

Un milieu de travail qui nous avantage

Introduction

Parler du genre de milieu de travail que nous voulons ou que nous ne voulons pas est devenu chose courante dans le mouvement syndical. C'est encore même plus fréquent que de parler de la pluie et du beau temps.

Au Congrès du travail du Canada (CTC), on traite très régulièrement de la question, mais généralement un sujet à la fois. Par exemple, un comité ou un document traitera du temps travail, un autre des groupes visés par les mesures d'équité et un autre encore des besoins en matière de formation. Ces dernières années, une vue d'ensemble fort complète a été présentée à quelques occasions seulement. Un premier exemple serait le document thématique sur le milieu de travail préparé pour l'Assemblée statutaire de 2002 du CTC. Un second serait le document *Mon travail en vaut-il la peine?* produit en 2001. Outre ces exemples, il serait généralement vrai de dire que les vues du CTC sur le genre de milieu de travail que nous voulons sont présentées dans une série de points de vue partiels.

Le présent document, intitulé *Un milieu de travail qui nous avantage*, réunit ces points de vue pour broser un tableau complet du genre de milieu où il fait bon travailler. En plus de traiter de plusieurs thèmes et points de vue familiers, il les réunit pour offrir une perspective avant-gardiste d'un milieu de travail avantageux pour les travailleurs et les travailleuses. Il cerne plusieurs questions clés auxquelles nous serons confrontés dans les années à venir et présente des réponses à ces questions.

Dans l'exposé des réponses pertinentes aux préoccupations soulevées, *Un milieu de travail qui nous avantage* souligne la nécessité tant de mesures d'intérêt public que d'action syndicale. Il aborde ainsi des questions de politique et de principes. Les personnes qui voudront en savoir plus sur ce que le CTC a proposé concernant diverses questions pourront consulter la liste des documents du CTC présentée en dernière page. Ces documents contiennent des renseignements plus détaillés et des énoncés de politique.

Un milieu de travail qui nous avantage a été rendu possible grâce à l'aide financière de la Direction générale du travail du Développement des ressources humaines Canada. La Direction générale du travail a demandé un exposé complet des vues syndicales sur le genre de milieu de travail qui répond aux besoins des travailleurs et des travailleuses. Un tel exposé facilitera la discussion sur les questions relatives aux changements en milieu de travail et aux règlements, tant au sein du gouvernement que du grand public. Le CTC est heureux de préparer ce document et est reconnaissant de l'aide que lui a fournie la Direction générale du travail.

Un milieu de travail qui nous avantage

Nous voulons un milieu de travail équitable, sain et démocratique qui attache une grande importance aux droits des travailleurs et des travailleuses et à leur qualité de vie – un

milieu dynamique où le respect des besoins et des intérêts des travailleurs et des travailleuses favorise l'accroissement de la productivité.

Un tel milieu de travail fait passer l'intérêt des travailleurs et des travailleuses en premier et offre de « bons emplois » procurant la sécurité d'emploi, un bon salaire, de bons avantages, une formation, des possibilités d'avancement et un pouvoir de négociation.

Les travailleurs et les travailleuses pourront profiter des possibilités de croissance de l'emploi et de la formation; concilier et assumer les responsabilités des divers aspects de la vie; contribuer à la vie communautaire; et bâtir la société que nous voulons.

Dans un tel milieu, les travailleurs et les travailleuses feront face aux nouvelles réalités et accueilleront les nouvelles occasions de façonner l'avenir du travail sans sacrifier leurs droits.

Voici certaines des nouvelles réalités qui exigent que nous soyons avant-gardistes et proactifs :

- le nombre croissant de personnes occupant des emplois précaires (à temps partiel, contractuels et autonomes qui comportent un risque élevé de chômage et de faible salaire);
- la difficulté de plus en plus grande de concilier les responsabilités du travail et de la famille;
- la diversité de plus en plus grande parmi les travailleuses et les travailleurs canadiens sur les plans des rapports entre les sexes et de l'origine ethnique;
- la nécessité croissante de tenir compte de la durabilité de l'environnement en milieu de travail et des questions connexes de la santé et de la sécurité au travail;
- la demande croissante d'apprentissage continu liée au changement technologique qui se poursuit.

Dans un milieu de travail qui nous avantage, les travailleurs et les travailleuses auront les compétences et la formation nécessaires pour faire face aux nouvelles réalités. Leurs idées, leurs sens d'innovation et leur engagement les aideront à faire preuve de leadership pour façonner l'avenir de milieux de travail avantageux dans un monde qui évolue rapidement.

Nous voulons un milieu de travail exempt de discrimination, inclusif et respectueux. Un tel milieu de travail fournira à tous les travailleurs et travailleuses de véritables possibilités de se développer, de s'épanouir et de réaliser leur potentiel, autrement dit de donner le meilleur d'eux-mêmes au travail. Leur potentiel en matière de travail et de productivité ne sera pas limité parce qu'ils font partie de groupes tels que les femmes, les minorités ethniques, les lesbiennes, gais, bisexuels, transgenderistes et bispirituels et les personnes ayant un handicap.

Un milieu de travail avantageux pour les travailleurs et les travailleuses, cherchera constamment à améliorer les normes d'emploi et la qualité de vie des travailleurs et des

travailleuses. Ce sera un lieu où les travailleurs et les travailleuses pourront s'épanouir et entretenir leur espoir et leur confiance en l'avenir.

Croissance économique et productivité dans un milieu de travail qui nous avantage

Un milieu de travail avantageux soutiendra et assurera la croissance économique et la productivité. Les récents numéros du *Rapport sur le développement dans le monde* publié par la Banque mondiale soulignent qu'il existe un rapport positif entre l'égalité et la croissance économique. Une répartition plus égale du revenu contribue à soutenir la croissance économique, de même que l'investissement dans le capital humain et social. (Le capital humain est créé par les investissements formels dans les gens, y compris dans l'éducation, l'alphabétisation, la formation et l'apprentissage. Le capital social est créé par les liens ou les rapports de confiance et de coopération entre les gens et les institutions.)

Certains pays européens ont montré que le capital social peut être créé grâce à la négociation collective, qui fournit une meilleure protection et des normes d'emploi qui favorisent l'égalité des salaires et la diminution du nombre de bas salaires. On peut promouvoir la création d'emploi en limitant les augmentations de salaire, en réduisant le temps de travail et en négociant la souplesse dans l'emploi.

Des études qui ont comparé la performance économique et sociale de sept pays dans les années 1990 ont montré qu'il n'y a pas de rapport positif entre un haut taux d'inégalité et une forte croissance économique. En fait, les Pays-Bas et le Danemark, deux pays où les niveaux d'égalité sont relativement élevés, ont une bonne performance économique et sociale. Les réalisations dans ces deux pays sont attribuables à une combinaison de facteurs tels que la réglementation des marchés du travail, la générosité de l'État, des services publics largement établis et des conventions collectives garantissant une meilleure protection.

Ces études montrent qu'un milieu de travail avantageux peut prendre des mesures pour assurer l'équité sociale tout en assurant la croissance de l'économie et de la productivité.

Nouvelles réalités et changement

Nous voulons un milieu de travail dynamique qui fournit aux travailleurs et aux travailleuses les moyens de réinventer le travail pour qu'il corresponde davantage aux nouvelles réalités et au changement qui se produit autour de nous.

Les années 1990 ont modifié nos méthodes et nos milieux de travail. Le chômage, les réductions de personnel et la sous-traitance étaient choses courantes au cours de cette décennie de libre-échange, de déréglementation, de privatisation, de compressions budgétaires et de réduction du déficit. Dans le contexte de la multiplication des emplois temporaires ou occasionnels, une grande partie des emplois créés étaient précaires. Les emplois précaires étaient occupés en grande partie par les femmes, les membres de

minorités visibles, les jeunes, les travailleuses et travailleurs âgés, les Autochtones et les personnes ayant un handicap.

Au cours de cette même période, la rapidité des changements technologiques et le virage vers une économie axée sur le savoir ont transformé le marché du travail et l'économie. De nos jours, la plupart des emplois exigent un niveau élevé d'études et de compétences.

Parmi d'autres changements clés du marché du travail figurent les suivants :

- la population en âge de travailler compte un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs âgés
- la croissance du marché du travail est attribuable en grande partie aux immigrants et immigrantes.

En 2001, les 37 à 55 ans représentaient 47 % de la population active canadienne. En 2011, la moitié d'entre eux auront 55 ans et plus, y compris les 18 % qui auront plus de 60 ans. Les besoins et les préoccupations d'une population active vieillissante exigent des mesures concrètes et constructives de la part des gouvernements, des employeurs et des travailleurs et travailleuses.

En plus, près de 70 % de la croissance totale de la population active est attribuable aux immigrantes et immigrants arrivés au Canada dans les années 1990. Cette proportion pourrait atteindre les 100 % en 2011. Les femmes sont une composante permanente de la population active canadienne, représentant environ la moitié des personnes employées et des membres de syndicats.

Le Canada se transforme également en tant que société et pays. Quatre-vingt pour cent d'entre nous vivent dans des centres urbains. Les personnes de couleur représenteront bientôt la majorité de la population dans certaines grandes villes canadiennes. La population autochtone est jeune et croît en nombre. Un tiers est âgé de 14 ans et moins, contrairement à la tendance dans l'ensemble de la population.

Comment arriver à un milieu de travail qui nous avantage

Pour arriver à un milieu de travail qui nous avantage, il faut mettre à l'oeuvre une combinaison de facteurs :

- i) « Quoi » : des syndicats, l'élargissement de la couverture de la négociation collective et des lois de protection des travailleurs et travailleuses;
- ii) « Comment » : une carte de route sur les conditions, les normes et les droits du travail.

Héritage légué par les syndicats

Au cours des 100 dernières années, les efforts des syndicats ont contribué à améliorer le niveau et la qualité de vie de tous les travailleurs et travailleuses au Canada. Les

syndicats ont mené une dure lutte pour améliorer les conditions de travail et assurer la justice sociale et économique.

Au Canada, en 2000, environ un salarié sur trois était membre d'un syndicat. Les travailleuses et les travailleurs syndiqués bénéficient de leur adhésion syndicale. Ils ont de meilleurs salaires, avantages sociaux, vacances et congés de jours fériés que les non-syndiqués. En 1995, les travailleuses et les travailleurs syndiqués étaient généralement deux fois plus susceptibles d'avoir des régimes de pension, d'assurance-maladie et d'assurance de soins dentaires que les non-syndiqués. En fait, ce sont les syndicats qui ont négocié 75 % de tous les régimes de pension existants. Les syndicats ont également négocié les règlements connus du travail, et presque tous les travailleurs et travailleuses syndiqués ont accès à une procédure de règlement des griefs pour assurer l'application de ces règlements.

Les syndicats et un milieu de travail qui nous avantage

Les syndicats ont amélioré notre façon de travailler pour que notre travail en vaille la peine. Il faut qu'il en soit encore ainsi dans le contexte des nouvelles réalités et du changement.

Préoccupations

Depuis les années 1990, l'érosion du pouvoir de négociation affaiblit les droits des travailleurs et travailleuses et les normes.

Un grand nombre d'emplois précaires ont été créés et continuent de l'être. La faiblesse des salaires et le peu d'avantages sociaux et de sécurité d'emploi caractérisent les emplois précaires. On retrouve assez souvent les emplois précaires dans certains domaines du secteur privé tels que les services de détail, d'hébergement, d'alimentation, financiers et commerciaux, où seulement 10 % des travailleuses et travailleurs sont syndiqués. Un des faits les plus remarquables, c'est que parmi les personnes qui occupent un emploi précaire, 7 sur 10 sont des femmes.

Il est difficile de syndiquer les travailleurs et les travailleuses qui occupent des emplois précaires à cause des brèves et fréquentes périodes d'emploi et de chômage, mais aussi parce qu'un grand nombre occupe deux ou plusieurs emplois à la fois auprès d'employeurs différents. En plus, l'évolution vers l'exploitation à petite échelle, la petite entreprise et le travail autonome complique la situation.

En dernier lieu, la mondialisation range les travailleurs et les travailleuses les uns contre les autres dans la course vers le travail à bas prix.

Actions pour un milieu de travail qui nous avantage

Il est important que le cadre législatif des droits des travailleurs et des travailleuses soit réexaminé pour qu'il tienne compte de l'évolution des rapports employeurs-employés des dernières années. Les lois sur la négociation collective, les normes du travail et les droits de la personne doivent tous être réexaminés à cette fin.

Il faut aussi réexaminer les efforts d'organisation et les structures des syndicats en gardant à l'esprit ce même objectif.

Conditions de travail, normes, droits et un milieu de travail qui nous avantage

Les améliorations constructives et novatrices des conditions de travail, des normes et des droits actuels traceront la carte de route qui nous mènera à un milieu de travail avantageux pour les travailleurs et les travailleuses.

Salaires, avantages sociaux et normes du travail

Préoccupations

Les salaires ont stagné alors que la valeur des biens et services produits par les travailleuses et les travailleurs canadiens a augmenté de 1,2 % par année par travailleur dans les années 1990. Au cours de cette décennie, il y a eu une érosion tant de la sécurité d'emploi que des conditions de travail.

Les bas salaires posent évidemment un problème aux travailleurs et aux travailleuses qui font de longues heures pour joindre les deux bouts. Ils les exposent davantage à la pauvreté, à l'exclusion sociale et à l'inégalité en milieu de travail et dans la société. Les bas salaires peuvent aussi limiter le processus de croissance économique en réduisant la demande de consommation. Ils peuvent également contribuer à réduire les recettes des gouvernements et à accroître leurs dépenses.

Par ailleurs, les écarts salariaux existent encore. Les femmes ne gagnent que 81 cents pour chaque dollar que gagnent les hommes. Les membres des minorités visibles, même s'ils ont fait de plus longues études, ne gagnent que 78 cents pour chaque dollar que gagne la population active en général.

Beaucoup d'immigrants et d'immigrantes, exclus du marché du travail parce que leur éducation, leurs compétences, leur expérience et leurs diplômes acquis à l'étranger ne sont pas reconnus au Canada, travaillent à leur propre compte pour gagner leur vie. Ils viennent gonfler les rangs des

Tableau 1 – Fréquence des bas salaires par type d'emplois, syndiqués et non syndiqués

	Syndiqués	Non syndiqués	Écart salarial - emplois non syndiqués
Ensemble des emplois rémunérés	6 %	30 %	-24 %
Plein temps	4 %	22 %	-18 %
Temps partiel	20 %	64 %	-44 %
Emplois permanents	6 %	26 %	-20 %
Plein temps	4 %	20 %	-16 %
Temps partiel	20 %	62 %	-42 %
Emplois temporaires	11 %	53 %	-42 %
Plein temps	21 %	41 %	-29 %
Temps partiel	7 %	71 %	-64 %

Source : Enquête sur la population active (2000)

nombreuses personnes qui se sont tournées vers le travail autonome lorsqu'elles ont été mises à pied dans les années 1990.

Au Canada, les travailleurs et les travailleuses autonomes gagnent moins que les employés salariés. En 1998, 60 % des travailleuses et travailleurs autonomes, à comparer à 41 % des employés salariés, ont gagné moins de 20 000 \$. Les travailleurs et les travailleuses autonomes doivent aussi payer les avantages sociaux dont ils ont besoin et ne touchent pas de salaire lorsqu'ils ne travaillent pas, par exemple lorsqu'ils sont malades, en vacance, en congé à cause d'urgences dans la famille et ainsi de suite.

Il n'est pas étonnant que les avantages sociaux soient un aspect de plus en plus important des règlements salariaux, car ils font une grande différence dans la qualité de la vie. Les petites entreprises, où l'on trouve un grand nombre d'emplois atypiques, paient un coût plus élevé que les grandes entreprises pour fournir des avantages sociaux.

Compte tenu de l'évolution rapide du marché du travail et de l'économie, la protection législative des travailleurs et des travailleuses doit être surveillée étroitement et rajustée pour correspondre aux réalités actuelles et relever les défis de demain.

Actions pour un milieu de travail qui nous avantage

La prise de mesures législatives en vue d'accroître le salaire minimal et d'éliminer les écarts salariaux entre les divers groupes de la population active mérite une attention particulière. Il faut aussi examiner la question de l'équilibre entre la protection sociale accordée en milieu de travail plutôt que par les régimes qui s'étendent à la société en général.

Qualité de l'emploi

Préoccupations

La qualité de l'emploi est importante sur bien des plans, y compris la santé et la sécurité, les bonnes conditions de travail, le moral, le maintien de l'emploi et la satisfaction au travail. Les principaux facteurs qui exercent une influence sur la qualité de l'emploi sont :

- la cadence de travail et le stress
- la possibilité de participer
- la sécurité au travail et la sécurité d'emploi
- le temps de travail
- l'équilibre entre le travail et la vie personnelle
- les relations en milieu de travail

- le développement personnel au travail
- les conditions matérielles.

L'augmentation de la cadence et de la demande, conjuguée à la restructuration organisationnelle, a eu des répercussions négatives sur la qualité de l'emploi. En plus, les employeurs procèdent à des changements technologiques, bien souvent sans tenir compte de l'impact sur les travailleurs et les travailleuses et sur la formation (voir « Apprentissage continu »). Bien que de tels changements soient apportés pour accroître la productivité, ils peuvent réduire la qualité de l'emploi des travailleurs et des travailleuses et la productivité.

La qualité de l'emploi peut être améliorée par une communication solide et soutenue avec les employeurs concernant les meilleurs moyens de faire face à l'évolution rapide et à ses répercussions en milieu de travail. Ce genre de communication a tendance à mieux fonctionner en milieu syndiqué qu'en milieu non syndiqué à cause de la protection contre l'intimidation et le harcèlement. En plus, en milieu syndiqué, la structure des délégués et déléguées syndicaux favorise la discussion syndicale-patronale concernant les préoccupations.

La force des relations de travail est un autre aspect de la qualité de l'emploi qui revêt de l'importance non seulement pour les travailleurs et les travailleuses, mais aussi pour les employeurs. Sur le plan légal, un accord définit les relations de travail entre l'employeur et les employés. Les travailleuses et les travailleurs syndiqués ont une convention collective, mais seulement la moitié des travailleuses et travailleurs non syndiqués ont un contrat écrit avec leur employeur. En plus, les aspects sociaux des relations de travail tels que la confiance, l'engagement, la collaboration et la communication se développent lorsque les intérêts des employés et des employeurs sont satisfaits.

Actions pour un milieu de travail qui nous avantage

Il est important d'accorder une attention à la recherche et au recueil de données sur l'organisation du travail et de considérer ces questions importantes en soi. Une partie des efforts devraient porter sur le rapport entre l'organisation du travail et la performance économique. Il faudrait aussi apporter une attention particulière aux besoins et aux préférences des travailleuses et travailleurs âgés.

Temps de travail

Préoccupations

De nombreux Canadiens et Canadiennes ne peuvent pas obtenir le nombre d'heures de travail qu'ils veulent et dont ils ont besoin. D'autres travaillent de trop longues heures et font des heures supplémentaires obligatoires ou des heures additionnelles pour joindre les deux bouts. Près de 16 % des Canadiens et Canadiennes âgés de plus de 24 ans ont travaillé plus de 50 heures par semaine en 2002. L'augmentation de l'inégalité des heures de travail a contribué à l'inégalité du revenu d'emploi au cours de la majeure partie de la fin du XX^e siècle.

Actions pour un milieu de travail qui nous avantage

Le cadre législatif des heures travaillées par jour, par semaine, par année et au cours d'une vie doit être réexaminé pour s'assurer qu'il tient compte des besoins et des aspirations de la population active actuelle. Il est particulièrement important que suffisamment de temps de congé soit accordé pour les responsabilités parentales, les soins aux membres de la famille, la formation et l'apprentissage. Il est aussi important que l'on tienne compte des préoccupations générales liées à l'intensité du travail et à la santé et des préoccupations liées aux répercussions de l'inégalité du temps de travail.

Un examen du cadre législatif devrait tenir compte des lois à caractère réglementaire (p. ex. les dispositions sur les normes d'emploi) et des mesures fiscales (p. ex. la rémunération maximale assujettie aux cotisations d'assurance-emploi).

Concilier travail et famille

Préoccupations

Bon nombre de personnes travaillent de plus longues heures, doivent composer avec les demandes accrues du travail, ont moins de sécurité d'emploi, éprouvent un niveau de stress élevé, mais gagnent moins. Au Canada, 6 familles sur 10 ont deux revenus. Les soins à la famille (enfants, parents, partenaire) et les travaux domestiques entraînent aussi une demande additionnelle, particulièrement chez les femmes, qui assument la plus grande part de ces responsabilités.

Les personnes qui s'occupent des membres de la famille en raison de crise, d'incapacité ou de maladie subissent une perte de revenu. En plus, les Canadiens et les Canadiennes et leurs familles n'ont pas accès à des services de soutien suffisants et de qualité à un prix abordable.

Il est important qu'il soit aussi facile que possible de concilier les responsabilités du travail et de la famille, pour l'amour des enfants et des membres de la famille qui ont besoin du soutien des adultes qui travaillent. Cela est aussi important pour l'activité économique en général, qui compte maintenant sur la participation active des parents.

La question des heures de travail traitée ci-dessus est d'une importance vitale en ce qui concerne l'équilibre des responsabilités.

Actions pour un milieu de travail qui nous avantage

Il est important que les responsabilités parentales ou liées à la prestation de soins soient reconnues, et ce, en accordant les congés payés, le soutien du revenu et les services publics solides nécessaires.

Les efforts de négociation collective des syndicats doivent être un complément aux initiatives publiques dans ces domaines.

Égalité en milieu de travail

Préoccupations

Les principaux facteurs d'inégalité en milieu de travail dont sont victimes les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes ayant un handicap sont encore de nos jours la faiblesse des salaires et des avantages sociaux, le harcèlement et l'iniquité. En plus, un grand nombre de travailleurs et de travailleuses qui occupent un emploi précaire font partie des groupes visés par les mesures d'équité (voir « Salaires, avantages sociaux et normes du travail »).

Les iniquités des structures, des politiques et des procédures du milieu de travail créent des barrières systémiques pour ces travailleurs et travailleuses sur les plans de l'accès, du maintien et de l'avancement en emploi. En plus, ces iniquités s'aggravent lorsque le racisme et la discrimination existent en milieu de travail.

En 2002, 9 % des travailleurs et travailleuses et près de 25 % des membres de minorités visibles ont dit avoir fait l'objet de harcèlement ou de discrimination, alors que 8 %, représentant 12 % des femmes, ont dit avoir fait l'objet de harcèlement sexuel ou de discrimination au travail.

Les programmes conçus pour éliminer les désavantages historiques des groupes visés par les mesures d'équité (programmes d'équité salariale et en matière d'emploi et de lutte contre le harcèlement et la discrimination) offrent la protection et la sécurité en milieu de travail à ces groupes. Cependant, les programmes publics procurent une couverture plus vaste en matière d'égalité en milieu de travail, qui protège l'ensemble des travailleurs et travailleuses et contribue à accroître la productivité en général, à comparer aux programmes offerts dans les lieux de travail particuliers.

Actions pour un milieu de travail qui nous avantage

L'efficacité des dispositions existantes de protection des groupes visés par les mesures d'équité, y compris l'efficacité des moyens d'application, doit être réexaminée. En plus, un grand travail de sensibilisation aux efforts et aux activités de lutte contre le harcèlement et la discrimination peut être fait dans les milieux de travail particuliers. Comme on l'a mentionné plus haut, des mesures doivent être adoptées pour éliminer les écarts salariaux parmi les groupes visés par les mesures d'équité.

Il est important que les efforts des syndicats dans ce domaine soient un complément aux réalisations de la loi.

Apprentissage continu

Préoccupations

Il est essentiel que les travailleurs et les travailleuses aient accès à des programmes d'apprentissage vastes et complets qui leur permettent de poursuivre leur formation et d'améliorer constamment leurs compétences pour maintenir, sinon accroître, leur niveau de vie dans le contexte d'une économie axée sur le savoir.

Les grandes entreprises et certaines parties du secteur public offrent la plus grande proportion de la formation payée par l'employeur, et les possibilités de formation sont accordées principalement aux travailleuses et aux travailleurs qui ont un niveau de salaire et d'éducation plus élevé.

Tableau 2 – Nombre annuel moyen des heures de formation liée à l'emploi, commanditée et non commanditée par l'employeur, par employé participant, Canada, 1991, 1993 et 1997

	1991	1993	1997
Commanditée par l'employeur	71	76	92
Non commanditée par l'employeur	219	246	354
Total	118	126	158

Source : Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes

Les travailleuses et travailleurs âgés ou qui occupent des emplois précaires, y compris un grand nombre de femmes, d'immigrants et d'immigrantes récemment arrivés, d'Autochtones et de personnes ayant un handicap ont un accès très limité aux programmes de formation. En plus, la non-reconnaissance des compétences, de l'expérience et des diplômes acquis à l'étranger entraîne essentiellement une déqualification des immigrants et des immigrantes et, par conséquent, une perte de formation et de productivité au Canada.

Plusieurs facteurs nuisent aux programmes d'apprentissage continu, tant chez les employés que chez les employeurs. Les principales barrières aux programmes d'apprentissage continu auxquelles se heurtent les employés comprennent :

- le manque de temps attribuable aux longues heures de travail, la difficulté croissante de concilier travail-famille, et les familles à deux revenus qui constituent la norme
- l'impossibilité d'obtenir un congé pour participer à la formation
- les frais élevés de la formation, qui ne cessent d'augmenter
- la difficulté de coordonner la formation à l'extérieur et les demandes du travail et de la famille.

Les principales barrières aux programmes d'apprentissage continu auxquelles se heurtent les employeurs comprennent :

- le « repêchage », par d'autres employeurs, des travailleuses et travailleurs nouvellement formés, ce qui décourage l'investissement dans la formation

- le manque d'incitatif encourageant les entreprises à investir dans les programmes d'apprentissage continu
- l'excès de travailleuses et travailleurs hautement qualifiés – situation qui sera renversée dans l'avenir à la suite de la diminution de la croissance de la population active
- les coûts élevés de la formation des bas salariés, qui en bénéficieraient le plus.

Actions pour un milieu de travail qui nous avantage

Il est important que l'accès des travailleurs et des travailleuses à la formation soit enfin considéré comme un droit, comprenant des congés suffisants pour la formation; une formation à peu de frais ou sans frais; une formation qui satisfait aux normes reconnues; et un soutien du revenu au cours de la formation. Il est aussi important que les établissements de formation reconnaissent les connaissances acquises des travailleurs et des travailleuses et les diplômes acquis à l'étranger.

Les syndicats devront utiliser leurs efforts de négociation pour combler les lacunes des programmes publics.

Un milieu de travail respectueux de l'environnement

Préoccupations

Le milieu de travail est un endroit où des problèmes environnementaux existent sur les plans des ressources de production et de l'utilisation, de la consommation d'énergie et de la pollution de l'environnement. Des emplois seront perdus à cause d'une production non durable, de la dégradation de l'environnement ou de l'épuisement des ressources. On peut y compenser en créant des emplois dans le cadre de la transition vers la production durable. Toutefois, la transition ne doit pas se faire au détriment des travailleurs et des travailleuses.

Des exemples d'activités et de communautés non respectueuses de l'environnement comprennent la modification de l'environnement dans les petites villes à industrie unique; le racisme environnemental lorsque des déchets dangereux ou des matières polluantes sont laissés près de communautés ethniques pauvres et de communautés autochtones; et les industries polluantes ou qui détruisent l'habitat.

Actions pour un milieu de travail qui nous avantage

Un plus grand nombre d'« emplois verts » doivent être créés, de même que des programmes qui faciliteront la transition des travailleurs et des travailleuses occupant des emplois polluants vers des « emplois verts ».

Santé et sécurité

Préoccupations

Les lois fédérales, provinciales et territoriales accordent aux travailleurs et aux travailleuses le droit de participer aux décisions touchant leur santé et leur sécurité par l'entremise de leurs représentants ou représentantes qui font partie de comités de santé et

sécurité au travail. Les facteurs qui mettent en danger la santé et la sécurité au travail comprennent :

- un niveau très élevé de tension et de stress attribuable à la précarité de l'emploi
- un milieu de travail aliénant et autoritaire
- les inégalités telles que la violence et le harcèlement
- le matériel de mauvaise qualité ou non ergonomique qui entraîne une épidémie de problèmes musculo-squelettiques.

Actions pour un milieu de travail qui nous avantage

Si nous nous tournons vers l'avenir, les actions qui s'imposent pour assurer la santé et la sécurité au travail comprennent l'application rigoureuse des lois existantes en matière de santé et de sécurité; l'adoption de règlements en matière d'ergonomie; le recueil de plus et de meilleurs renseignements sur les facteurs déterminants de la santé au travail; le renforcement des comités existants de santé et de sécurité au travail; et la création de comités d'égalité au travail.

Protection sociale et du revenu dans le contexte d'une économie dynamique

Préoccupations

Dans le contexte d'une économie moderne, les gens changent d'emploi régulièrement. Bien que ce soit essentiel pour assurer le progrès économique, cela présente à la fois des difficultés et des possibilités pour les travailleuses et les travailleurs individuels.

Heureusement, lorsque les travailleuses et les travailleurs changent d'emploi, la plupart des lois sur l'emploi s'appliquent à leur ancien et à leur nouvel emploi. Toutefois, malgré les progrès réalisés par le changement, des bouleversements pourraient donner lieu à une résistance au changement. D'autres raisons pourraient aussi porter les travailleurs et les travailleuses à résister au changement, dont les suivantes :

- la pénurie d'emplois procurant un bon salaire
- la pénurie de bons programmes de soutien du revenu et d'adaptation
- le risque d'une perte de protection sociale.

Actions pour un milieu de travail qui nous avantage

Le maintien du plein emploi, l'augmentation du salaire minimum et l'amélioration de la sécurité sociale s'imposent si l'on veut répondre aux besoins des travailleurs et des travailleuses qui changent d'emploi. En plus, il est important d'avoir un bon régime d'assurance-emploi et des programmes efficaces d'adaptation de la main-d'oeuvre pour faciliter la transition d'un emploi à un autre.

L'avenir et un milieu de travail qui nous avantage

Un milieu de travail qui nous avantage ouvrira des portes à l'avenir du travail, favorisant la croissance de la productivité et de l'économie dans l'intérêt de tous les Canadiens et Canadiennes. C'est la solution la plus stratégique et durable si nous voulons maximiser les perspectives d'un avenir caractérisé par l'incertitude, l'évolution rapide et les nouvelles réalités.

Un milieu de travail avantageux fera passer les intérêts des travailleurs et des travailleuses en tout premier lieu et cherchera constamment à améliorer leur qualité de vie. Ce sera un milieu juste, sain, inclusif et démocratique ayant à coeur les droits des travailleurs et des travailleuses. Un milieu de travail qui nous avantage procurera de « bons emplois » et une culture qui investira dans l'avenir en investissant dans le potentiel de l'ensemble des travailleuses et travailleurs canadiens.

Il nous faut un véhicule pour y parvenir et une « carte de route » pour nous guider. Nous avons aussi besoin de collaboration et de bonne volonté pour faire ce parcours.

Les syndicats sont les principaux véhicules du leadership qui nous mènera à un milieu de travail avantageux pour les travailleurs et les travailleuses. La « carte de route » et les moyens d'y parvenir sont, entre autres choses, une nouvelle protection assurée par la loi, la modification des normes d'emploi et des appuis aux programmes des gouvernements adaptés aux besoins. En dernier lieu, les travailleurs et les travailleuses, les employeurs et les gouvernements doivent travailler ensemble de façons novatrices et créatives pour parvenir à un milieu de travail avantageux pour les travailleurs et les travailleuses.

Un avenir de croissance, d'espoir et de confiance est à notre portée!

DOCUMENTS DU CTC SUR LE SUJET :

- *Mon travail en vaut-il la peine?*
- *Le travail des femmes – Rapport*
- *Rapport du Groupe de travail contre le racisme*
- *Le malsain milieu de travail canadien (Rapport de recherche n° 19)*
- *Le travail en vaut-il la peine pour les travailleurs et les travailleuses de couleur? (Rapport de recherche n° 18)*
- *Le travail en vaut-il la peine pour les femmes? (Rapport de recherche n° 22)*

SITES WEB SUR LE SUJET :

- www.clc-ctc.ca
- www.mesdroits.ca
- www.emploisetc.ca

Ce livret a été réalisé grâce à l'aide financière de la Direction générale du travail du Développement des ressources humaines Canada, pour soutenir les efforts visant à parvenir à une interprétation commune des profonds changements qui se produisent en milieu de travail au Canada. Les vues exprimées dans ce livret sont exclusivement celles du CTC.

Le 30 septembre 2003

gna*th*fh/siepb225

G:\BB\Papers\2003\kwan-workplace-that-works-fr.wpd