. De ce fait, l'employeur était responsable de toute perte de salaire dès le jour de l'accident et l'indemnisation commençait à être versée le lendemain.

Tribunal d'appel des accidents du travail (TAAT)

Le TAAT a été établi en 1985 en tant que tribunal indépendant représentant le dernier palier d'appel du système. Les travailleurs blessés avaient fait pression pour

modifier un système d'appels entièrement interne qui ne prévoyait aucun moyen de faire en sorte que la Commission des accidents du travail soit redevable de ses décisions. Dans le document de 1980 intitulé *Reshaping Workers' Compensation for Ontario*, le professeur Paul C. Weiler a déclaré que pour conférer aux travailleurs blessés un sentiment de confiance et une certaine irrévocabilité, le système d'appels devait être non seulement juste et impartial, mais il devait aussi avoir l'apparence de l'être.

Comité des maladies professionnelles (CMP)

Le CMP a été établi en 1985 en tant qu'organisme composé d'intervenants multiples et responsable d'effectuer des recherches sur les liens du travail avec la cause des maladies. Les efforts de cet organisme et les résultats de ses recherches sont à l'origine de changements importants dans la façon dont les demandes d'indemnité relatives à une maladie professionnelle sont adjugées et de l'inclusion de ces maladies à l'annexe des maladies.

Indexation intégrale

Avant 1985, le conseil d'administration de la Commission des accidents du travail était responsable d'établir le barème d'indexation des prestations. En vertu du projet de loi 101, celles-ci devaient augmenter chaque année

en fonction de la hausse de l'indice des prix à la consommation.

Annexe 4

Cette annexe prévoyait la présomption non-contestable du fait qu'une maladie était liée au travail si un travailleur qui en était atteinte avait travaillé au sein d'une industrie correspondante.

Bureau des conseillers des travailleurs (BCT)

L'établissement du BCT en 1985 a donné aux travailleurs blessés un accès sans frais à un conseiller juridique. La complexité croissante du système d'indemnisation s'est traduite par un foisonnement des requêtes en appel.

Douleur chronique

Par suite d'un appel interjeté auprès du TAAT, une politique officielle a été élaborée pour reconnaître et indemniser les états d'incapacité liés à une douleur chronique.

Obligation de réinsertion

Le 2 janvier 1990, l'obligation d'un employeur de réembaucher un travailleur blessé est entrée en vigueur. Bien que les critères d'admissibilité et la durée de l'obligation aient posé des problèmes, cette décision a représenté un pas énorme dans la bonne direction.

Avantages en matière d'emploi

En vertu du projet de loi 162, les employeurs doivent continuer de cotiser au régime de retraite, au régime d'assurance-maladie et à la police d'assurance-vie de leurs travailleurs blessés pendant une période d'un an suivant l'accident.

Conseil d'administration bipartite

L'établissement du bipartisme au sein du conseil d'administration de la Commission des accidents du travail a donné aux employeurs et aux employés l'occasion égale de se prononcer sur de nombreux changements systémiques, comme l'approbation des politiques du conseil. Ce bipartisme reconnaissait que les travailleurs devaient faire partie intégrante du système d'indemnisation et être considérés comme des intervenants importants, et non seulement comme des clients du système. Or, l'une des premières mesures du gouvernement Harris a été de démanteler ce conseil bipartite et de le remplacer par un conseil corporatif.

Projet de formation de la FTO et de la CAT

En 1990, la FTO a obtenu une petite subvention pour établir et offrir un programme de formation à l'intention des représentants des travailleurs blessés. Ce projet a pris de l'ampleur au cours des années suivantes et donné naissance à la création de nombreux autres cours et à des ateliers avancés fournissant des renseignements à jour et

complets sur la représentation des travailleurs blessés. Le projet a élargi l'accès à sa formation et fourni des séances de formation à plus de 10 000 travailleurs blessés. Au cours des 17 dernières années, ce projet de formation est parvenu à rester à flot pendant le mandat de trois gouvernements et prouvé son utilité et son importance pour le système d'indemnisation tout entier.

Ajout de maladies à l'Annexe 4

Le 28 mai 1992, l'amiantose et le mésothéliome ont été les premières maladies à être ajoutées à l'Annexe 4. La présomption de maladie s'appliquait aux travailleurs qui avaient participé au processus de générer des fibres d'amiante aéroportées. En décembre 1993, le cancer primaire des cavités nasales a aussi été ajouté.

Versement de prestations aux conjoints qui se remarient

Pendant de nombreuses années, la législation relative à l'indemnisation a désavantagé les conjoints de travailleurs qui étaient décédés de causes liées à leur travail. La pratique de mettre fin à leurs prestations s'ils se remariaient a été qualifiée de discriminatoire; on l'a donc révoquée et versé des prestations rétroactives aux nombreuses personnes touchées.

Retour au travail rapide et sécuritaire

En 1998, la législation a été modifiée pour obliger les employeurs

à offrir un travail convenable aux travailleurs blessés qui ne s'étaient pas encore complètement rétablis. Cette obligation n'avait rien à voir avec celle de réengager ce travailleur et comportait des critères d'admissibilité et une durée maximum.

Commission des pratiques équitables (CPE)

L'établissement de la CPE a fourni aux travailleurs un mécanisme efficace pour veiller à la responsabilisation interne de la CAT. Il a permis l'accès facile des travailleurs à un organisme en mesure de faire enquête sur les plaintes relatives à l'équité des pratiques, que celles-ci touchent une seule personne ou soient systémiques.

Changements systémiques

Grâce aux efforts des travailleurs blessés et d'autres organismes de travailleurs, de nombreux changements systémiques ont été apportés au cours des 50 dernières années. Il suffit de se rappeler qu'à mi-chemin des années 1980, les travailleurs n'avaient pas accès aux nombreux documents contenus dans leur dossier auprès de la CAT. Ils avaient seulement le droit de lire leur dossier (sur rendez-vous) et de prendre des notes concernant son contenu. S'ils décidaient d'appeler une décision, on leur remettait seulement un résumé des documents et des preuves contenues dans leur dossier.

L'administration et les pratiques de la CAT ont dû devenir transparentes. Celle-ci ne peut donc plus dissimuler des documents ou des directives d'adjudication ou en atténuer la teneur.

Les travailleurs ont maintenant accès à leur dossier de demande de prestations et les politiques de la CAT sont affichées sur son site Web.

Non seulement ces mesures ont accru l'équité des travailleurs, mais elles ont rendu le système d'appel plus efficace et redevable.

Allocation de soutien à l'autonomie (ASA)

Plus récemment, de nombreux organismes de travailleurs et syndicats ont mis en œuvre une stratégie d'appel plus audacieuse qui a entraîné l'établissement d'une allocation de soutien à l'autonomie (ASA). Cette allocation annuelle vise à aider les travailleurs gravement blessés à régler les frais de divers tâches et corvées domestiques (tonte du gazon, pelletage de neige, etc.) dont ils sont incapables de s'acquitter eux-mêmes en raison de leurs blessures indemnissables.

Thérapie d'entretien

C'est aussi suite à de nombreux appels que CAT a accepté d'établir une politique visant le règlement des frais d'une sorte de thérapie d'entretien. Auparavant, la CAT réglait seulement les frais de traitements visant à améliorer l'état

de santé des travailleurs. Les thérapies de d'entretien permettent aux travailleurs de maintenir leur niveau de fonctionnement et prévient les exacerbations donnant lieu à d'autres absences du travail.

Clause présomptive pour les pompiers

Par suite des recherches conclusives du Comité des maladies professionnelles, du projet de loi déposé par la députée néo-démocrate Andrea Horwath et des efforts de la Ontario Professional Fire Fighters Association (OPFFA), le gouvernement a récemment modifié la loi pour créer la présomption que plusieurs maladies, y compris des maladies du cœur, sont liées au travail de pompier et d'inspecteur d'incendies.

CARTE ROUTIÈRE POUR L'AVENIR

Indemnité de vie chère

Les employeurs ont obtenu un gain fortuit, soit une réduction de 24,7 % des primes du régime d'indemnisation des travailleurs au cours des 10 dernières années, alors que les travailleurs sont contraints de vivre dans la pauvreté étant donné que leurs prestations ne sont pas indexées. L'inflation a rongé 24,7 % des prestations des travailleurs blessés au cours des 10 dernières années. Dans une lettre adressée à la FTO le 4 avril 2003, Dalton McGuinty écrivait : « Les travailleurs blessés et leurs personnes à charge ne devraient pas devoir compter sur les prestations

d'assurance-sociale comme complément à leurs prestations de retraite. Nous aimerions faire en sorte que les travailleurs blessés ne reçoivent qu'un seul paiement. Nous étudions aussi la possibilité d'introduire un facteur inflationniste juste pour protéger les prestations des travailleurs contre l'inflation ». Après trois ans, le gouvernement a finalement présenté une loi en vertu de laquelle les travailleurs blessés obtiendraient une augmentation de 2,5 % le 1^{er} juillet 2007, le 1^{er} juillet 2008 et le 1^{er} juillet 2009. Les travailleurs blessés méritent une protection contre l'inflation dès maintenant.

Protection

Un rapport préparé pour le compte de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) a révélé que 35 % des travailleurs ontariens ne bénéficient pas de la protection d'un système d'indemnisation contre les accidents du travail. Bien que le rapport ait recommandé une pleine protection pour tous les travailleurs, le gouvernement a refusé de mettre en œuvre ces recommandations. L'ajout des entrepreneurs indépendants et du secteur des services, y compris les banques et les sociétés d'assurance, procurerait au système une source de liquidité régulière lorsque l'économie fluctue. Tous les travailleurs, peu importe leur lieu de travail ou la façon dont ils gagnent leur vie, devraient bénéficier de la protection de la *Loi sur la sécurité*

professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (LSPAAT).

Disposition déterminative

L'article 43 de la LSPAAT permet à la CSPAAT de décréter qu'un travailleur obtient un revenu découlant d'une activité professionnelle appropriée et de déterminer ses prestations pour perte de salaire en fonction de ce revenu réputé et ce, peu importe si le travailleur a bel et bien obtenu un emploi après avoir été blessé au travail. Bien que la disposition déterminative ait vu le jour en vertu des modifications apportées à la *Loi sur les accidents du travail* en 1989, le recours actuel à la disposition déterminative exclut un plus grand nombre de travailleurs qu'en vertu du système précédent. Cela est particulièrement le cas pour les travailleurs ayant une incapacité permanente. Cette disposition a pour effet de transférer le coût de nombreux accidents du travail à d'autres programmes sociaux provinciaux et fédéraux, donc aux contribuables de l'Ontario et du Canada. La LSPAAT devrait être modifiée pour éliminer le recours à une disposition déterminative et ainsi veiller à ce que les prestations pour pertes de salaire soient fonction du salaire effectivement perdu après avoir subi une blessure.

Augmentation des prestations de 85 % à 90 % du revenu net

Les travailleurs blessés ont aussi été touchés d'une autre façon par la

LSPAAT, soit par le fait que les prestations d'assurance-salaire ont diminué pour passer de 90 % à 85 % du revenu moyen net. Cette mesure nuit grandement à la capacité des travailleurs blessés de maintenir le mode de vie qu'ils menaient avant leur accident, surtout s'ils sont touchés par les dispositions de vie chère susmentionnées et le plafonnement des prestations ci-dessous. Le montant des prestations devrait être porté de nouveau à 90 % du salaire moyen net.

Suppression de la limite relative aux prestations d'accident du travail

Les travailleurs qui gagnaient un revenu relativement élevé au moment de subir leur blessure sont assujettis à l'exigence voulant que les prestations d'assurance-salaire n'excèdent pas 175 % du salaire industriel moyen, ce qui peut avoir de graves répercussions négatives sur eux et leur famille. La législation doit être modifiée pour que la limite imposée aux prestations d'assurance-salaire soit supprimée.

Suppression de la limite d'âge pour les prestations liées à la perte économique future (PEF) et à la perte de revenus

Le gouvernement de l'Ontario a présenté un projet de loi visant à mettre un terme à la retraite obligatoire et à la discrimination à laquelle les travailleurs de plus de

65 ans étaient assujettis à la lumière de cette exigence. Cela dit, cette loi permet aux prestations d'assurance-salaire versées en vertu de la *Loi sur les accidents de travail* et de la LSPAAT d'être assujetties à une limite d'âge. Cette limite pour les prestations liées à la PEF et à la perte de revenus rend les travailleurs qui ont subi une incapacité permanente au travail vulnérables à la discrimination fondée sur l'âge. La législation doit être modifiée pour supprimer la limite d'âge dans la LSPAAT.

Perte de revenu de retraite

Les travailleurs ont subi une autre réduction de leurs prestations en vertu de la LSPAAT, soit la diminution du montant prélevé à même les prestations d'assurance-salaire du travailleur pour compenser la perte de revenu de travail. Pour les travailleurs blessés entre 1990 et 1998, 10 % de plus des prestations liées à la PEF sont automatiquement mis de côté jusqu'à l'âge de 65 ans. Pour ceux qui ont été blessés après 1998 (soit ceux dont les prestations sont déterminées en vertu de la LSPAAT), la somme mise de côté représente seulement 5 %, à moins que le travailleur accepte de cotiser une somme additionnelle de 5 % à même ses propres prestations. Si le système de perte de salaire demeure en vigueur, le montant mis de côté devrait être porté de nouveau à 10 %.

Pertes non financières

La compensation monétaire offerte en vertu des dispositions de pertes non financières vise à indemniser les travailleurs pour la souffrance et la douleur attribuable à l'accident de travail. Or, les sommes octroyées sont faibles par rapport à la souffrance et à la douleur des travailleurs qui subissent une incapacité permanente en raison d'un accident du travail. Les travailleurs interprètent ces petits octrois monétaires comme un affront à leur dignité et à leur confiance en soi. En fait, bon nombre d'entre eux considèrent qu'ils « ajoutent l'insulte à l'injure ». Si le système à double indemnité demeure en vigueur, le montant de base de la compensation pour pertes non financières devrait augmenter considérablement.

Prestations liées à l'emploi

Les travailleurs blessés qui bénéficient d'un régime de prestations liées à l'emploi ne continuent à recevoir ces prestations que pendant une période d'un an après l'accident. C'est là que la responsabilité de l'employeur prend fin. La CSPAAT ne tient pas compte des conséquences de cette interruption des prestations ou de tout autre régime de prestations. Cela nuit à tous les travailleurs blessés et à leur famille. De toute évidence, plus la blessure est grave, plus les conséquences sont négatives. La Loi devrait être modifiée pour inclure un régime de prestations parrainé par

la CSPAAAT pour tous les travailleurs blessés et leur famille.

Restriction relative aux prestations pour stress mental

La restriction relative aux prestations pour stress mental représente l'une des façons dont la LSPAAT exclut certains travailleurs ayant une incapacité liée au travail. Il est permis d'affirmer que cela constitue une enfreinte aux dispositions d'égalité conférées en vertu de la *Charte* et du *Code des droits de la personne* en ce sens que cette restriction discrimine contre les travailleurs ayant une incapacité mentale en fonction de la nature de leur incapacité. À ce jour, cette disposition n'a pas fait l'objet de contestation, mais elle pourrait le faire et, tant et aussi longtemps qu'elle demeure en vigueur, elle discrimine contre un groupe extrêmement vulnérable de travailleurs atteints d'une incapacité mentale. La LSPAAT devrait être modifiée pour supprimer la restriction relative au stress mental.

Limites temporelles

L'introduction de limites temporelles en 1998 a eu un profond effet négatif sur l'ensemble du système. Ces limites sont particulièrement problématiques pour les personnes les plus vulnérables et pour celles qui ont le plus à perdre : les travailleurs ayant une incapacité permanente et qui, en plus d'avoir subi des blessures indemnifiables, sont confrontés à des obstacles

(langue, alphabétisme et incapacité mentale et physique).

Les limites temporelles compliquent le système en générant plus de requêtes en appel et plus de formalités administratives. Elles rendent le système plus rigide et légaliste, donc moins accessible aux travailleurs blessés. Il est permis d'affirmer que les limites temporelles ont eu pour effet d'accroître les coûts administratifs découlant du nombre accru de requêtes en appel et des procédures nécessaires pour administrer le système dans un contexte de limites temporelles. En 2005, près de 10 % des décisions du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT) portaient sur des limites temporelles (287 des 2 969 rendues en 2005).

Ces limites empêchent toutes les agences du système de se concentrer sur leur raison-d'être, soit veiller à ce que les travailleurs blessés reçoivent les prestations et les services auxquels ils ont droit après avoir subi une blessure ou une maladie au travail.

Dans la mesure où les limites temporelles ont permis au système de réaliser des économies, c'est aux dépens des travailleurs blessés qui ont été exclus du système pour ne pas avoir déposé leur demande ou leur requête en appel au sein des limites temporelles imposées. La législation doit être modifiée afin de supprimer entièrement les limites

temporelles imposées aux demandes d'indemnité et aux requêtes en appel des travailleurs.

Tribunal d'appel

De nombreux changements apportés en vertu de la LSPAAT ont des répercussions sur l'indépendance, l'accessibilité et l'équité du Tribunal d'appels. Ces répercussions, et les recommandations mises de l'avant pour y remédier, sont énoncées ci-dessous.

Indépendance du Tribunal d'appels (« Disposition relative à des politiques exécutoires »)

Une restriction importante sur la compétence et l'indépendance du Tribunal a été introduite en 1998. Il s'agit de la section 126 de la LSPAAT, surnommée Disposition relative à des politiques exécutoires. Cette disposition exige que le Tribunal mette en application les politiques de la CSPAAT au moment de prendre des décisions et ne peut en dévier que dans certaines circonstances limitées. Elle mine l'indépendance du Tribunal, complique davantage le système et rend cet aspect de la législation et, au moins, certaines décisions du Tribunal susceptibles d'être contestés en cour. La LSPAAT doit être modifiée pour supprimer la disposition relative à des politiques exécutoires et rétablir l'indépendance du Tribunal.

Préférence pour des vice-présidents uniques

La LSPAAT a aussi sensiblement nui à la nature tripartite du Tribunal en créant une préférence pour des vice-présidents uniques. Cela a pour effet de diluer la qualité des décisions du Tribunal, qui incombent ainsi à un seul expert et ne bénéficient pas du témoignage du travailleur et de l'employeur. Le mandat tripartite du Tribunal d'appels doit être rétabli et financé en conséquence.

Conseil d'administration bipartite

Il faut établir un conseil d'administration bipartite dont la moitié des membres seraient sélectionnés par les travailleurs syndiqués et l'autre par les employeurs. Ce conseil bipartite sélectionnerait le président et engagerait l'agent administratif principal. Les détenteurs de ces deux postes doivent être tant redevables aux employeurs qu'aux employés.

Comité des maladies professionnelles (CMP)

Dans le domaine des recherches sur les maladies professionnelles et la création de documents de soutien à l'adjudication des demandes de prestations, le système a subi une perte de taille lorsque le CMP a été éliminé. La LSPAAT doit être modifiée pour rétablir et financer adéquatement le CMP.

Annexe des maladies admissibles

Bien que le Comité des maladies professionnelles ait réussi à énoncer les principes juridiques devant être mis en application au moment de rendre une décision concernant les demandes d'indemnité relatives à une maladie professionnelle, les travailleurs et leurs survivants seraient encore mieux servis si un nombre accru de maladies professionnelles était ajouté aux Annexes. La LSPAAT doit être modifiée pour exiger un examen plus fréquent des Annexes 3 et 4.

Nom de la Commission

Il est important pour les travailleurs, d'un point de vue symbolique, que le nom de la loi, de la commission et du tribunal reprenne leur forme antérieure, soit *Loi sur les accidents du travail*, Commission des accidents du travail et Tribunal d'appel des accidents du travail, car cela aurait pour effet de souligner l'un des buts clés du système, soit d'indemniser les travailleurs qui sont blessés au travail ou souffrent d'une maladie causée par leur travail. Cette mesure prouverait aussi l'engagement du gouvernement envers le principe fondateur d'une indemnisation juste. La législation doit être modifiée pour que la Loi, la Commission et le Tribunal retrouvent leur nom antérieur, soit *Loi sur les accidents du travail*, Commission des accidents du travail et Tribunal d'appel des accidents du travail, respectivement.

Réintégration du marché du travail

Le programme de réintégration du marché du travail actuel présente de nombreux problèmes importants, lesquels touchent principalement les travailleurs ayant une incapacité permanente. Une réforme s'impose. Dans sa forme actuelle, le programme de réintégration du marché du travail est conçu pour favoriser le passage rapide et à peu de frais des travailleurs, sans égard à ce qu'il leur arrive après.

Le problème principal réside dans le fait que le programme de réintégration du marché du travail vise seulement à aider les travailleurs à réintégrer le marché du travail général, et non à s'assurer qu'ils réussissent à obtenir un emploi lorsqu'ils terminent le programme. De plus, on présume simplement que le salaire provient de l'activité professionnelle appropriée que le travailleur a sélectionné pendant le processus de RMT, peu importe le montant réel du revenu touché après avoir terminé le programme. Cela survient même quand un travailleur ayant une incapacité permanente ne peut jamais reprendre le travail.

De plus, au moment de choisir un emploi convenable pour le travailleur, rien ne garantit que ses caractéristiques personnelles et professionnelles seront prises en compte. De plus, aucune disposition ne donne au travailleur le temps de chercher un travail

avant que ses prestations soient interrompues.

Enfin, la qualité des fournisseurs de service primaires et secondaires à but lucratif est problématique. Bon nombre de ces problèmes sont survenus depuis la privatisation du programme de réintégration du marché du travail (appelé réadaptation professionnelle). La responsabilité de la réadaptation professionnelle des travailleurs blessés devrait incomber de nouveau à la CSPAAT. La législation doit établir des règles claires et précises pour veiller à ce que les caractéristiques personnelles et professionnelles et la disponibilité d'un emploi soient prises en compte au moment de déterminer les meilleurs services de réadaptation professionnelle. La LSPAAT doit être modifiée pour permettre à la CSPAAT de fournir de l'aide et des prestations pour faciliter la recherche d'emploi.

Victimes secondaires

Outre les nombreux travailleurs qui contractent une maladie professionnelle en raison de leur exposition à des matières dangereuses au travail, il y a des victimes secondaires (membres de la famille et ceux qui les côtoient de près). Ces victimes secondaires contractent les mêmes maladies ou des maladies connexes en raison de leur exposition au travailleur ou à ses vêtements. Prenons l'exemple particulièrement déchirant et dévastateur d'un enfant qui contracte le mésothéliome du fait

d'avoir été exposé à l'amiante sur les vêtements d'un de ces parents. La LSPAAT devrait être modifiée pour permettre aux prestations et aux services d'être fournis aux personnes qui contractent une maladie professionnelle du fait d'avoir côtoyé un travailleur exposé. En 2000, le député provincial néo-démocrate Peter Kormos a déposé un projet de loi intitulé Loi de Lynn Henderson visant l'indemnisation des victimes secondaires.

Accorder de l'importance à la vie des travailleurs sans personnes à charge

Dans le moment, les prestations de survivant sont liées à la dépendance économique. Les membres de la famille qui ne dépendent pas financièrement d'un proche qui décède des suites d'un accident du travail sentent que le système de rémunération et la société ne valorisent pas la vie du travailleur. Ce genre de situation survient fréquemment lorsqu'un jeune travailleur trouve la mort. La famille ressent un sentiment de perte déchirant, mais la LSPAAT ne reconnaît pas sa dépendance émotionnelle. La loi devrait être modifiée pour permettre, dans les cas où aucun proche ne dépend financièrement du défunt, le versement d'une somme forfaitaire à une liste de proches (parents, frère, sœur ou grands-parents).

Retour au travail

L'obligation de réembaucher et les dispositions relatives à un retour au

travail rapide et sécuritaire représentaient deux mesures importantes pour veiller à ce que les travailleurs blessés réintègrent un milieu de travail sécuritaire, convenable et productif. Les pratiques antérieures visant à muter les travailleurs blessés à un autre poste et à gérer le coût de leurs demandes d'indemnité ne n'est pas traduite par de meilleurs résultats liés au retour au travail. Pour favoriser des changements importants et améliorer les résultats, la CSPAAT doit promouvoir des principes de prévention des accidents. Un retour au travail efficace devrait se concentrer sur la suppression des obstacles qui créent des limites fonctionnelles en fournissant des appareils fonctionnels et la réorganisation des tâches et de l'environnement de travail au moyen de stratégies ergonomiques éprouvées et de méthodes thérapeutiques.

La législation doit prévoir l'établissement de comités conjoints de retour au travail. La CSPAAT et l'employeur doivent accepter que le syndicat fasse partie intégrante du processus. La LSPAAT doit mandater des besoins de formation minimaux. Les lieux de travail doivent avoir accès à des programmes de formation complets et abordables concernant les stratégies et les principes de retour au travail.

Agence de formation spécialisée dans le retour au travail

Il faut subventionner davantage la centrale syndicale pour qu'elle élabore et offre des programmes de formation complets concernant la prévention des accidents et les pratiques thérapeutiques de retour au travail. La *Occupational Disability Response Team* de la FTO affiche une feuille de route confirmée dans ce domaine. L'entente de subvention doit prévoir un engagement à long terme et ne pas être sujette aux caprices politiques. Le financement devrait être fourni en vertu de l'article 7 de la LSPAAT de sorte que l'agence en question soit une entité désignée.

Éliminer la tarification par incidence

La tarification par incidence pour les employeurs de l'Annexe 1 est facultative depuis 1953 et obligatoire depuis 1995. Or, il n'y a aucune preuve empirique confirmant que la tarification par incidence favorise l'investissement dans des stratégies de prévention et de retour au travail. En fait, elle promouvoit les mauvaises pratiques, car des pratiques stratégiques et douteuses mènent un employeur vers des gains financiers plus rapidement qu'un engagement envers la santé et la sécurité et un investissement dans ces domaines. Le mouvement ouvrier réclame l'élimination de la tarification par incidence depuis de nombreuses années.

Élimination de la répartition

En vertu de la LSPAAT, lorsque plus d'un lieu de travail contribue à la blessure ou à la maladie, le coût des prestations peut actuellement être réparti entre les employeurs responsables, bien que cela ne représente pas une obligation implicite ou explicite en vertu de la loi. Les pratiques de répartition contredisent les principes du common law. Or, la CAPAAT et le Tribunal continuent d'avoir recours à ces pratiques au cas par cas ou systématiquement en vertu de la politique. La pratique de répartir le coût des prestations est illégale et doit être éliminée.

Amélioration de l'adjudication des maladies professionnelles

Les victimes d'une maladie professionnelle subissent les répercussions (fonctionnelles et psychologiques) de la maladie et sont ensuite forcées d'endurer une période d'adjudication ridiculement longue. Il n'y a aucune excuse justifiable pour obliger les travailleurs et leur famille à attendre jusqu'à deux ans pour que la CSPAAT prenne une décision initiale. La CSPAAT doit trouver rapidement une façon d'accélérer le processus décisionnel des cas complexes. Elle doit adopter des pratiques adjudicatives officielles qui respectent les principes juridiques de la causalité. On ne peut avoir recours à des critères importés pour refuser l'admissibilité. La majorité des critères contenus dans les politiques

actuelles sont arbitraires et ne reposent sur aucune preuve scientifique. Par exemple, la Politique relative à la perte auditive due au bruit exige une exposition de cinq ans à 90dB pendant une période de huit heures ou l'équivalent. Or, c'est bien connu que l'ouïe peut être endommagée par une exposition prolongée à un niveau de bruit beaucoup moins élevé. La plupart des autres compétences administratives du Canada se fondent sur 85dB et, selon l'Organisation mondiale de la santé, les dommages auditifs peuvent survenir chez les gens exposés à aussi peu que 70dB.

Il faut consacrer des ressources considérables à la recherche sur les niveaux d'exposition et leur contribution à la maladie. Un plus grand nombre de maladies devraient être inscrites aux annexes.

L'adoption d'une législation présomptive pour les métiers de la construction représente la prochaine étape logique. Dans l'avenir, la majorité des emplois devraient être couverts en vertu d'une législation présomptive. Cela éliminerait une grande partie du temps requis pour recueillir l'information et déterminer le profil d'exposition antérieur.

Prévenir la privatisation

La stratégie actuelle de la CSPAAT consiste à éliminer sa dette non provisionnée d'ici 2014. Une fois la dette non provisionnée éliminée, le système d'indemnisation sera

avantageux pour les sociétés d'assurance privées. Le gouvernement n'a pas caché son désir de vendre une partie ou la totalité du système d'indemnisation. Nous devons commencer à nous mobiliser pour défendre la privatisation de notre système. Il doit demeurer du ressort du public et redevable aux citoyens de la province.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

Lorsque la FTO a vu le jour, les travailleurs n'avaient pas le droit, en vertu de la loi, de refuser un emploi, de connaître les dangers de leur lieu de travail ou de participer aux discussions sur la santé et la sécurité au travail. Après une longue lutte, les travailleurs ont obtenu ces droits en vertu de la loi, mais ils continuent de se battre pour que leurs employeurs les respectent. Le mouvement ouvrier continue de réclamer une protection pertinente contre les représailles au moment de revendiquer ces droits.

Le principe de la précaution est considéré comme une façon de faire avancer la cause du droit des personnes de travailler et, par extension, de vivre dans des endroits sains et sécuritaires. La Commission sur le SRAS a récemment reconnu ce principe et l'a inclus dans ses trois premières recommandations. Ce principe

prévoit une participation plus active de la part des travailleurs dans les décisions qui touchent la santé et la sécurité. Elle a pour effet de transférer le fardeau de responsabilité de sorte que les conséquences potentielles des dangers en émergence, comme des nanomatériaux, soient évaluées avant que ceux-ci soient utilisés au travail, pénètrent le corps des travailleurs et se retrouvent dans l'air que nous respirons, l'eau que nous buvons et les aliments que nous consommons. Il exigerait un plus grand respect de la santé des travailleurs et de leur rôle au travail et dans la collectivité. Les questions de harcèlement, de violence et d'ergonomie devraient être abordées

Le mouvement ouvrier reconnaît que les lieux de travail et les collectivités sont intimement liés. On retrouve trop souvent des cas de violence domestique au travail; les substances toxiques et les émissions franchissent les frontières physiques et politiques; et la tension suit le travailleur au travail et à la maison.

On ne peut pas promouvoir la santé des travailleurs sans promouvoir celle de l'environnement. Si les travailleurs sont en mauvaise santé, c'est signe que la communauté l'est aussi.

Le désir du mouvement ouvrier d'assainir l'environnement repose sur la viabilité, c'est-à-dire une économie viable, un marché du travail viable, une production viable

et des services publics qui appuient une société viable.

Pour atteindre la viabilité, il faut réduire notre dépendance des substances toxiques au travail en élaborant un programme de réduction des substances toxiques, mettant en œuvre des stratégies de remplacement et adoptant des critères plus rigoureux concernant la responsabilité des producteurs. Le mouvement ouvrier comprend que certains emplois disparaîtront pendant la transition vers un marché de l'emploi plus viable. Il faut qu'un programme de Transition juste représente un droit reconnu par la loi pour les travailleurs et les collectivités afin que ceux-ci puissent échapper aux effets dévastateurs de la perte d'emplois syndiqués bien rémunérés.

À l'instar des travailleurs, le public a le droit d'être au courant des dangers auxquels les entreprises de leur collectivité risquent de les exposer. Cela favoriserait une tendance vers la réduction de l'usage des substances toxiques. Nous nourrissons les mêmes désirs pour nos collectivités que pour nos membres.

Points d'intervention :

- Faire pression pour la mise en œuvre des recommandations de la Commission sur le SRAS.
- Faire pression pour l'adoption de programmes de réduction de l'usage des substances toxiques et de critères plus rigoureux

concernant la responsabilité des producteurs.

- Faire pression pour l'établissement de programmes de Transition juste.
- Faire pression pour le droit de la collectivité d'être au courant.

Milieus de travail sans charge odorante

De plus en plus, les travailleurs sont sensibles aux produits chimiques qui les entourent. Les composés synthétiques utilisés pour fabriquer des parfums et d'autres produits parfumés sont un mélange chimique de substances industrielles toxiques. Bon nombre d'entre eux figurent à titre de substance toxique dans le *Registry of Toxic Effects of Chemical Substances* du Center for Disease Control des États-Unis. Certaines substances utilisées dans les parfums sont reconnues comme des irritants ou des sensibilisants.

Les substances qui sont considérées comme des sensibilisants peuvent causer des allergies chez ceux qui y sont exposés à répétition, ou même une seule fois, comme lors d'un déversement de produits chimiques. Une fois que quelqu'un est sensibilisé, il suffit d'une exposition à une toute petite quantité pour avoir une réaction grave, comme une irritation oculaire ou respiratoire, une nausée, des étourdissements et même des difficultés respiratoires.

Peu des produits chimiques utilisés dans les parfums ont été testés pour déterminer leurs effets à long terme

sur leurs usagers. Cela dit, on connaît les conséquences subies par ceux qui sont sensibilisés aux produits chimiques contenus dans les parfums. Les entreprises commencent à réaliser qu'un milieu de travail sans charge odorante est nécessaire pour protéger la santé des personnes sensibilisées.

CONCLUSION

Certains mauvais patrons de l'Ontario aimeraient bien reléguer aux oubliettes les syndicats, les droits des travailleurs et les lois visant à protéger les droits des travailleurs et de leurs collectivités. Il nous incombe, en tant que mouvement ouvrier, de favoriser l'adoption et la préservation de lois s'appliquant à tous les travailleurs, quels que soient leur emploi et leur secteur d'activité. La FTO doit continuer à lutter pour la protection de tous les travailleurs, indépendamment de leur lieu de travail.

Les gouvernements se succèdent. Les travailleurs doivent lutter pour conserver leurs droits de base au travail. La FTO doit continuer de rebâtir l'Ontario après les ravages causés pendant les années au pouvoir des gouvernements conservateurs et libéraux. Il s'agit là d'un mandat de taille, car il y a fort à faire. La législation du travail, les droits de successeur, la santé et la sécurité au travail, la

syndicalisation et la législation en matière de droits de la personne sont des enjeux qui exigent une attention immédiate et des modifications.

Les syndicats affiliés à la FTO et les conseils du travail de l'Ontario, de concert avec leurs nos militants et nos partenaires communautaires, déploient des efforts soutenus pour améliorer la législation du travail.

Il s'agit là d'une tâche sans fin. Des milliers de travailleurs poursuivent la lutte entreprise par leurs parents et leurs grands-parents pour obtenir, protéger et faire respecter leurs droits et ceux des autres.

JG/ml/sepbcope343