



**Mémoire prébudgétaire de 2022**  
**Comité permanent des finances et des**  
**affaires économiques**

---

Fred Hahn  
Président  
Le 26 janvier 2022

## **SCFP-Ontario – Contexte**

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) de l'Ontario est le plus grand syndicat de la province, avec plus de 280 000 membres. Les membres du SCFP travaillent dans les domaines de la santé, des municipalités, des conseils scolaires, des services sociaux, des compagnies aériennes et de l'enseignement postsecondaire. Nous fournissons les services publics qui contribuent à faire de l'Ontario un endroit où il fait bon vivre.

Chaque jour, les membres du SCFP travaillent aux premières lignes pour protéger les Ontariennes et Ontariens de la pandémie. Nous sommes présents dans les salles des soins d'urgence et les unités de soins intensifs de vos hôpitaux. Nous sommes les préposés aux services de soutien à la personne dans les foyers de soins de longue durée et les maisons de retraite. Nous sommes les ambulanciers qui vous emmèneront à l'hôpital en toute sécurité lorsque vous ne pourrez pas vous y rendre. Les membres du SCFP sont les employés qui travaillent pour la santé publique, qui mènent les tests et font le traçage des contacts. Un nombre important de membres du SCFP travaillent également aux premières lignes pour aider les Ontariennes et Ontariens dans leur collectivité. Nous sommes les employé(e)s qui travaillent dans les refuges pour sans-abri. Nous sommes les travailleuses et travailleurs des services à l'enfance qui soutiennent les parents et fournissent des services essentiels. Nous assurons la sécurité des enfants dans les écoles et nous aidons les élèves les plus vulnérables à apprendre. Nous sommes les employé(e)s des services essentiels qui doivent se présenter au travail pour veiller à ce que nos collectivités continuent de fonctionner : les collecteurs de déchets solides, les conducteurs de chasse-neige, les spécialistes de l'eau potable, les employés du transport en commun et les électriciens d'Hydro-Ontario.

Les membres du SCFP-Ontario ont été aux premières lignes de cette pandémie et se sont donné du mal pour fournir les services publics essentiels dont les gens ont besoin. Pendant plus de dix ans avant la pandémie, nous avons demandé au gouvernement de l'Ontario de financer adéquatement les services publics, en l'avertissant que les budgets d'austérité et la réduction des services publics affaiblissaient dangereusement les services cruciaux comme la santé, l'éducation et les services sociaux. Les gouvernements successifs ne nous ont pas écoutés. Ils ont plutôt choisi de marteler leurs fausses croyances selon lesquelles « on peut faire plus avec moins » en plus de réduire les budgets, sans tenir compte de l'inflation, pour s'assurer que les services publics et les travailleuse et travailleurs de première ligne qui les fournissent soient en difficulté avant même le début de la pandémie.

Les membres du SCFP-Ontario savent que nous avons besoin d'investissements très importants dans les services publics et dans les employés qui les fournissent, non seulement pour la reprise suivant la COVID, mais aussi pour s'assurer d'être prêts à relever des défis futurs comme la pandémie.

## **Introduction**

Deux mois après que l'Ontario eu son premier cas de COVID-19, l'auteur indien et militant, Arundhati Roy, a écrit dans le Financial Times que « la pandémie est un portail... une passerelle entre un monde et le monde suivant ». <sup>1</sup> C'était un appel pour nous faire comprendre que la pandémie était une occasion de s'interroger sur notre passé et notre présent, et d'imaginer notre avenir. Il nous fallait donc déterminer ce qui définit notre monde – et non seulement regarder la pandémie se développer devant nous – en observant les inégalités systémiques de longue date, les défaillances et les fragilités qui sont devenues

---

<sup>1</sup> <https://www.ft.com/content/10d8f5e8-74eb-11ea-95fe-fcd274e920ca>

monnaie courante. Bien comprendre ces défis nous permettrait de « rompre avec le passé et d’imaginer le monde de nouveau ».

Les paroles de Roy semblent prophétiques lorsqu’on les examine après les deux dernières années de la COVID. En Ontario seulement, on compte plus de 10 000 morts et au moins 1 Ontarien sur 15 a attrapé la COVID-19. Ces deux chiffres sont des estimations incomplètes et ils devraient augmenter de façon exponentielle au cours des prochains mois.

Le virus a d’abord mis en évidence notre solidarité et notre interconnectivité, car nous étions tous des victimes potentielles. Cependant, au fil du temps, une vérité est devenue de plus en plus évidente : le virus visait toutes les personnes sans distinction, mais il y avait deux pandémies selon le statut socio-économique, une pour les riches et les blancs, et l’autre pour tous les autres.

La pandémie avait le plus d’impact sur les personnes qui revendiquent l’équité, qui sont marginalisées selon plusieurs perspectives, ce qui amplifie leurs déterminants sociaux de santé.<sup>2</sup> Ils étaient les premiers à être licenciés, ou étaient « essentiels » mais peu payés et ne pouvaient pas travailler à distance.<sup>3</sup> Ils étaient ceux qui n’avaient pas les moyens d’acheter un équipement de protection individuelle approprié (EPI) ou n’en ont pas reçu.<sup>4</sup> Ce sont eux qui n’avaient pas accès à des congés de maladie.<sup>5</sup> Ce sont eux qui vivaient dans des quartiers fortement racisés et qui étaient donc plus exposés à la COVID.<sup>6</sup> Ce sont eux qui étaient le plus souvent atteints de troubles de santé préexistants et qui risquaient donc de contracter la COVID et d’en mourir de façon disproportionnée.<sup>7</sup> De plus, les Noirs et les Autochtones étaient ceux qui avaient été victimes dans le passé des traitements médicaux inhumains et d’expérimentations qui ont causé une hésitation compréhensible envers la vaccination.<sup>8</sup>

Avec toutes ces horreurs, la COVID a exposé des années de compressions des gouvernements et de sous-financement des services publics. Notre système de santé a été, à plusieurs reprises, sur le point d’adopter des protocoles de triage des soins cruciaux afin de décider qui les recevrait et qui n’en recevrait pas. Notre système d’éducation a eu du mal à fournir les équipements de base nécessaires pour assurer la sécurité des élèves, comme des filtres HEPA dans chaque classe. Et les parents peuvent à peine se permettre les nécessités quotidiennes, car le gouvernement provincial est devenu le seul à pouvoir signer une entente avec le gouvernement fédéral pour obtenir des services de garde d’enfants à 10\$ par jour.

Même s’il est difficile de savoir comment la crise de la COVID va continuer à se dérouler, ce qui est clair, c’est que les réformes ne suffiront pas pour les groupes marginaux. Les crises liées entre elles, comme l’inégalité, la suprématie blanche, les changements climatiques, les logements abordables, le manque d’emplois décents et la COVID, nécessitent un changement structurel global.

Les gens ont soif de changement. Il y a moins de 24 mois, nous avons connu la plus grande manifestation de l’histoire en Amérique du Nord en faveur du mouvement Black Lives Matter. De 15 à 26 millions de personnes ont marché dans les rues pour soutenir ce mouvement. Nous devons reformuler les hypothèses de base sur ce à quoi notre société devrait ressembler.

---

<sup>2</sup> <https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health>

<sup>3</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/2020004/s6-eng.htm>

<sup>4</sup> <https://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/edmonton-covid-black-donations-masks-study-1.5721636>

<sup>5</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210322/dq210322a-eng.htm>

<sup>6</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00079-eng.htm>

<sup>7</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00087-eng.htm>

<sup>8</sup> <https://www.cmaj.ca/content/193/11/E381>

Habituellement, à la fin d'un mandat de quatre ans, nous nous demandons si notre situation est meilleure que quatre ans auparavant. Même si la pandémie a changé l'analyse de cette question, la réponse à la question de savoir si le gouvernement mérite un autre mandat est claire.

Il est temps pour le gouvernement de tourner la page non seulement sur les deux dernières années de la COVID – le financement des services publics et les soutiens envers la population n'ont pas relevé le défi – mais aussi sur des décennies de mauvaises décisions politiques prises par les gouvernements précédents qui ont érodé les services publics. Nous avons tous besoin de se rétablir et d'éliminer structurellement les inégalités historiques. Les Ontariennes et les Ontariens comptent sur leur gouvernement pour imaginer un nouveau monde. Il est temps de vous mettre à l'œuvre.

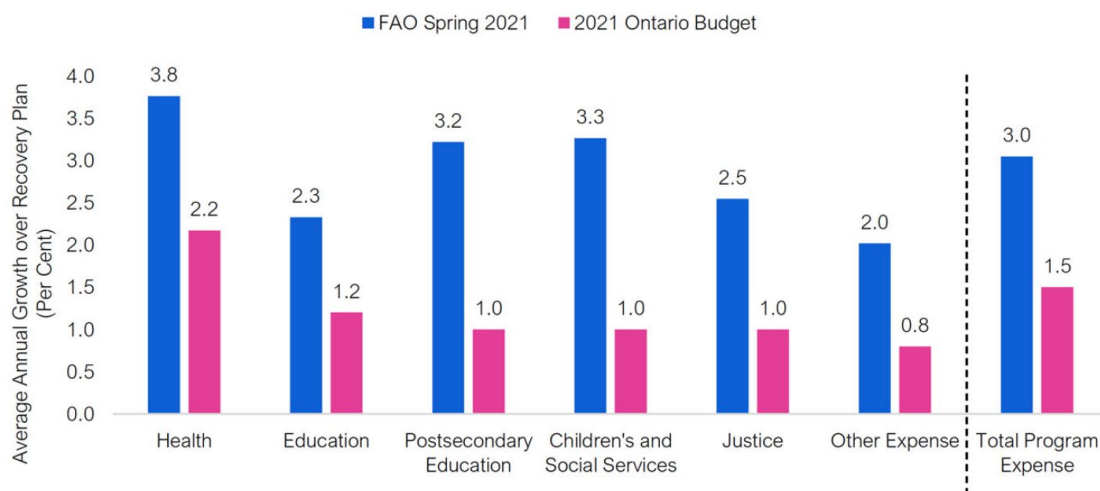
Nous appuyons le mémoire et les observations de la Fédération du travail de l'Ontario et du bureau de l'Ontario du Centre canadien de politiques alternatives.

### Mesures fiscales et économiques

Après deux années des leçons tragiques de la COVID-19, il est clair que le plan de dépenses du budget de 2021 démontre que le gouvernement ne comprend pas la gravité des changements nécessaires en Ontario.

Le plan de redressement quinquennal (2024 à 2029) du gouvernement prévoit une augmentation annuelle moyenne de 1,5 % dans les dépenses des programmes. Selon le Bureau du directeur de la responsabilité financière de l'Ontario (BRF), les dépenses dans les programmes, simplement pour réagir à l'inflation et aux changements démographiques, exigeraient une augmentation annuelle d'au moins 3 %. Cet écart entraînerait une réduction annuelle des dépenses de 1 281\$ par personne d'ici la fin de la reprise.<sup>9</sup>

**Figure 5-4: Program spending to outpace planned growth over the recovery period**



Source: 2021 Ontario Budget and FAO.

<sup>9</sup> <https://www.fao-on.org/en/Blog/Publications/EBO-SP2021>

Figure 5-4 : Les dépenses de programme dépasseront la croissance prévue au cours de la période de redressement

BRF Printemps 2021

Budget de l'Ontario 2021

Croissance moyenne annuelle du Plan de redressement (en pourcentage)

Santé

Éducation

Enseignement postsecondaire

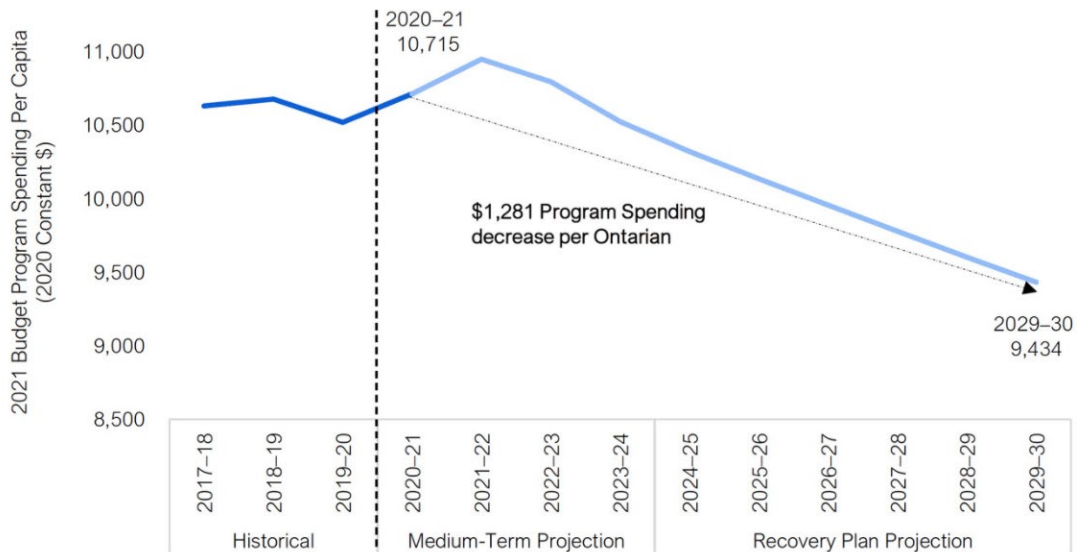
Services sociaux et à l'enfance

Justice

Autres dépenses

Total des dépenses et des programmes

Figure 5-5: Planned program spending per Ontarian decreases \$1,281 by 2029–30



Source: Ontario Public Accounts, Statistics Canada, 2021 Ontario Budget and FAO.

Figure 5-5 : Les dépenses des programmes prévues par Ontarien auront diminué de 1 281 \$ en 2029-30

Budget des dépenses des programmes par habitant en 2021 (2020, en dollars constants)

Historique

Projection à moyen terme

Projection du plan de reprise

Source : Comptes publics de l'Ontario, Statistique Canada, Budget de l'Ontario 2021 et BRF.

Le gouvernement s'est engagé à ne pas réduire les budgets des programmes existants, mais s'efforcera plutôt de réaliser des économies. Selon le BRF, le gouvernement devra trouver des économies

« d'environ 5 milliards de dollars d'ici 2023-24 » et de 17,8 milliards de dollars sur dix années.<sup>10</sup> Le budget ne fournit aucun détail sur la façon de réaliser ces économies.

Malheureusement, les membres du SFCP-Ontario qui fournissent les services publics essentiels ont entendu ce faux discours des gouvernements précédents et ont vécu des expériences qui démontrent que ces « économies » entraîneront probablement une réduction des services, des charges de travail de plus en plus écrasantes en raison des pénuries de personnel et de la stagnation, ou même de la baisse des salaires des travailleuses et travailleurs de première ligne.

Avec la faible probabilité que le gouvernement réussisse à réaliser ces économies, ces faibles dépenses ne réussiraient qu'à ramener les Ontariens à la situation des services publics antérieure à la pandémie. Les niveaux des services publics d'avant la pandémie ne répondaient pas aux besoins des Ontariens et Ontariennes, et ils ne pourraient pas fournir un soutien suffisant maintenant. L'Ontario a besoin de services publics solides afin de répondre de façon proactive aux besoins des Ontariens et Ontariennes pour les aider à combattre nos multiples crises actuelles.

Pour bien comprendre les conséquences actuelles des décennies d'austérité, il est important d'examiner la partie du secteur public où l'austérité n'a pas été appliquée : le maintien de l'ordre. Le maintien de l'ordre, qui est la principale méthode de sécurité publique, a eu un impact négatif disproportionné sur les communautés noires, autochtones et les autres communautés racisées. De plus, pour les Ontariens et les Ontariennes, les services de la police évoquent des actes de violence et de mort sanctionnés par l'État, par exemple, à Toronto, où les Noirs sont 20 fois plus susceptibles de mourir aux mains de la police que les Blancs.<sup>11</sup> Cependant, peu importe la situation, le financement accru de la police est continuellement utilisé comme solution fourre-tout pour la sécurité communautaire, même lorsque le soutien à d'autres services publics essentiels, comme les soins pour la santé mentale, est largement demandé par les experts et nos communautés.

Bien que le maintien de l'ordre existe au sein des trois paliers de gouvernement, la police provinciale de l'Ontario (PPO) est la deuxième force policière en importance au pays, après la Gendarmerie royale du Canada.

La plupart des travailleuses et travailleurs du secteur public ont vu le financement des services qu'ils fournissent, et leurs salaires, érodés par l'inflation au cours de la dernière décennie. En comparaison, le financement de la PPO dépasse de loin l'inflation et les salaires dans les secteurs public et privé.

Pour assurer la sécurité des collectivités, il faut réduire le financement de la police et, surtout, rediriger ces fonds vers les collectivités les plus touchées par cette violence continue.

### **Recommandations :**

- Augmenter les dépenses des programmes à des niveaux nécessaires pour combattre les crises interreliées.
- Réduire le financement du secteur carcéral et redistribuer ces fonds pour renforcer les services publics.

---

<sup>10</sup>Idem

<sup>11</sup> [https://www.ohrc.on.ca/en/news\\_center/ohrc-interim-report-toronto-police-service-inquiry-shows-disturbing-results](https://www.ohrc.on.ca/en/news_center/ohrc-interim-report-toronto-police-service-inquiry-shows-disturbing-results)

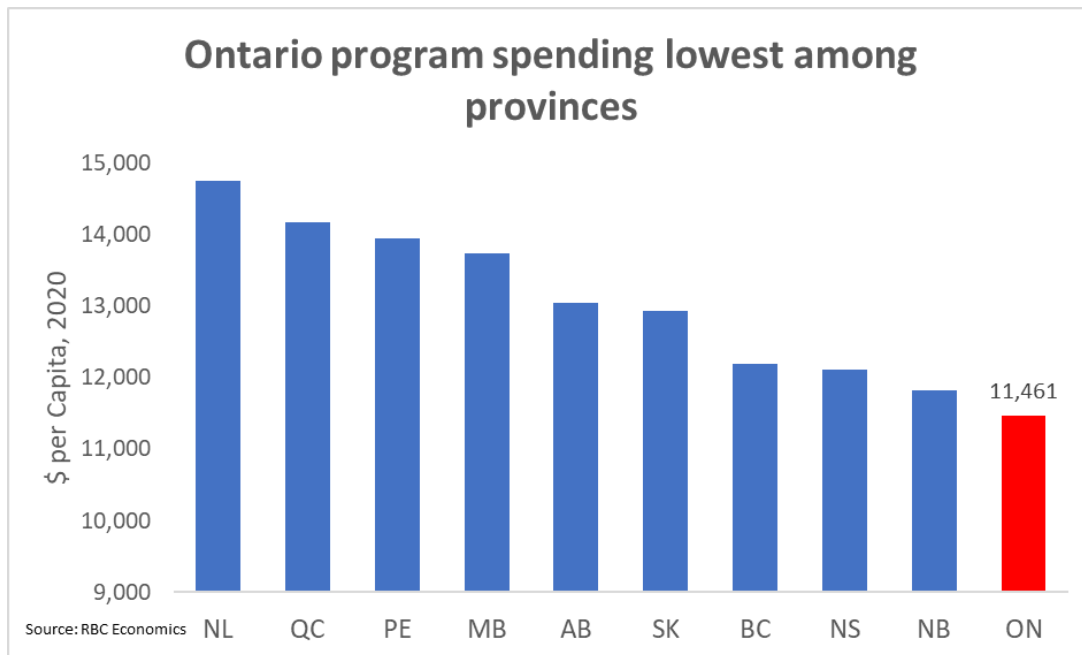
## Revenus

La pandémie a causé une baisse importante de l'activité économique, et la perte des revenus de l'Ontario a été compensée par des transferts du gouvernement fédéral de près de 10 milliards de dollars pour la COVID.<sup>12</sup> Au fur et à mesure de la reprise de l'économie, les revenus de l'Ontario devraient augmenter considérablement, mais les dépenses prévues des programmes ne tiennent pas compte de cette augmentation, malgré le besoin désespéré d'investissements.

Si les mesures d'austérité proposées se poursuivent et s'approfondissent, elles diminueraient encore davantage les services publics lancés par le précédent gouvernement libéral en 2011, pendant encore près de deux décennies.

Le gouvernement actuel et le gouvernement précédent ont tous deux offert des explications sur la pauvreté fiscale pour justifier l'austérité en Ontario. Malheureusement, ces explications ne reflètent pas la réalité.

Par rapport aux autres provinces, l'Ontario dépense le moins par personne pour les dépenses des programmes et génère habituellement le moins de revenus par personne, et ce depuis des années.



**Les dépenses des programmes de l'Ontario sont les plus faibles de toutes les provinces**

**\$ par habitant, 2020**

**T.-N.-L. – Qc – Î.-P.-É. – Man. – Alb. – Sask. – C.-B. – N.-É. – N.-B. – Ont.**

**Source : Services économiques RBC**

<sup>12</sup> <https://www.fao-on.org/en/Blog/Publications/fed-prov-response-2021>

Avant la pandémie, les dépenses publiques en pourcentage du PIB avaient diminué au cours des 15 années précédentes. Cela signifie que l'économie connaît une croissance beaucoup plus rapide que les dépenses gouvernementales dans la province. Même si l'économie s'est développée, les gouvernements successifs ont réduit les aides aux services publics et aux personnes qui en ont besoin.

Les profits des entreprises ont exceptionnellement augmenté au cours de la dernière décennie et devraient continuer à augmenter.

Une grande partie des déficits de l'Ontario au cours de ces dernières années ont été auto-infligés. Une province économiquement forte et saine comme l'Ontario a assez d'argent pour payer les services publics et le filet de sécurité nécessaires. Comme l'a fait remarquer le BRF juste avant la pandémie, « les déficits qui surviennent pendant une croissance économique stable sont en grande partie le résultat de décisions politiques prises par les gouvernements actuel et précédent ». <sup>13</sup> Les réductions d'impôts des entreprises et des riches ont aggravé notre situation pendant les périodes plus difficiles.

Des fonds substantiels étaient nécessaires pour soutenir les Ontariens et les Ontariennes pendant la pandémie, mais une partie importante des fonds directs a finalement été fournie par le gouvernement fédéral. Selon les estimations les plus récentes du BRF, « la part du gouvernement fédéral dans les mesures de soutien direct est de 85 % (144,7 milliards \$), alors que celle du gouvernement provincial est de 15 % (25,6 milliards \$) ». <sup>14</sup>

Il est alarmant de noter que la majeure partie de ces mesures de soutien direct ont été consacrées au soutien des entreprises plutôt qu'à la population de l'Ontario.

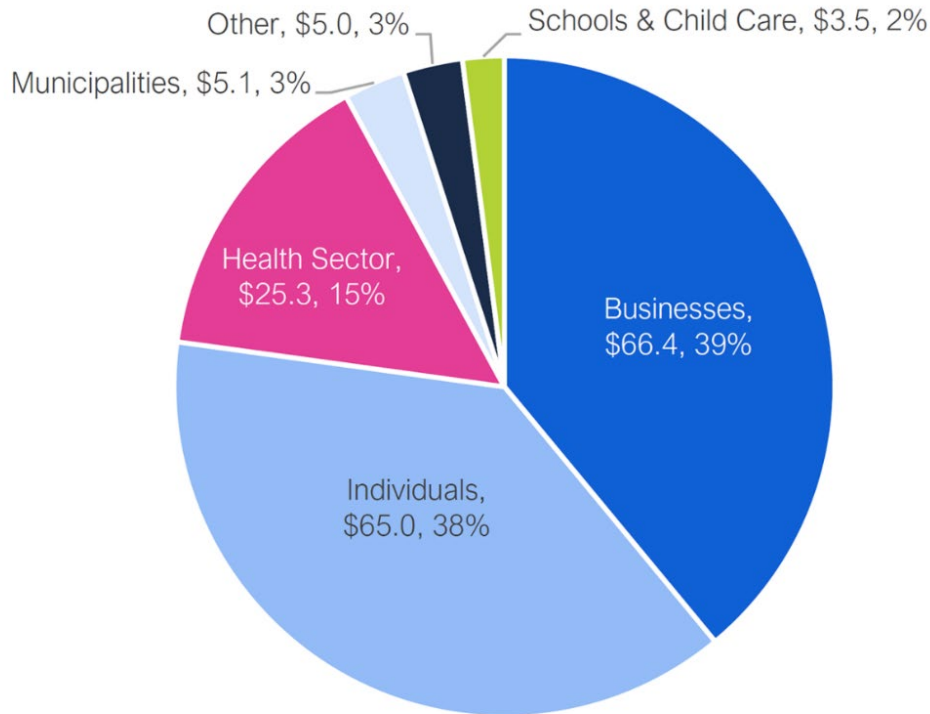
---

<sup>13</sup> <https://www.fao-on.org/en/Blog/media/MS-fall-ebo-2019>

<sup>14</sup> <https://www.fao-on.org/en/Blog/Publications/fed-prov-response-2021>



Chart 1: Cost of federal and provincial COVID-19 direct support measures in Ontario by target of support, \$ billions and per cent



Source: FAO analysis of the Government of Canada's COVID-19 Economic Response Plan, the Parliamentary Budget Office's Costing of Canada's COVID-19 Economic Response Plan, and information provided by the Ministries of Health, Long-Term Care and Education, and Treasury Board Secretariat.

**Tableau 1 : Coûts des mesures fédérales et provinciales de soutien direct en réponse à la pandémie de COVID-19 en Ontario par bénéficiaires des mesures, en milliards \$ et en pourcentage**

Municipalités 5,1 \$, 3 %

Autre, 5,0 \$, 3 %

Écoles et services de garde d'enfants, 3,5 \$, 2 %

Secteur de la santé 25,3 \$, 15 %

Entreprises 66,4 \$, 39 %

Particuliers 65,0 \$, 38 %

Source : Analyses du BRF du Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19, étude du bureau du budget parlementaire sur le coût du Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19, et renseignements fournis par les ministères de la Santé, des Soins de longue durée et de l'Éducation ainsi que le Secrétariat du Conseil du Trésor.

**Recommandations :**

- Gouverner le pays en matière de dépenses des programmes et de production de revenus par habitant.

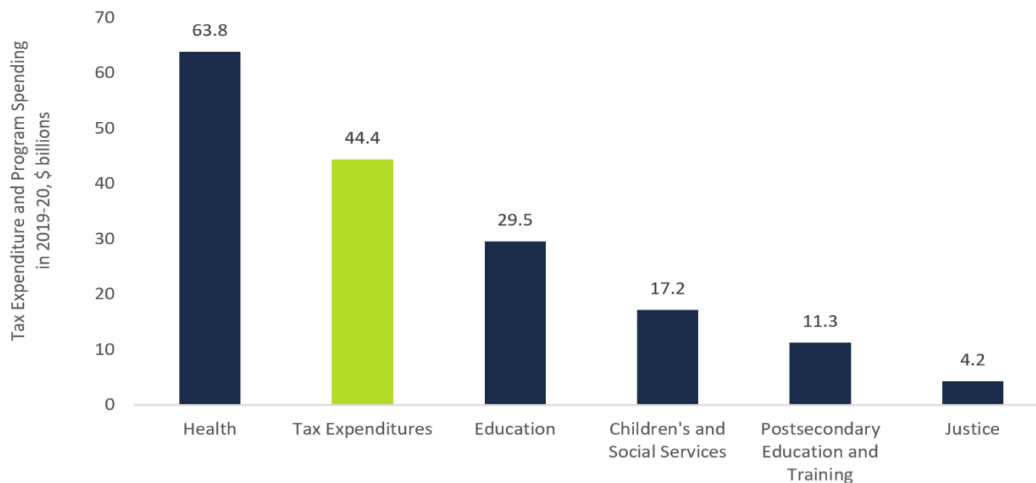
**Fiscalité**

Même s'il a fallu tenir compte de l'impact de la COVID dans le bilan de l'Ontario étant donné cette crise sans précédent, le manque d'attention du gouvernement envers les revenus du bilan était troublant bien avant la pandémie. Les gouvernements successifs ont nui à la capacité de l'Ontario de fournir les services publics nécessaires dans notre province. Les libéraux et les conservateurs ont tous deux profondément réduit les revenus fiscaux et ont accordé des crédits d'impôt à la pièce dans diverses circonscriptions.

Le BRF a récemment examiné toutes les réductions d'impôts et les dépenses du gouvernement. Ce qui est inquiétant, c'est que ces 149 dépenses ont coûté 44,4 milliards \$ aux caisses provinciales. Selon le BRF, « si les dépenses fiscales étaient établies séparément dans le budget de l'Ontario et comparées aux dépenses des programmes de la province, les dépenses fiscales seraient le deuxième secteur de dépenses le plus élevé de la province, après le secteur de la santé ».<sup>15</sup>

Même si les pertes de ces dépenses fiscales ont eu lieu pendant plusieurs gouvernements successifs, le gouvernement actuel a lui-même réduit les revenus de façon substantielle depuis son entrée en fonction, en 2018. Selon le bureau de l'Ontario du CCPA, le gouvernement a accordé plus de 5 milliards \$ de réductions d'impôt et de crédits annuels à divers groupes.<sup>16</sup> Au lieu d'investir dans les services publics indispensables, le gouvernement a provoqué une crise budgétaire pour établir les bases de la privatisation.

Figure 2-1: Tax expenditures compared to program spending, 2019-20, \$ billions



Note: Program spending sectors exclude applicable tax expenditures.

Source: FAO analysis using the Taxation Transparency Report, 2019, the 2019 Ontario Economic Outlook and Fiscal Review and the 2019-20 Expenditure Estimates.

**Figure 2-1 : Comparaison des dépenses fiscales et des dépenses de programmes 2019-20, en milliards**

**\$**

**Dépenses fiscales comparativement aux dépenses de programmes en 2019-20, en milliards \$**

**Santé**

<sup>15</sup> [https://www.fao-on.org/en/Blog/Publications/tax\\_expenditures\\_2020](https://www.fao-on.org/en/Blog/Publications/tax_expenditures_2020)

<sup>16</sup> <https://monitormag.ca/articles/budget-outlook-5-billion-in-annual-tax-cuts-weaken-ontarios-case-for-federal-dollars>

**Dépenses fiscales****Éducation****Services sociaux et à l'enfance****Enseignement postsecondaire et formation****Justice**

Remarque : Les secteurs des dépenses de programmes excluent les dépenses fiscales applicables,  
 Source : Analyse du BRF basée sur le Rapport sur la transparence fiscale de 2019, les Perspectives économiques et revue financière de l'Ontario 2019 et le Budget des dépenses 2019-2020.

Une fiscalité équitable est un levier essentiel pour réduire les inégalités croissantes et la situation précaire de la majorité des gens. Selon le dernier indice Ipsos de la dette des consommateurs, « plus de la moitié (53 %) des Canadiens sont à 200\$ de la limite ne pas pouvoir payer leurs factures et leurs paiements de dette... ce qui est un sommet depuis cinq ans ».<sup>17</sup>

Pendant ce temps, seulement 1 % des Canadiens les plus riches possèdent 25 % de toute la richesse.<sup>18</sup> Pour ce groupe, la pandémie a été exceptionnellement fructueuse. Selon Oxfam, « il y a 15 nouveaux milliardaires de plus, et les fortunes des 59 milliardaires du pays ont augmenté de 111 milliards \$ depuis mars 2020, soit à peu près le même montant que le gouvernement canadien a dépensé pour les mesures de soutien du revenu pour travailleuses et travailleurs touchés par la pandémie, dont la PCU et la PCRE (109 milliards \$).<sup>19</sup>

Les entreprises et les plus riches parmi nous doivent payer leur juste part. De nombreuses options de revenu sont disponibles pour assurer l'assise financière de l'Ontario, comme le soulignent les recommandations ci-dessous.

**Recommandations :**

Mesure	Revenus annuels estimés (en milliards \$)
Augmenter à 16 % le taux général de l'impôt sur le revenu des sociétés	5
Augmenter à 32,16 % le taux marginal de l'impôt sur le revenu des particuliers des 1 % les plus riches	3,8
Rétablir à 0,3 % l'impôt sur le capital des sociétés de l'Ontario des moyennes et grandes entreprises générales, et augmenter le taux à 0,9 % pour les sociétés financières	2,1
Appliquer un taux d'imposition uniforme sur les activités scolaires des entreprises avec indexation	0,36

<sup>17</sup> <https://www.globenewswire.com/news-release/2021/04/08/2206577/0/en/Over-Half-53-of-Canadians-Within-200-of-Not-Being-Able-to-Cover-Their-Bills-and-Debt-Payments-Up-10-Points-Since-December-Reaching-a-Five-Year-High.html>

<sup>18</sup> <https://www.pbo-dpb.gc.ca/en/blog/news/RP-2021-007-S--estimating-top-tail-family-wealth-distribution-in-canada--estimation-queue-superieure-distribution-patrimoine-familial-au-canada>

<sup>19</sup> <https://www.oxfam.ca/news/10-richest-men-double-their-fortunes-in-pandemic-while-incomes-of-99-per-cent-of-humanity-fall/>

Éliminer l'exonération d'impôt-santé des employeurs pour la première tranche de 450 000 \$ de la masse salariale	0,9
Imposition des services numériques (p. ex., Netflix, Amazon, Google et Facebook)	0,05
Adopter une taxe sur les activités financières (taux de 5 % sur les profits et la rémunération du secteur financier)	2
Éliminer le taux d'imposition préférentiel sur les options d'achat d'actions	0,16
Éliminer le taux d'imposition inférieur sur les gains en capital pour les particuliers et les sociétés	1,5
Éliminer les déductions pour les frais de repas et de représentation pour les sociétés	0,12
Vérification fiscale et mesures de conformité	2
Taxe sur la spéculation immobilière (taxe annuelle de 20\$ pour 1 000\$ de la valeur imposable)	0,67
Réclamer une juste part de la promesse du gouvernement fédéral d'augmenter les paiements de transfert aux paliers inférieurs du gouvernement	2
<b>TOTAL</b>	<b>Environ 21 milliards de dollars</b>

Sources : Perspectives économiques et revue financière de l'Ontario 2015; Transparence fiscale - Ontario; Documents budgétaires de l'Ontario; Rapport de la Commission Drummond; Agence du revenu du Canada, Statistiques sur le revenu; Toby Sanger; Sheila Block, *No Crisis on the Horizon: Ontario Debt 1990 – 2015*, Centre canadien de politiques alternatives, janvier 2016; Direction de la responsabilité financière de la province - Perspectives économiques et budgétaire, automne 2018

## Syndicat

La pandémie a également mis l'accent sur les droits, la sécurité et les salaires de la classe ouvrière. Notre système de normes d'emploi et de lois du travail érodées a gravement nui aux travailleuses et travailleurs. Le mouvement syndical et les défenseurs des droits des travailleuses et travailleurs réclament depuis longtemps un renforcement de ces lois, mais les demi-mesures appliquées par le gouvernement précédent ont rapidement été abolies par le gouvernement actuel. L'érosion de ces droits du travail a aggravé la situation des travailleuses et travailleurs pendant la pandémie.

En particulier, les travailleuses et travailleurs à bas salaires, qui sont disproportionnellement racisés, ont été les plus touchés par la pandémie. Ces personnes ont été saluées comme des héros, mais on ne leur a jamais fourni d'équipement de protection individuelle approprié, ni des congés de maladie permanents, ni la possibilité de se défendre.

La pandémie a souligné l'importance de ces travailleuses et travailleurs pour notre province, mais aussi le peu de valeur qui leur est accordée.

Le sort des travailleuses et travailleurs syndiqués a été un peu plus enviable pendant la pandémie. Ils ont souvent pu obtenir des mesures de santé et sécurité améliorées, des congés de maladie payés et des primes. Les avantages d'un syndicat sont clairs, mais trop d'employés essentiels, surtout dans le secteur privé, sont incapables d'obtenir la protection d'un syndicat.

Une refonte complète des normes d'emploi et des lois du travail est nécessaire pour s'assurer que tous les travailleuses et travailleurs puissent se joindre à un syndicat et pour mettre fin à la course aux normes du travail vers le fond.

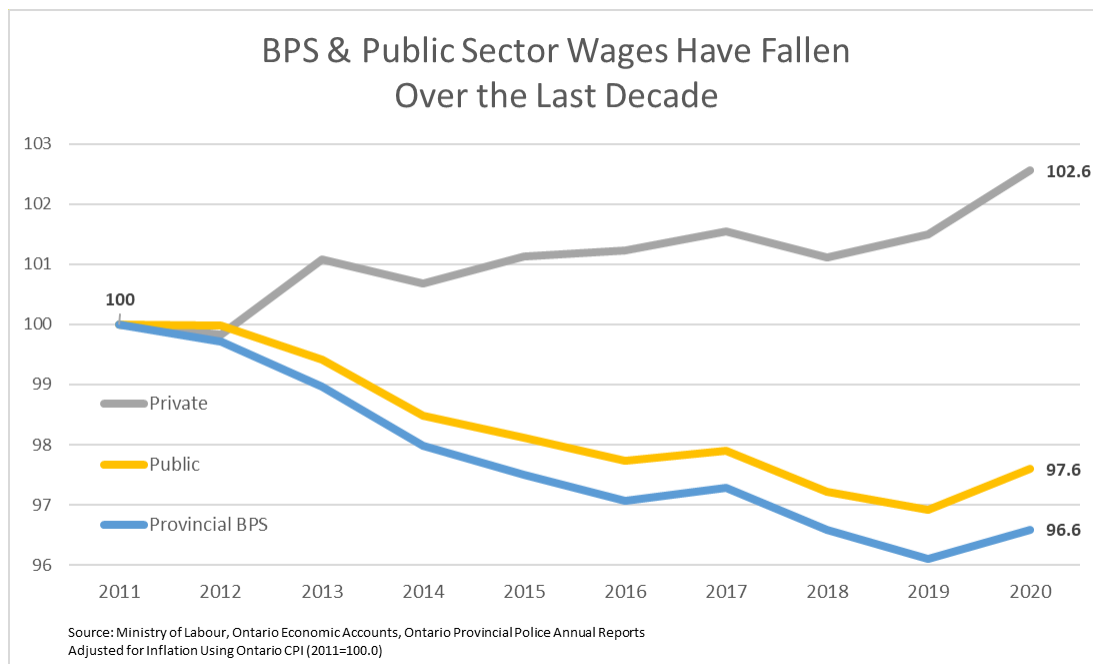
En plus de renforcer les normes du travail et de l'emploi, le gouvernement doit retirer ses mesures législatives illégales sur la baisse des salaires par l'entremise du projet de loi 124, *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*.

Le projet de loi 124 impose une série de « périodes de modération » de 3 ans fondées sur le plafonnement de la rémunération des employés du secteur public. Les augmentations totales de rémunération sont limitées à 1 % par année.

La portée de cette violation de la Charte est profonde. Selon le BRF, 1 306 741 employés pourraient se trouver dans le champ d'application de cette loi sur le salaire dans le secteur public en général.<sup>20</sup> Un employé sur six pourrait donc voir son salaire illégalement plafonné par le gouvernement au lieu d'être autorisé à exercer son droit à la libre négociation collective.

Ces employés ont vu leurs salaires diminuer considérablement depuis les douze derniers mois d'inflation. Selon Statistique Canada, l'inflation a été de 5,2 % au cours de la dernière année.<sup>21</sup> Si tous les travailleuses et travailleurs du secteur public en général subissaient cette limite de rémunération au cours de la dernière année, cela entraînerait un vol de salaire d'au moins 2 896 194 000 \$ à ces travailleuses et travailleurs. Le travailleur moyen perdrait 2 304,12 \$ par an, soit plus de deux semaines de salaire.

Comme la forte inflation devrait se poursuivre, ce vol de salaire va aussi se poursuivre.



Les salaires du secteur parapublic et du secteur public ont chuté au cours de la dernière décennie

### Secteur privé

<sup>20</sup> <https://www.fao-on.org/en/Blog/Publications/Gov-Employment-and-Wage-Expense>

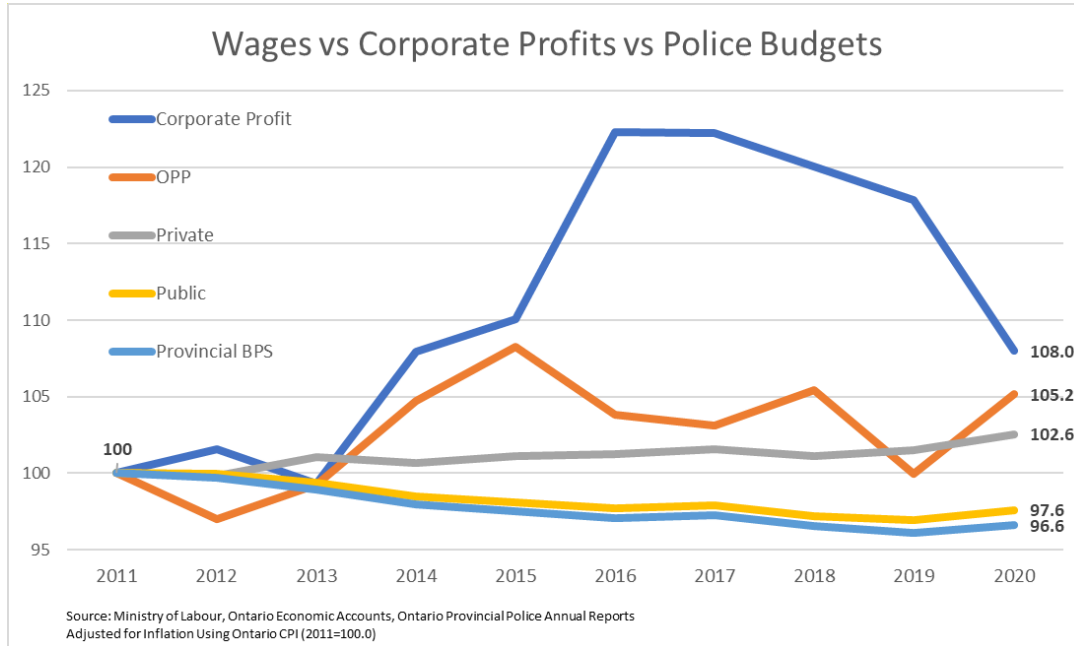
<sup>21</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220119/dq220119a-eng.htm>

Secteur public

Secteur parapublic provincial

Source : Ministère du travail, Comptes économiques de l'Ontario, rapports annuels de la Police provinciale de l'Ontario.

Ajusté pour l'inflation selon l'IPC de l'Ontario (2011=100,0)



Les salaires, les profits d'entreprise et les budgets de la police

Profits d'entreprise

Police provinciale

Secteur privé

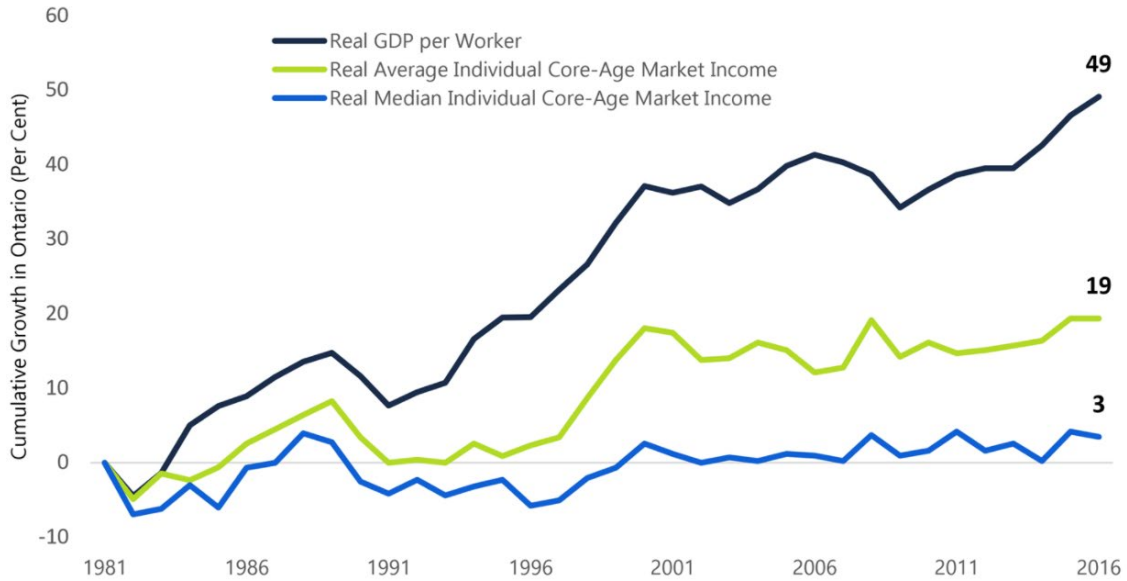
Secteur public

Secteur parapublic provincial

Source : Ministère du travail, Comptes économiques de l'Ontario, rapports annuels de la Police provinciale de l'Ontario.

Ajusté pour l'inflation selon l'IPC de l'Ontario (2011=100,0)

**Economic growth did not raise the median income of working-age Ontarians**



**Pas d'augmentation du revenu médian des Ontariens en âge de travailler malgré la croissance économique**

**PIB réel par travailleur**

**Revenu du marché réel moyen du groupe d'âge principal**

**Revenu du marché réel médian du groupe d'âge principal**

**Croissance cumulée en Ontario (en pourcentage)**

**Recommandations :**

- Abrogation du projet de loi 124, « Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures. »
- Élargir l'accréditation par vérification des cartes à tous les secteurs.
- Fournir les droits du successeur à tous les secteurs.
- Permettre un accès automatique à l'arbitrage du premier contrat, y compris l'accréditation réparatoire.
- Fournir une divulgation anticipée à la liste des lieux de travail lorsqu'un syndicat montre qu'il a l'appui d'une majorité de ses membres.
- Éliminer la restriction de six mois du droit des employé(e)s de retourner au travail à la suite d'une grève ou d'un lock-out légal.
- Interdire l'utilisation de la loi de retour au travail pendant les grèves et les lock-out.
- Augmenter le salaire minimum d'un dollar par an jusqu'à ce qu'il atteigne 20\$ en 2026, puis augmenter les salaires en fonction de l'indice des prix à la consommation chaque année.
- Fournir 10 congés de maladie permanents et payés à tous les travailleuses et travailleurs et supprimer l'obligation de fournir une note de médecin.
- Rétablir la loi préconisant un salaire égal pour un travail égal.
- Adopter de nouveau les dispositions sur les horaires.
- Adopter de nouveau le fardeau de la preuve à l'employeur pour prouver qu'une travailleuse ou un travailleur n'est pas un employé.

- Rétablir les taux de primes de la CSPAAT.



## Environnement

La pandémie nous a appris que nous sommes tous liés les uns aux autres et que les défis auxquels nous sommes confrontés sont aussi interreliés. Pour combattre la crise climatique, il nous faut aborder en même temps la suprématie blanche, les coûts trop élevés et les autres inégalités sociales et économiques. Pour nous orienter vers une société à faible émission de carbone, nous devons nous concentrer sur les personnes les plus vulnérables de l'Ontario, qui subissent les effets négatifs du changement climatique, tant dans nos collectivités locales que dans le monde entier.

Parmi les actions urgentes, il faut mettre en évidence les échecs politiques du gouvernement. Du démantèlement du programme de plafonnement et d'échange, à l'abandon du droit légal du public à la consultation environnementale<sup>22</sup>, jusqu'au simple fait de ne pas fonder ses plans sur des preuves solides,<sup>23</sup> le gouvernement travaille activement contre l'environnement.

Comme les phénomènes météorologiques violents sont de plus en plus fréquents, l'Ontario a subi des répercussions coûteuses pour avoir négligé de s'attaquer aux causes sous-jacentes des changements climatiques ou d'investir pour se préparer aux répercussions sur les infrastructures publiques essentielles sous-financées de façon chronique. Les gouvernements successifs n'ont pas non plus su exploiter la force de nos services publics, n'ayant pas su imaginer, par exemple, comment la province pourrait construire un système public d'énergie verte, de la production à la distribution.

### Recommandations :

- Assurer une transition juste pour les travailleuses et travailleurs touchés par le changement climatique. Cela devrait inclure l'utilisation du filet de sécurité sociale pour recycler les employés.
- Le gouvernement doit diriger les efforts en trouvant de bons emplois pour les travailleuses et travailleurs touchés par le changement climatique et ne pas se fier simplement au marché libre.
- En plus de l'aide du gouvernement, les travailleuses et travailleurs ont besoin du soutien d'un représentant du syndicat et de le rencontrer en personne pour effectuer une transition complète, puisque les syndicats ont l'expertise nécessaire en matière de mise à pied et de recyclage.
- Établir et mettre en œuvre un plan crédible de lutte contre le changement climatique pour respecter nos obligations nationales et internationales.
- Tenir les entreprises responsables de leur pollution.
- Créer des systèmes de réglementation qui offrent aux Ontariens un environnement durable.
- Préserver les terres agricoles et protéger la ceinture verte.

## Santé

Nous appuyons entièrement la proposition du Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO). Nous soulignons leurs recommandations clés ci-dessous.

---

<sup>22</sup> [https://www.auditor.on.ca/en/content/annualreports/arreports/en21/ENV\\_Reporting\\_en21.pdf](https://www.auditor.on.ca/en/content/annualreports/arreports/en21/ENV_Reporting_en21.pdf)

<sup>23</sup> [https://www.auditor.on.ca/en/content/news/19\\_newsreleases/2019news\\_v2\\_3.00.pdf](https://www.auditor.on.ca/en/content/news/19_newsreleases/2019news_v2_3.00.pdf)

### **Recommandations :**

- Augmenter les effectifs pour réduire les charges de travail et créer un environnement de travail pouvant permettre des congés et un travail plus sécuritaire.
- Abroger le projet de loi 124 pour permettre une augmentation des salaires concrète et pour encourager fortement la création d'emplois à temps plein avec avantages sociaux et régimes de retraite, comme l'a fait le Québec.
- Exiger la fourniture immédiate et rigoureuse d'équipements de protection appropriés contre la transmission aérienne de la COVID-19, dont des respirateurs N95 pour tous les employés d'hôpital et des foyers de longue durée.
- Prendre des mesures décisives pour réduire la violence dans le secteur hospitalier en investissant généreusement dans les mesures de sécurité. Encourager les modifications au Code criminel canadien afin d'améliorer la protection des travailleuses et travailleurs de la santé. Encourager la poursuite des délinquant(e)s.
- Empêcher les hôpitaux d'avoir recours à des organismes privés, qui sont en concurrence avec eux pour les employés.

### **Soins de longue durée**

La tragédie de la pandémie a été aggravée par la pénurie massive de personnel dans de nombreux foyers de soins de longue durée (SLD). Certaines de ces pénuries ont été causées par le fait que des employé(e)s ont contracté la COVID-19 ou ont dû s'isoler en raison d'une exposition à la COVID-19. Toutefois, bon nombre des pénuries de personnel ont été causées par des décisions irréfléchies prises par le gouvernement, qui doivent être corrigées immédiatement.

L'annonce faite par le gouvernement de l'Ontario en octobre 2020 de prolonger la prime liée à la pandémie seulement pour les préposé(e)s aux services de soutien à la personne a créé d'énormes inégalités dans les établissements de SLD et a réduit un moral déjà en forte baisse. Au lieu d'augmenter la rémunération de tous les employé(e)s cruciaux des foyers de SLD ensemble, le gouvernement a apparemment choisi d'accorder une reconnaissance salariale très nécessaire seulement à quelques employés, même si tous les employé(e)s de nos foyers de soins de longue durée sont nécessaires pour les gérer de façon sécuritaire. Tous les employés des foyers de SLD travaillent ensemble pour prendre soin des personnes âgées de l'Ontario. Ils et elles mettent tous leur santé en danger en s'exposant aux risques de contracter la COVID-19. Il ne devrait pas y avoir de différence entre le traitement des préposés aux services de soutien à la personne et les autres membres du personnel des foyers de SLD en ce qui concerne la rémunération en temps de pandémie.

Le plus grand obstacle à l'amélioration des normes de soins dans les foyers de soins de longue durée à long terme est la pénurie continue de travailleuses et travailleurs de première ligne. À l'été 2020, le gouvernement du Québec a recruté 10 000 personnes pour devenir des préposé(e)s aux services de soutien à la personne. Le gouvernement a payé les frais de scolarité et les dépenses des personnes choisies. Ces personnes ont reçu un salaire horaire pendant leur formation et avaient un emploi garanti dans un foyer avec un revenu de base minimal à l'obtention de leur diplôme. Soixante-cinq mille Québécois ont soumis leur candidature à ce programme. Il ne fait aucun doute que ce programme a

réduit les pénuries de personnel dans cette province. En Ontario cependant, il faut faire davantage, puisque nous sommes déjà confrontés à des problèmes de recrutement et de maintien en poste.

Le travail dans un foyer de soins de longue durée est difficile, contraignant physiquement et exige certaines compétences. La rémunération et les avantages sociaux offerts au personnel de ces foyers sont ridicules. Certains employé(e)s des soins de longue durée pourraient faire plus d'argent en travaillant dans un café ou dans un magasin de vente au détail. Ils et elles pourraient certainement faire plus d'argent en travaillant dans les hôpitaux, qui subissent également des pénuries de personnel. Si le gouvernement de l'Ontario compte vraiment régler le problème du manque d'effectifs dans les foyers de soins de longue durée, il devra prévoir des améliorations importantes aux salaires et aux conditions de travail des employés de ces foyers.

En novembre 2020, le gouvernement de l'Ontario a annoncé son intention d'adopter une norme législative de quatre heures de soins infirmiers par résident chaque jour. Ce budget devrait fournir immédiatement le financement supplémentaire à tous les foyers de soins de longue durée qui peuvent embaucher des employés pour répondre à cette norme. De plus, il doit y avoir une procédure d'accompagnement pour vérifier que ces ressources supplémentaires désespérément nécessaires sont utilisées pour améliorer la dotation en personnel. Et il faut en faire le suivi, dans chacun des foyers de toute la province. Il est particulièrement important de le faire dans les établissements commerciaux de ce secteur, qui ont tendance à utiliser les fonds publics destinés à améliorer les soins pour augmenter leurs profits.

La pandémie a permis d'exposer les problèmes des foyers de soins de longue durée à but lucratif. Ces foyers à but lucratif ont subi plus d'éclosions et de décès que leurs homologues du secteur à but non lucratif et du secteur municipal. Les foyers à but lucratif étaient les plus susceptibles de négliger de fournir les produits de nettoyage et les ÉPI et de suivre les protocoles de santé et sécurité qui permettaient de protéger les résidents et le personnel. Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, il n'y a pas de marge de profit dans les soins de santé qui ne risquent pas de compromettre la qualité et les résultats de la santé.

### **Recommandations :**

- Fournir une prime liée à la pandémie à tous les employé(e)s des foyers de SLD, et non seulement aux préposés aux services de soutien à la personne.
- Recruter et former au moins 20 000 préposé(e)s aux services de soutien à la personne dans notre système des collèges publics.
- Augmenter les salaires de tous les employé(e)s des foyers de SLD conformément aux taux horaires médians dans les hôpitaux publics.
- Commencer immédiatement à financer les foyers de SLD en fonction de la règle des soins pratiques de 4 heures par jour.
- Annoncer un moratoire sur l'octroi de toute nouvelle licence de lit de soins de longue durée aux exploitants à but lucratif.

## **Ambulanciers**

Les ambulanciers subissent une pression énorme en raison du sous-financement de notre système de santé. Le manque de capacité dans notre système de soins de santé était déjà un problème systémique bien avant que la COVID n'ait aggravé la crise actuelle avec les retards causés par le délestage, les pénuries d'ambulances et d'ambulanciers, et pire encore, l'absence d'ambulances.

Selon un récent sondage réalisé par nos ambulanciers, un nombre impressionnant de codes noirs ont été signalés dans toute la province : 41 % des ambulanciers en ont signalés chaque jour, et 24 % chaque semaine. Il s'agit de dangers inacceptables pour le public. Cette situation a des répercussions inimaginables sur la santé physique et émotionnelle des membres du SFCP-Ontario. Ce sondage a aussi révélé que 84 % des ambulanciers subissaient des symptômes physiques et mentaux causés par le stress au travail, et que 66 % subissaient des crises d'anxiété ou de panique.

### **Recommandations :**

- Financement nécessaire pour corriger les problèmes systémiques de longue date.
- Des ressources consacrées à des prestations uniformisées en santé mentale pour le personnel des services médicaux d'urgence de toute la province, comme pour les secouristes.

## **Conseils scolaires**

Le financement réel par élève dans le système d'éducation est en baisse depuis une décennie, ce qui a entraîné des problèmes massifs de pénurie d'effectifs et des besoins non satisfaits des élèves. Si les subventions pour les besoins des élèves (SBE) avaient suivi l'augmentation des inscriptions et de l'inflation depuis 2011-2012 (point culminant du financement par élève) jusqu'à 2021-2022, il y aurait environ 1,2 milliard de dollars de financement de plus pour nos écoles. Cet argent contribuerait beaucoup à répondre aux besoins des élèves.

Le manque de travailleuses et travailleurs de l'éducation a mis une pression considérable sur les écoles et a privé les élèves des aides et des services dont ils ont besoin. Nous recommandons d'augmenter le financement des conseils scolaires dans le but explicite d'embaucher davantage d'aides-enseignant(e)s, de concierges, de secrétaires scolaires, d'employés de bibliothèque, d'éducatrices désignées pour la petite enfance et de préposés à l'entretien et aux métiers. Les détails complets de nos recommandations concernant l'augmentation de la dotation en personnel se trouvent dans le mémoire du SFCP/CSCSO en réponse à la consultation annuelle du ministère de l'Éducation sur le financement de l'éducation.

Étant donné que le gouvernement prépare son budget pour la prochaine année scolaire, qui est aussi une année de négociation pour tous les syndicats des travailleuses et travailleurs de l'éducation, il sera nécessaire de prévoir d'importantes augmentations salariales. Les salaires des travailleuses et travailleurs de l'éducation ont chuté bien en dessous du niveau de l'inflation au cours de la dernière décennie. Cette situation est causée en partie par des incursions législatives dans le droit à la libre négociation collective (projet de loi 115 et projet de loi 124). Les faibles salaires ont créé des problèmes de recrutement et de maintien en poste dans les conseils scolaires. Mais les augmentations de salaire

qui ont chuté de plus de 10 % en dessous du niveau de l'inflation depuis les dix dernières années ont aussi ajouté une pression énorme sur les employés les moins bien payés du système scolaire. Cela doit changer.

**Recommandations :**

- D'importantes augmentations de salaire pour tous les travailleuses et travailleurs de l'éducation.
- Étendre le financement à tous les emplois qui ont été négociés dans les conventions collectives de 2019-2022 (investissements dans les priorités du système, fonds de protection des travailleurs scolaires, utilisation communautaire des écoles).
- Augmenter le financement réel par élève aux niveaux de 2011-2012.
- Consacrer le financement aux niveaux de dotation précis en limitant la capacité des employeurs d'utiliser les fonds à des fins pour lesquelles ils n'ont pas été générés.
- Augmenter tous les critères pour tenir compte pleinement des coûts des ententes centrales négociées et des taux d'inflation réels des coûts non liés à la rémunération.
- Établir une norme provinciale de nettoyage pour les écoles, y compris l'étape initiale de l'embauche d'un concierge permanent supplémentaire par école.
- Améliorer les résultats en matière d'éducation spécialisée en embauchant en moyenne un aide-enseignant supplémentaire par école afin de réduire le taux d'élèves par aide-enseignant et pour fournir plus de ressources aux élèves ayant les besoins les plus importants.
- Améliorer la gestion des écoles en embauchant en moyenne 0,5 secrétaires équivalents temps plein par école, pour répondre à l'augmentation de la charge de travail causée par les tâches supplémentaires assignées aux secrétaires.
- Doubler le nombre de techniciens de bibliothèque employés dans les écoles pour améliorer les services de bibliothèque aux élèves et améliorer leurs compétences et leurs résultats.
- Formation des concierges pour effectuer des tâches d'entretien préventif, et prévoir des heures de travail supplémentaires pour effectuer l'entretien préventif.
- Financer l'embauche de préposés à l'entretien supplémentaires pour répondre aux besoins actuels liés aux travaux de rénovations reportés de 16 milliards de dollars. La province devra aussi élaborer un plan pour éliminer le retard des travaux d'entretien reportés pour protéger l'infrastructure et fournir aux élèves des locaux de la meilleure qualité possible.
- Financement supplémentaire pour la supervision des élèves. Cela permettra d'améliorer la sécurité des élèves et de réduire la charge de travail des autres employés qui peuvent utiliser ce temps pour se concentrer sur les tâches essentielles de leur profession et se concentrer sur les besoins des élèves.
- Financement supplémentaire pour s'assurer que toutes les éducatrices de la petite enfance désignées travaillent au moins 35 heures par semaine pour leur assurer un emploi à temps plein.
- S'assurer qu'il y ait une éducatrice de la petite enfance dans chaque classe de maternelle, y compris dans les classes de moins de 16 élèves.
- Augmenter le financement de l'utilisation communautaire des écoles.
- Augmenter les capacités informatiques de tous les conseils scolaires, notamment en embauchant des employés supplémentaires dans les services d'informatique.

## **Services sociaux**

La pandémie a démontré à quel point les services sociaux sont essentiels pour notre province, autant en temps normal qu'en temps de pandémie, et a mis en évidence les nombreux trous dans notre filet de sécurité sociale. Pendant une période de forte perte d'emplois, d'incertitude quant à l'avenir et de longues séparations de nos proches, les services sociaux ont été et continuent d'être mis à l'épreuve. Les services sociaux ont toujours été sous-estimés par les décideurs. Ils sont toujours sous-financés, subissent de constantes pénuries de personnel en raison des faibles salaires stagnants. De nombreux organismes sans but lucratif ont du mal à survivre malgré les services cruciaux qu'ils fournissent à leurs communautés respectives.

### **Recommandations :**

#### Services de garde à l'enfance

- Veiller à ce que l'entente bilatérale sur les services de garde à l'enfance à l'échelle nationale soit signée et qu'elle offre des services de garde pour une moyenne de 10 \$ par jour, des emplois décents et un moratoire sur l'expansion des services de garde à but lucratif.
- Appliquer l'entente et le plan subséquent pour développer les services de soins publics et sans but lucratif.
- Renforcer les normes de travail dans ce secteur, y compris la rémunération, en offrant un complément salarial permanent, des normes de travail décentes et renouveler l'engagement à recruter des effectifs et à les maintenir en poste.

#### Services sociaux municipaux et soutien du revenu

- Mettre fin à la privatisation des services d'emploi.
- Augmenter les taux de l'aide sociale chaque année pour tenir compte des changements dans les coûts de la vie.
- Continuer à collaborer avec les principaux intervenants du secteur à la conception de la réforme des programmes.

#### Services aux personnes ayant une déficience intellectuelle

- Rendre la « prime pandémie » de 3 \$ l'heure permanente et veiller à ce qu'elle soit offerte à tous les employés du secteur.
- Élaborer une stratégie de recrutement et de maintien en poste du personnel qui comprend des incitations à l'éducation par le biais d'un partenariat avec des établissements d'enseignement postsecondaire et l'accès à des emplois décents, possiblement à temps plein.

#### Sociétés d'aide à l'enfance

- Collaborer avec les employeurs pour mettre en œuvre des normes universelles en matière de charge de travail.
- Investir davantage dans le secteur notamment pour offrir des mesures de soutien en santé mentale, en particulier suivant les situations de danger, et financer des programmes de formation ou programmes de lutte contre le racisme envers les Autochtones et les Noirs.

- Offrir des ressources stables, à long terme et adéquates au personnel de première ligne afin de répondre à la demande de services. Ce financement devrait être fondé sur des charges de travail raisonnables, et comprendre des fonds visant à permettre aux employeurs de respecter les obligations collectives des employeurs, comme les augmentations de salaire annuelles, des avantages sociaux et des régimes de retraite adéquats, et d'autres bonifications, comme la protection de la charge de travail.
- La reconnaissance des mesures de soutien uniques nécessaires pour maintenir et développer un modèle communautaire stable, réactif et souple, prêt à répondre en tout temps aux besoins locaux et qui favorise des partenariats stables à long terme avec les familles et les fournisseurs.
- Services de prévention, de suivi et de résidence entièrement financés.
- Accorder la priorité à la prestation directe des services plutôt qu'aux exigences administratives, c'est-à-dire la gestion de l'information (Réseau d'information pour la protection de l'enfance (RIPE)), qu'aux indicateurs de rendement, qu'à la planification des services partagés et qu'à toute autre directive à venir du ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse. Les coûts liés à la modernisation ne devraient pas être tirés du financement de base, et il devrait y avoir un processus pour évaluer l'impact de toute initiative avant sa mise en œuvre (par ex. RIPE), car chaque organisme aura besoin de différents niveaux de ressources.
- Reconnaître et prioriser la nécessité de services uniques pour les enfants et les jeunes autochtones ou racisés.
- Inclure un mécanisme pour augmenter le financement des demandes de service et d'administration imprévues.

#### Organismes communautaires

- S'engager à élaborer un plan de logement qui permettra une gamme de loyers proportionnés au revenu dans de nouveaux bâtiments ou des bâtiments convertis au cours de la première année du plan.
- S'efforcer de fournir un financement plus durable et prévisible au secteur.

### **Enseignement postsecondaire**

#### **Recommandations :**

- Financer la réduction de 10 % des frais de scolarité annoncée précédemment.
- Remplacer le financement perdu par suite des baisses d'inscription causées par la crise.
- Fournir aux étudiants internationaux l'accès au régime d'assurance-santé de l'Ontario.
- Annuler le financement défectueux fondé sur le rendement.
- Annuler les modifications du RAFEO qui remplaçaient les subventions par des prêts.

### **Équité**

#### **Recommandations :**

- Comme le 30 septembre est maintenant reconnu comme la Journée nationale de vérité et de la réconciliation, nous demandons au gouvernement provincial de reconnaître et d'honorer cette journée en faisant du 30 septembre un jour férié provincial en Ontario afin que les résidents de

cette province puissent honorer adéquatement les enfants perdus et les survivants des pensionnats.

- Collaborer et travailler en étroite collaboration avec les communautés autochtones et les aînés pour créer, mettre à jour et élaborer un programme d'études approprié des Autochtones pour les écoles qui tient compte de la vérité historique et des expériences vécues par les Premières nations, les Métis et les Inuits qui ont connu le système des pensionnats génocidaire.
- Offrir une formation prioritaire sur la lutte contre le racisme, la lutte contre l'oppression, l'équité et l'inclusivité à tous les organismes et établissements financés par le gouvernement, qui comprenne des processus clairs pour évaluer l'impact. Cette formation peut faire partie d'une démarche plus vaste visant à adopter de nouveau et renforcer les mécanismes d'équité en matière d'emploi dans l'ensemble de la province.
- Augmenter le financement des refuges pour femmes et des centres d'urgence en cas de viol afin de rétablir les fonds disponibles précédemment et pour répondre à la demande accrue de ces services essentiels.
- Nous mentionnons les recommandations suivantes de l'Institut Yellowhead concernant l'urgence climatique :
- Inclure les communautés et les nations autochtones à titre de partenaires à part entière aux tables de décision sur les politiques.
- Augmenter le leadership des femmes autochtones et des personnes 2SLGBTQIA+.
- Respecter les droits des Autochtones à l'autodétermination et au consentement préalable, libre et éclairé dans le processus d'élaboration des politiques et dans le contenu des politiques et des plans.
- Respecter les engagements du gouvernement fédéral à l'égard des relations entre les nations, entre les gouvernements et entre les Inuits et la Couronne.
- Appuyer les appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation et des enquêtes dirigées par le gouvernement, y compris la Commission royale sur les peuples autochtones et l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues ou assassinées.
- Promouvoir des solutions climatiques qui tiennent compte des réalités auxquelles sont confrontées les communautés et les nations autochtones, rurales ou urbaines.
- Reconnaître et s'attaquer activement aux inégalités structurelles qui sont continuellement reproduites dans les relations, structures et processus coloniaux dans ce qu'on appelle le Canada.
- S'attaquer aux causes profondes du changement climatique (p. ex., capitalisme colonial et extraction).
- S'engager dans une compréhension intersectionnelle du climat pour concevoir des solutions intersectionnelles climatiques afin de réduire simultanément les émissions tout en s'attaquant aux oppressions systémiques.

## **Santé et sécurité**

La loi sur la santé et la sécurité au travail et les politiques et programmes gouvernementaux en matière de santé et sécurité au travail (SST) doivent reconnaître que la sécurité fondée sur les dangers plutôt que sur les risques (aussi appelée sécurité axée sur le comportement) est plus efficace pour réduire les blessures et les maladies liées au travail. Les programmes de sécurité axés sur les dangers visent à éliminer ou à contrôler de façon appropriée les dangers dans les lieux de travail en utilisant la hiérarchie



des mesures de contrôle. Les programmes de sécurité axés sur les risques supposent qu'il existe un niveau acceptable de risque au travail et que les pratiques et les comportements des travailleuses et travailleurs ont un impact sur sa vulnérabilité aux blessures ou aux maladies. Lorsqu'un danger n'est pas éliminé ni contrôlé, c'est une simple question de temps avant que les travailleuses et travailleurs soit exposé au danger. Et ensuite, les travailleuses et travailleurs sont accusé de « ne pas avoir agi en toute sécurité ».

La sécurité axée sur les risques va à l'encontre de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST), car elle suppose que les travailleuses et travailleurs ont un certain contrôle sur les politiques, les pratiques et la formation en milieu de travail. La LSST énonce plutôt les obligations générales des employeurs de prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances et de fournir aux travailleuses et travailleurs les renseignements et les instructions nécessaires pour protéger leur santé et leur sécurité. Les travailleuses et travailleurs doivent, à leur tour, travailler de façon sécuritaire, utiliser l'équipement et dispositifs de protection et suivre la formation qui leur est fournie et signaler à l'employeur toute situation dangereuse. Ces éléments renforcent les droits fondamentaux des travailleuses et travailleurs en matière de santé et sécurité au travail : le droit de savoir, le droit de participer et le droit de refuser un travail dangereux.

La pandémie a montré ce qui se passe lorsque le gouvernement et les organismes de santé publique appliquent une approche axée sur le risque ou une approche « attendre et voir » en matière de sécurité au travail. Comme l'a décrit le juge Campbell dans son rapport Spring of Fear (SARS Commission), le principe de précaution consiste à ne pas attendre la certitude scientifique sur une nouvelle maladie infectieuse avant de prendre des précautions raisonnables pour réduire le risque d'exposition. En d'autres termes, la prévention ne doit pas attendre. Si le gouvernement avait adopté un niveau plus élevé de pratiques de prévention et de contrôle des infections (p. ex., précautions contre la transmission aérienne) au début de la pandémie, des milliers de travailleuses et travailleurs des services publics n'auraient pas été exposés à la COVID-19 au travail. Beaucoup d'entre eux sont morts, et d'autres souffrent d'une « longue COVID ».

**Dangers psychosociaux** – La pandémie de la COVID-19 a exposé des lacunes dans la façon dont nous traitons les troubles de santé mentale au travail. Le modèle actuel est une approche individuelle axée sur la résilience psychologique des travailleuses et travailleurs plutôt que sur les facteurs psychosociaux dans le milieu de travail qui causent des dommages mentaux. C'est la mauvaise approche.

L'approche psychologique suppose que le milieu de travail n'a pas d'incidence sur la santé mentale, et que les problèmes de santé mentale des travailleuses et travailleurs éprouve sont de nature personnelle. L'approche psychosociale de la santé mentale au travail est axée sur la façon dont le milieu de travail influe sur la santé mentale des travailleuses et travailleurs. L'adoption d'une approche psychosociale implique de repérer et d'éliminer les risques pour la santé mentale qui peuvent entraîner des répercussions négatives sur les travailleuses et travailleurs. Étant donné que les risques pour la santé mentale peuvent affecter les travailleuses et travailleurs différemment et qu'il n'existe aucune norme de résilience, l'approche psychosociale consiste à créer un milieu de travail sain plutôt que des travailleuses et travailleurs « endurcis ».

Contrôler les risques psychosociaux avant qu'ils ne causent des dommages aide à renforcer la résilience globale des employé(e)s. De plus, si des troubles de santé mentale se produisent, ils doivent être reconnus de la même façon que les blessures physiques. Des programmes et des ressources comme Premiers soins en santé mentale et la Mental Injury Toolkit, ainsi que l'adoption de la Norme nationale

du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail sont des initiatives essentielles pour protéger la santé mentale des travailleuses et travailleurs et réduire les coûts liés à l'invalidité pour les employeurs.

**Recommandations :**

- Adopter une sécurité fondée sur les dangers et inscrire la hiérarchie des contrôles dans la loi sur la santé et sécurité au travail afin de promouvoir une plus grande sécurité en milieu de travail et de réduire le fardeau du régime d'indemnisation de la province.
- Mettre en œuvre le principe de précaution en ce qui concerne la sécurité au travail.
- Adopter une approche psychosociale plutôt qu'une approche psychologique pour la santé mentale en milieu de travail.

:cc/SEPB491