

Le 13 janvier 2021

Envoyée par courriel
premier@ontario.ca
monte.mcnaughtonco@pc.ola.org

Hon. Doug Ford, Premier ministre de l'Ontario
Hon. Monte McNaughton, ministre du Travail

Objet: État d'urgence

Monsieur le Premier ministre et monsieur le Ministre,

À la suite des conférences de presse d'hier annonçant la modélisation des scénarios concernant la COVID-19 en Ontario et la réponse de votre gouvernement aux projections désastreuses, nos bureaux ont été inondés de messages de travailleuses et travailleurs qui sont indignés et effrayés par le manque apparent d'actions concrètes proposées.

Les travailleuses et travailleurs de l'Ontario ont entendu haut et fort que, sans un changement majeur, les unités de soins intensifs qui ne sont pas encore débordées seront remplies de patients atteints de la COVID-19 d'ici la fin janvier. On nous a dit qu'il fallait s'attendre à 50 à 100 décès par jour d'ici à la fin février.

Très peu des restrictions actualisées annoncées hier étaient nouvelles. En outre, les nouvelles restrictions et leur application ne tiennent pas compte des principales recommandations qui permettront d'arrêter la propagation de la COVID-19 et d'éviter que notre système de santé ne soit débordé.

Pour obtenir un résultat différent, le gouvernement doit faire quelque chose de différent. Vous devez agir et protéger les travailleuses et travailleurs de l'Ontario.

Les membres d'Unifor qui travaillent dans le commerce de détail et l'entreposage, l'industrie manufacturière, le secteur des services et les agences de travail temporaire sont également bien conscients que les lieux de travail sont ceux qui ont le plus contribué à la propagation de la COVID-19. À la mi-décembre, près de 8 000 travailleuses et travailleurs avaient contracté la COVID-19 sur leur lieu de travail. Un mois plus tard, ce nombre est probablement beaucoup plus élevé.

Grâce au reportage du Toronto Star, les Ontariens savent que votre ministère du Travail a inspecté plus de 31 000 lieux de travail et émis un nombre similaire d'ordonnances de santé et de sécurité parce qu'un employeur a été jugé coupable d'avoir enfreint la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Malgré cela et les conséquences dévastatrices de ces violations, un seul employeur a été condamné à une amende.

Comment les travailleuses et travailleurs peuvent-ils faire confiance et mettre leur santé entre les mains d'un système qui semble ne pas être appliqué? Tous les travailleurs et travailleuses méritent de rentrer chez eux sains et saufs du travail, mais dans toute la province, il semble que les employeurs soient autorisés à agir en toute impunité et à mettre les travailleuses et travailleurs en danger.

Unifor recommande les mesures suivantes pour mieux protéger les travailleuses et travailleurs contre la crise qui s'annonce:

Recommandations:

1. 14 congés de maladie payés

Les travailleuses et travailleurs doivent avoir accès à un emploi protégé, à des congés de maladie payés afin de pouvoir rester chez eux en cas de maladie ou d'infection par le nouveau coronavirus et d'asymptomatie. Unifor recommande que sept jours de congé de maladie rémunérés soient légiférés de façon permanente et que sept jours supplémentaires soient prévus en cas de crise de santé publique. Tous les travailleurs et travailleuses doivent avoir accès à cette indemnité.

Le gouvernement de l'Ontario doit rendre ces jours de congé de maladie payés obligatoires dès maintenant afin de garantir que les travailleuses et travailleurs aient les moyens de rester chez eux pendant leur maladie et de prévenir la propagation de la COVID-19. Comme il a été démontré ci-dessus, le lieu de travail est le plus grand vecteur de propagation du virus, les personnes malades doivent rester à la maison.

2. Appliquer la loi sur la santé et la sécurité au travail et les directives de santé publique; sanctionner les contrevenants

Comme indiqué ci-dessus, plus de 30 000 ordonnances relatives à la santé et à la sécurité au travail ont été émises et un seul employeur a fait l'objet de sanctions. Cela signifie que plus de 30 000 infractions ont été constatées. Nous sommes confrontés à cette pandémie depuis dix mois déjà. Si un employeur n'a pas mis en œuvre les mesures strictes de santé et de sécurité requises pour empêcher la propagation de la maladie sur le lieu de travail, il est difficile de croire qu'il le fera sans y être contraint par la menace imminente d'une sanction. Cette sanction doit être suffisamment élevée pour être plus coûteuse que la mise en œuvre des mesures de santé et de sécurité nécessaires et avoir une réelle probabilité d'être appliquée.

En outre, les travailleuses et travailleurs ont montré qu'ils sont prêts à téléphoner au Ministère lorsqu'ils ne se sentent pas en sécurité au travail. Malheureusement, à mesure que l'on apprend que le fait de signaler une infraction sur le lieu de travail ne contribue en rien à améliorer la sécurité sur leur lieu de travail, les travailleuses et travailleurs seront moins enclins à participer au système – pourquoi déposer une plainte et mettre votre gagne-pain en danger, si rien ne sera fait pour améliorer les normes de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

3. Inspection proactive pour détecter les violations des lignes directrices en matière de santé et de sécurité au travail et de santé publique

Bien qu'il soit essentiel de maintenir un système de plaintes réactif, les gouvernements doivent prendre des mesures proactives pour inspecter les lieux de travail et assurer la conformité avec les directives de santé publique relatives à la COVID-19 et les directives de santé et de sécurité. Cette application proactive est encore plus importante sur les lieux de travail, qui ont été l'un des principaux foyers d'éclosion de la COVID-19 et de transmission communautaire dans tout le pays.

4. S'assurer que tous les travailleurs et travailleuses connaissent leurs droits légaux, y compris le droit de refuser de travailler, le droit de savoir et le droit de participer

Les travailleuses et travailleurs doivent être informés des droits légaux non seulement de refuser de travailler, mais aussi des risques auxquels ils peuvent être exposés pendant leur travail. De nombreux employeurs n'ont pas respecté cette obligation et se cachent derrière le respect de la vie privée pour ne pas partager les informations. En outre, le Ministère n'applique pas de manière cohérente le droit de savoir. Il faut que cela change.

Les travailleuses et travailleurs doivent également participer activement à l'atténuation de ces risques par l'intermédiaire de leur comité de santé et de sécurité ou en tant que délégué en santé et sécurité, sans crainte de représailles. Les droits des travailleuses et travailleurs doivent être respectés par le biais des enquêtes et des sanctions recommandées ci-dessus, ainsi que par la reconnaissance des refus de travail légitimes lorsqu'un travailleur craint d'être exposé à un risque sur le lieu de travail.

5. Tests proactifs et recherche des contacts

Les travailleuses et travailleurs qui ont été exposés à la COVID-19 sur le lieu de travail doivent avoir accès aux tests. Ce test doit être un élément central de la lutte pour contenir le virus et non pas simplement réservé à ceux qui présentent des symptômes. L'application actuelle et sporadique du droit de savoir a rendu les tests et la recherche des contacts plus difficiles, ce qui contribue encore à la propagation du virus.

En outre, les juridictions qui ont réussi à contenir le virus l'ont fait grâce à une recherche rigoureuse des contacts. Les autorités de santé publique devront recevoir des fonds supplémentaires pour élaborer et mettre en œuvre des systèmes efficaces de recherche

des contacts des travailleuses et travailleurs positifs à la COVID et mettre en quarantaine ceux qui ont été exposés.

Les directives et recommandations nécessaires pour résoudre le problème et réduire la propagation de la COVID-19 sont entre vos mains. Il reste à voir si une volonté politique existe ou non pour les mettre en place et les suivre.

Sincèrement,



Jerry Dias
Président national d'Unifor



Naureen Rizvi
Directrice de la région de l'Ontario d'Unifor

NR/JD/ja:sepb343