

Numéro 77 - 1er septembre 2021

**Les travailleurs du Nouveau-Brunswick luttent pour résoudre  
la crise de recrutement et de rétention**

## **Des marches dans toute la province en appui aux travailleurs du secteur public**



Fredericton, 28 août 2021 (F. Hahn)

- Ce que les participants à la marche de Fredericton avaient à dire
- La campagne de 100 jours des travailleurs du Nouveau-Brunswick

### Entrevue

- Le sérieux problème de la migration des travailleurs hors du Nouveau-Brunswick - *Daniel Légère*

### La situation des travailleurs de la santé de la Colombie-Britannique

#### Entrevue

- Il faut trouver une solution au problème de la pénurie de main-d'oeuvre en soins de santé - *Rhonda Bruce*

---

**Les travailleurs du Nouveau-Brunswick luttent pour résoudre la crise  
de recrutement et de rétention**

## **Des marches dans toute la province en appui aux travailleurs du secteur public**

Le 28 août, la section du Nouveau-Brunswick du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-

NB) a organisé des marches à l'échelle de la province pour remercier et appuyer les travailleurs essentiels de première ligne qui ont fourni des services publics vitaux aux résidents du Nouveau-Brunswick pendant la pandémie de la COVID-19 et continuent de le faire. Les marches se sont tenues dans 14 communautés et ont connu une large participation de travailleurs du secteur public, de leurs familles et de leurs amis. Elles ont eu lieu à Saint John, Moncton, Fredericton, Edmundston, Saint-Quentin, Campbellton, Bathurst, Tracadie, Perth-Andover, Woodstock, St. Stephen, Sussex, Sackville et Miramichi. Les participants ont exprimé leur appui à la campagne de 100 jours du SCFP du Nouveau-Brunswick.

Les marches ont eu lieu une semaine après que le gouvernement et le syndicat se sont entendus pour tenir une négociation centrale sur la question des salaires.

Le 27 août, le SCFP-NB a tenu un sommet de négociation d'une journée sous le thème « Négociations vers l'avant », avec plus de 100 membres des équipes de négociation du SCFP. Les membres du syndicat et le public ont pu suivre l'événement en direct en ligne à partir du flux vidéo fourni par le syndicat.



Sackville, 28 août 2021 (B. Wark)

## Ce que les participants à la marche de Fredericton avaient à dire



À Fredericton, NB Media Co-op a interviewé quelques uns des plus de 250 marcheurs. Voici quelques

citations :

### **Gail Wylie, ancienne fonctionnaire**

« Je suis venue simplement appuyer tous les travailleurs de la fonction publique. J'y ai travaillé moi-même. Et j'ai souvent pensé à eux pendant la COVID-19. Je pense que je n'aurais pas été capable de faire ce qu'ils ont fait. Ils sont si créatifs, si dévoués et j'apprécie au plus haut point qu'ils ont été capables de maintenir les services. Surtout dans le système de santé. Je pense que nous devons leur rendre hommage parce qu'ils prennent des risques et qu'ils sont tellement capables de s'adapter. »

### **Sonny Levasseur, section locale 2745 du SCFP**

« Je suis un délégué de zone de la région d'Oromocto-Fredericton [membre du personnel de soutien scolaire]. Je suis venu exprimer mon appui au SCFP. Je veux appuyer tous les travailleurs du secteur public, tous les travailleurs de première ligne, c'est la raison de ma présence. »

### **Sandy Harding, directrice régionale du SCFP pour les Maritimes**

« Je suis ici pour deux raisons. D'abord je ne pense pas que les travailleurs des services publics de première ligne, les travailleurs essentiels, syndiqués ou non, ont été reconnus pour le travail qu'ils font dans cette province. C'est une raison. Je pense qu'ils ont besoin d'être remerciés. Ils ont tenu la province à bout de bras pendant une pandémie. L'autre raison c'est que je suis une mère de cinq enfants, qui continue de dire que je crois que le gouvernement a la responsabilité de maintenir mes enfants dans cette province au lieu de leur dire de s'en aller en Alberta pour obtenir de meilleurs salaires. Et je pense que la lutte que nous menons en ce moment peut avoir un impact sur nous pendant des générations. Si nous ne faisons pas quelque chose maintenant et que nous n'investissons pas dans notre service public ici, et dans nos travailleurs des services publics, nous allons continuer de perdre nos enfants au profit des autres provinces, ce qui a un impact. Et je ne suis pas prête, en tant que mère, à voir mes enfants dispersés partout en Amérique du Nord parce qu'ils vont y trouver un meilleur emploi. Je les veux ici, dans cette province. J'aimerais qu'ils travaillent dans le secteur public et je veux les encourager dans ce sens. Voilà les deux raisons. »

### **Fred Hahn, président du SCFP-Ontario**

« Je suis venu de l'Ontario pour exprimer ma solidarité avec nos membres au Nouveau-Brunswick. Ce qui se passe ici est incroyablement inspirant parce que les travailleurs de première ligne, les travailleurs du secteur public, affrontent les mêmes défis. Que ce soit en Ontario, au Nouveau-Brunswick, en Alberta, partout au pays, nous sommes ceux qui ont permis à nos communautés de survivre à la pandémie, dans des situations incroyablement stressantes et difficiles. Et maintenant, les gouvernements ont l'air de penser que c'est nous qui devons payer le prix de tout ça. Je suis si fier de nos membres ici et des communautés d'ici qui ne font qu'un avec eux et qui s'organisent pour dire « pas question d'endurer cela une seconde de plus. Nous revendiquons quelque chose de mieux ». »

*(Photo : NB Media Coop)*

---

## **La campagne de 100 jours des travailleurs du Nouveau-Brunswick**

L'objectif de la campagne de 100 jours des travailleurs du Nouveau-Brunswick est de briser le mandat de gel et de restriction des salaires qui a été imposé depuis 15 ans par les gouvernements qui se sont succédés. Dans les négociations actuelles des travailleurs du SCFP pour le renouvellement de leurs

conventions collectives, dont quelques-unes sont même terminées depuis quatre ans, le gouvernement conservateur majoritaire actuel insiste pour imposer des gels de salaires et restreindre les augmentations de salaire bien en deçà du coût de la vie, ce qui en fait des coupures de salaire. Les travailleurs rejettent fermement ce diktat et font remarquer que cela va les appauvrir, va aggraver le problème de la rétention et de l'attraction de la main-d'oeuvre et le problème de la migration des travailleurs du Nouveau-Brunswick vers d'autres provinces qui ne cesse de croître.

La campagne des 100 jours pour des augmentations de salaire négociées que les travailleurs jugent acceptables se termine à la Fête du Travail, le 6 septembre. Plus de 22 000 membres du SCFP qui sont sans convention collective pourront alors prendre un vote de grève si le gouvernement persiste à essayer de leur imposer son diktat.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick est indifférent face à ces arguments des travailleurs parce qu'il est aveuglé par la vision néolibérale antisociale selon laquelle les programmes sociaux doivent être privatisés et les travailleurs sont remplaçables. De tels gouvernements accusent les travailleurs de nuire aux « contribuables » quand ils prennent la parole et luttent pour améliorer leurs salaires et leurs conditions de travail. Ces arguments sont méprisables parce que c'est le gouvernement qui nuit aux contribuables et mine les services publics par ses manoeuvres pour payer les riches. Fournir des salaires et des conditions modernes pour la livraison des services dont le peuple a besoin est quelque chose de crucial. Le gouvernement veut avoir les mains libres pour privatiser davantage les soins de santé et les services publics afin d'enrichir les intérêts privés étroits alors que les travailleurs s'y opposent et défendent le droit public.



---

## Entrevue

# Le sérieux problème de la migration des travailleurs hors du Nouveau-Brunswick

- Daniel Légère -

*Daniel Légère est le président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick*

**Forum ouvrier :** La migration des travailleurs à l'extérieur de la province est un problème de longue date au Nouveau-Brunswick. Tu en as souvent parlé. Quel est ton point de vue sur la façon dont le problème se pose ?

**Daniel Légère :** Au Nouveau-Brunswick, nous avons assisté à la fermeture de grandes industries, de mines, de papeteries et de scieries. Ces industries employaient un grand nombre de travailleurs hautement qualifiés, des gens de métier. Lorsque les industries ont fermé, il n'y avait plus rien au Nouveau-Brunswick qui leur offrait un salaire comparable. Il y a deux ans, nous avons eu le lockout des travailleurs de la fonderie de Belledune par Glencore. Un certain nombre de ces travailleurs n'étaient pas sur les lignes de piquetage. Ils étaient partis dans l'Ouest. Ils devaient payer leurs factures. Au cours du lockout, Glencore a fermé la fonderie pour de bon, ce qui a également contribué à la migration vers l'Ouest.

C'est bien connu, le Nouveau-Brunswick se caractérise par son économie à bas salaires. Le gouvernement et les entreprises font tout en leur pouvoir pour maintenir les salaires aussi bas que possible afin d'attirer les entreprises avec la promesse de profits maximums. Nous sommes maintenant dans une situation où, pour de nombreux travailleurs, le plan de retraite sera une déclaration de faillite personnelle. Les travailleurs gagnent de moins en moins d'argent. Chaque année, ils prennent de plus en plus de retard à rembourser leurs dettes et beaucoup font vivre leur famille en utilisant leur carte de crédit. À un moment donné, ils n'y arrivent plus et cela se termine en banqueroute. Lors d'un congrès auquel j'ai assisté il y a environ un an, une travailleuse a pris le micro et a déclaré en toute franchise que son plan de retraite c'était la faillite personnelle.

Nous assistons à un exode continu hors de la province. Cela a commencé il y a environ 20 ans. Il a été aggravé encore plus par la concurrence de l'extérieur de la province où les salaires sont plus élevés. Les employeurs du Nouveau-Brunswick ne veulent pas payer, et ce, pas seulement dans le secteur privé, les mines ou les usines. Nous assistons à un exode des infirmières, des psychologues et des psychiatres. Les gens ne veulent pas être coincés dans cette économie à bas salaire et sans avantages sociaux que nous avons au Nouveau-Brunswick.

C'est pourquoi nous nous retrouvons dans la position dans laquelle nous sommes actuellement dans le domaine des soins de santé. Il y a une pénurie de plus de mille infirmières et infirmiers dans notre système de soins de santé. Ce sont des postes qui sont vacants. Cela ne tient pas compte des infirmières qui sont en congé d'épuisement professionnel, en congé de maladie ou en congé de maternité. Ce sont des postes vacants que personne n'occupe.

Nous en voyons les conséquences. Aujourd'hui, nous voyons des salles d'urgence de petits hôpitaux fermées la fin de semaine. Certaines ont complètement fermé leurs portes. Nous voyons des maternités fermées pendant des semaines et des femmes enceintes qui se font dire : « Vous ne pouvez pas venir dans notre hôpital. Nous n'avons tout simplement pas le personnel nécessaire. Vous devrez voyager de plus longues distances. »

Ce problème ne concerne pas seulement les hôpitaux. Le plus gros problème se situe dans les résidences pour personnes âgées et il s'est manifesté tout au long de la pandémie à travers le pays, en particulier dans les résidences pour personnes âgées privées à but lucratif, où les propriétaires essaient de s'enrichir sur le dos des travailleurs, en leur versant de bas salaires et en ayant le moins de personnel possible. Ils prennent des raccourcis pour économiser de l'argent. C'est là que les effets de la pandémie ont été les plus graves, dans les résidences pour personnes âgées privées.

Mais ce problème existe aussi dans nos résidences publiques pour personnes âgées. Depuis 30 ans, nous savons qu'ils ont besoin de ratios travailleurs/résidents plus élevés, qu'il n'y a tout simplement pas assez de personnel. Le manque de personnel a un effet domino. Plus on travaille avec moins de personnel, plus on s'épuise. De moins en moins de personnes sont prêtes à travailler dans cet environnement où les salaires sont bas et où il y a une pénurie constante de travailleurs. Le problème ne cesse de s'aggraver et la situation ne cesse de se dégrader.

Personnellement, je pense que les gouvernements laissent délibérément le système public échouer. Ils en arriveront à un point où ils diront que le public ne peut plus fournir les services, qu'ils doivent confier le système au secteur privé.

La solution du gouvernement provincial à la pénurie de travailleurs est d'essayer d'accélérer l'immigration, de recruter des travailleurs dont les conditions de travail et de vie sont pires que celles que nous avons ici. Le gouvernement parle d'accorder la résidence permanente aux immigrants. Nous verrons bien. Il y a quelque temps, j'ai assisté à une conférence du milieu d'affaires qui était présentée comme un forum sur les travailleurs. Il s'agissait d'une séance de « brainstorming » pour les entreprises sur la manière d'obtenir une main-d'œuvre bon marché. Un représentant d'une entreprise de technologie a raconté comment il avait utilisé des programmes de recrutement dans des pays

comme l'Inde pour faire venir des travailleurs ici et les faire travailler de longues heures pour beaucoup moins que ce qu'il en coûterait pour embaucher quelqu'un au Nouveau-Brunswick. Il a dit que la façon dont il les garde est la promesse d'un statut, la promesse de l'immigration. Il utilise la carotte de l'immigration, a-t-il dit, pour les faire travailler pour presque rien. C'est horrible. Et cela a été dit dans un forum public. C'est un nivellement par le bas et il faut l'arrêter.

Tant que le Nouveau-Brunswick maintiendra une économie à bas salaire, avec des emplois précaires et des travailleurs dans une situation précaire, nous continuerons d'avoir un exode de travailleurs hors de la province.



---

## La situation des travailleurs de la santé de la Colombie-Britannique

Entrevue

# Il faut trouver une solution au problème de la pénurie de main-d'oeuvre en soins de santé

- Rhonda Bruce -



*Rhonda Bruce est assistante en réadaptation et vice-présidente régionale du Syndicat des employés et employées d'hôpitaux de l'intérieur de la Colombie-Britannique*

**Forum ouvrier :** Peux-tu nous dire quelle est la situation présentement des travailleurs de la santé et des résidents des soins de longue durée dans l'intérieur de la Colombie-Britannique ?

**Rhonda Bruce :** Je travaille dans une résidence de soins de longue durée. La COVID-19 et les mesures de santé publique qui ont été prises pour gérer la pandémie ont rendu la vie des travailleurs et des résidents très difficile. Les résidents ont été isolés et privés d'importants contacts sociaux et les travailleurs sont surchargés et épuisés. Nous manquons de personnel avant la pandémie et la situation n'a pas changé. Nous n'avons jamais le personnel requis. Récemment, notre syndicat a mené un sondage qui montre que 12 000 membres du syndicat — ce qui comprend les employés de bureau, les préposés aux services alimentaires, d'entretien ménager et d'entretien général ainsi que les aides-soignants, les préposés aux activités ainsi que les autres membres de l'équipe infirmière comme moi — songeons à quitter nos emplois parce que le stress devient impossible à supporter.

Suite aux ordres de la santé publique imposant un site unique l'an dernier, qui exigeait que les travailleurs travaillent dans une seule résidence de soins de longue durée, le gouvernement a entrepris des actions pour former de nouveaux aides-soignants pour pallier à la pénurie. Il a créé le Programme d'accès à une carrière en santé qui offrait une formation rapide financée par le gouvernement. Parce que plusieurs des travailleurs qui ont participé au programme avaient déjà un poste en santé, surtout en entretien ménager et en services alimentaires, l'augmentation des travailleurs ne suffira pas. Si des

milliers d'entre eux quittent le système, il pourrait n'y avoir aucune augmentation. En plus, ce programme ne cherche à régler que la pénurie en aides-soignants et non la pénurie de travailleurs dans tout le système.

Les ordres de la santé publique pour le port de masques et la distanciation sociale ont été changés le 1er juillet en Colombie-Britannique, faisant en sorte que les travailleurs vaccinés n'avaient plus à porter le masque mais cela a été de courte durée dans l'intérieur en raison d'une augmentation de cas et maintenant nous sommes de retour au port de masques et à la distanciation sociale et tous les autres protocoles de la COVID-19. Les résidents peuvent maintenant recevoir la visite des membres de leur famille, donc leur isolation sociale est moins sérieuse.

**FO** : Quel est l'impact des feux de forêts qui ont dévasté la Colombie-Britannique cet été ?

**RB** : Nous étions déjà au bout de notre rouleau à cause de la COVID-19 lorsque les feux de forêts ont frappé, ce qui a ajouté un stress de plus sur le système. Certaines résidences pour aînés ont été évacuées et les résidents ont été déménagés vers d'autres résidences de la région ou aussi loin que la région de Vancouver. Certains résidents ont dû déménager plus d'une fois et lorsqu'ils ont déménagé, certains travailleurs les ont accompagnés mais le bouleversement de leurs routines et de leur environnement a été à l'origine de plusieurs difficultés. Les familles n'étaient pas toujours informées. Un aide-soignant a été évacué avec neuf résidents de leur résidence à une résidence dans une autre communauté et en l'espace de quelques jours les résidents ont fait de sérieuses chutes. Dans certains cas, il n'y avait pas d'hébergement de disponible dans les hôtels pour le personnel qui a dû se débrouiller en se faisant des installations de fortune dans les résidences de soins.



Les hôpitaux ont transféré certains de leurs patients dans des résidences de soins de longue durée pour libérer des lits face à la croissance de cas de COVID-19 et du nombre de patients affectés par les feux de forêts, ce qui nous ajoute encore plus de pression en soins de longue durée. Plusieurs résidences de soins de longue durée ont été obligées d'arrêter d'accepter de nouveaux résidents pour le moment.

Un grand nombre de travailleurs ont été évacués de leurs maisons. Ma famille a été évacuée pour au-delà de quatre semaines. Certains travailleurs ont dû se rendre à de grandes distances de chez eux et sont par conséquent en congé de leur travail. Lorsque vous êtes évacués et que vous avez besoin d'un hôtel, cela peut être difficile parce que tous les hôtels sont déjà bondés de touristes et de personnes évacuées provenant d'autres régions. Vous pouvez vous retrouver très loin de chez vous. Le fait d'être évacué ajoute un autre niveau de stress et la démarche pour obtenir de l'aide fournie par la Croix Rouge est lourde — on m'a dit que je devais me rendre en auto à une ville à trois milles de distance pour montrer mes papiers d'identification afin d'obtenir de l'aide financière. Ce n'est pas tout le monde qui peut faire ça.

**FO** : À quoi ressemble le futur immédiat ?

**RB** : Je suis très inquiète de ce qui va arriver à l'automne. Avec la quatrième vague et les cas de COVID-19 à la hausse et une pénurie de personnel qui était importante même avant tout ceci et qui devient maintenant intenable, je ne sais pas comment nous allons pouvoir tenir le coup. L'employeur songe à passer aux « services essentiels ». Les « services essentiels » sont appliqués en temps de

grève, alors que le syndicat et l'employeur négocient une entente sur combien de travailleurs doivent rester au travail, mais aussi quelles affectations seront confiées au personnel non syndiqué, y compris le PDG en passant par l'aumônier, qui se trouvent à travailler dans différents départements, y compris la cuisine, l'entretien ménager, etc. Dans la situation actuelle, ce serait une façon de permettre à la direction de nous donner un coup de main, mais ce n'est pas vraiment une solution puisque tous ces membres de l'équipe de direction ont aussi leur travail à faire.



Ce qui m'inquiète vraiment en ce moment est la politique de vaccination obligatoire. Tous les travailleurs en soins de longue durée ont jusqu'au 12 octobre pour être entièrement vaccinés ou ils seront congédiés. J'estime qu'entre 10 et 15 % de mes collègues de travail ne se feront pas vacciner. En ce qui concerne les vaccins annuels pour la grippe, des options sont offertes aux travailleurs qui n'ont pas été vaccinés contre la grippe — le port du masque en est une et souvent, s'il y a écloison, les travailleurs non vaccinés sont envoyés chez eux sans salaire jusqu'à la fin de

l'écloison. Maintenant c'est différent. Honnêtement, je ne sais pas comment le système va continuer de fonctionner si nous perdons de 10 à 15 % de nos travailleurs. Qu'arrivera-t-il lorsque cette bombe-là va éclater ?

**FO** : Aimerais-tu dire quelque-chose pour conclure ?

**RB** : Une des choses très positives est que la communauté a été extrêmement solidaire. Les gens offrent d'héberger des évacués chez eux, offrent des espaces pour des véhicules récréatifs, et d'autres choses du genre. Lorsque mon père a été évacué de sa résidence pour aînés à 100 Mile House vers une autre résidence pour ensuite se retrouver à l'hôpital à la suite d'une chute, l'aide-soignante qui avait voyagé avec lui et avec les autres résidents lui avait apporté du linge appartenant à son conjoint parce qu'il lui en manquait. Les gens font tout ce qu'ils peuvent pour s'entraider.

(FO, Unifor)



---

(Pour voir les articles individuellement, cliquer sur le titre de l'article.)

[PDF](#)

[NUMÉROS PRÉCÉDENTS](#) | [ACCUEIL](#)

Site web: [www.pccml.ca](http://www.pccml.ca) Email: [forumouvrier@cpcml.ca](mailto:forumouvrier@cpcml.ca)