

Ensemble

pour un meilleur Nouveau-Brunswick



DEMANDES électorales 2018 de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick

Le travail de promotion et de défense des droits de la **Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick (FTTNB)** auprès du gouvernement lui a permis d'obtenir des résultats. D'ailleurs, nous avons réalisé des gains qui vont améliorer la vie de nos membres et celle de tous les Néo-Brunswickois(es). Une loi en matière d'arbitrage d'une première convention collective a été adoptée, des améliorations seront apportées en vue de rendre les services de garde à l'enfance de qualité plus abordables et accessibles aux familles, le gouvernement a ajouté un congé pour les personnes victimes de violence entre partenaires intimes et il reconnaît également que la violence en milieu de travail représente un risque professionnel.

La FTTNB a besoin de votre aide pour maintenir la dynamique! Lors de la campagne électorale du Nouveau-Brunswick 2018, la FTTNB évaluera les programmes électoraux des partis politiques selon les quatre volets d'action prioritaires suivants : **santé et sécurité au travail, la protection des services publics, l'équité salariale, normes minimales du travail.**

La santé et la sécurité au travail

Ce sont les travailleurs(euses), et non les employeurs, qui paient le plus cher pour les accidents et les maladies du travail qui sont souvent le résultat d'une formation insuffisante, de mauvaises pratiques de l'employeur en matière de sécurité, d'équipement dangereux, d'inspections peu fréquentes des lieux de travail et d'une législation en matière de sécurité qui est soit faible ou mal respectée. Pour les travailleurs(euses) blessés au travail, la douleur, la souffrance et la perte financière ne sont que trop réelles. Pour bien des employeurs, c'est à peine une petite inscription dans leur livre.

Notre législation, nos programmes et nos services de santé, de sécurité et d'indemnisation doivent protéger efficacement les travailleurs(euses) et leurs familles en plus de traiter les travailleurs(euses) blessés de façon équitable et avec respect.

Il est temps de rétablir l'équilibre chez Travail sécuritaire NB. **Au cours des deux dernières décennies, ce sont les employeurs qui ont le plus bénéficié des changements apportés aux taux de cotisation, aux lois et aux politiques.** Ces changements ont également engendré une diminution des fonds disponibles de la caisse des accidents servant de prestations versées aux travailleurs(euses) accidentés et leurs familles. **Cette situation doit changer!** Il faut rétablir l'équilibre entre les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs(euses).

Les partis politiques doivent s'engager à accorder des rabais aux employeurs seulement lorsque le niveau de capitalisation de la caisse des accidents atteindra 125 % ou plus. Un employeur devrait seulement bénéficier d'un rabais s'il peut démontrer qu'il a apporté des améliorations en matière de santé et de sécurité à son milieu de travail. De plus, les fonds économisés devraient être partagés également entre les intervenants, soit les travailleurs(euses) et les employeurs.

En outre, la période d'attente de trois jours sans rémunération avant de recevoir des prestations doit être éliminée. Cette période d'attente fut instaurée lorsque le système d'indemnisation des accidents du travail était sous-capitalisé; elle n'est désormais plus nécessaire au Nouveau-Brunswick et nous allons certes à l'encontre de la tendance nationale au Canada en la conservant. Au mieux, la période d'attente de trois jours n'est qu'une mesure de réduction des coûts pour les employeurs et, au pire, elle oblige bien des employés à dissimuler leurs blessures ou à ne pas les signaler, car la perte de revenu potentielle est trop élevée.

La protection des services publics

Le gouvernement subit des pressions visant la réduction et/ou la privatisation de nos services publics. Ces services profitent le plus aux citoyens et citoyennes vulnérables de notre société, notamment les personnes âgées, les citoyens à faible revenu, les immigrants, les malades et les enfants. La privatisation exige la création d'une marge de profit pour le secteur privé, ce qui entraîne une diminution des services, une qualité de service inférieure, un accès réduit aux services, des coûts plus élevés ainsi que moins de transparence et de responsabilisation. De plus, le profit privé a des répercussions négatives sur les salaires, les régimes de pension efficaces, les charges de travail et les emplois. D'ailleurs, les partenariats public-privé (PPP) dans d'autres provinces sont la preuve de ces répercussions négatives avec multiples rapports du vérificateur général critiquant les dépassements de coûts des projets PPP de leur province respective.

Parallèlement, l'écart de revenu entre les riches et le reste de la population active continue à s'accroître. Plus que jamais, nous devons améliorer les services publics en vue de répondre aux besoins des Néo-Brunswickois(es), dont les engagements suivants en matière de services publics :

- ne plus avoir recours aux PPP et plutôt conserver la propriété, la gestion, l'administration et la prestation des services publics;
- l'intégration des services de soins à domicile (les résidences communautaires, les organismes de soutien familial, les centres ADAPT, les foyers de soins spéciaux et les maisons de transition) à notre système public soit par l'entremise du ministère de la Santé ou le ministère du Développement social;
- des investissements annuels en vue d'améliorer les salaires et les conditions de travail du secteur des soins en milieu communautaire; et
- la résiliation de l'entente conclue entre le Gouvernement du Nouveau-Brunswick et Medavie ainsi que la réintégration des soins extra-muraux et de Télé-Soins aux régies régionales de la santé.

L'équité salariale

L'équité salariale n'est pas la même chose que la parité salariale. La parité salariale se définit comme la rémunération égale de deux personnes qui font le même travail, tandis que l'équité salariale est la rémunération égale de deux personnes qui font un travail différent, mais de valeur égale. Souvent, les emplois traditionnellement occupés par des femmes sont sous-évalués et sous-rémunérés.

Au cours des dix dernières années, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a réalisé d'importants gains en matière d'équité salariale pour le secteur public et pour quatre milieux de travail du secteur privé, à savoir les programmes de services de garde à l'enfance, les organismes de soins à domicile, les maisons de transition et les résidences communautaires.

Néanmoins, la majorité des Néo-Brunswickois(es), soit 70 %, travaillent dans le secteur privé. Il n'existe aucune loi en matière d'équité salariale pour protéger ces travailleuses contre la discrimination salariale. Le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, 2005-2010, proposait des mesures volontaires que pouvaient entreprendre les employeurs pour atteindre l'équité salariale, mais cela n'a rien donné. **Il est temps que les partis politiques passent à l'étape suivante et s'engagent à adopter une loi en matière d'équité salariale qui vise l'ensemble du secteur privé.**



Les normes du travail minimales

Le taux de syndicalisation est à la baisse. En fait, un peu moins d'un tiers des travailleurs(euses) du Nouveau-Brunswick sont syndiqués. Parallèlement, le Nouveau-Brunswick connaît une hausse du nombre d'emplois précaires, avec plus de travailleurs(euses) à temps partiel et occasionnels que jamais, et une stagnation des salaires malgré les gains économiques émergents. Seules les normes du travail minimales protègent les travailleurs(euses) non syndiqués. Ces travailleurs(euses) méritent certaines des mêmes protections de base dont jouissent les milieux de travail syndiqués.

Au cours de la dernière décennie, aucun changement majeur n'a été apporté à La Loi sur les normes d'emploi. D'ailleurs, la présente loi ne comprend pas les congés payés en cas de maladie personnelle ou d'enfant malade, les congés de maternité, ni les congés pour obligations personnelles ou soins à domicile. Voici quelques éléments qui devraient faire partie des normes du travail minimales:

- rémunération des heures supplémentaires à temps et demi du taux de salaire régulier de l'employé(e) au lieu de temps et demi du salaire minimum. Rémunération des heures supplémentaires lorsqu'une semaine de travail est supérieure à 40 heures, au lieu de la présente semaine de travail de 44 heures;
- cinq jours de congé de maladie payés par année lorsque les jours de congé de maladie inutilisés ne peuvent être accumulés; et
- assurer que les employeurs fournissent gratuitement des uniformes à leurs employé(e)s qui sont requis de porter un uniforme au travail.

Ensemble, nous pouvons le faire!

En travaillant ensemble, nous pouvons assurer que les priorités du mouvement syndical font partie du programme politique.

Partagez nos idées avec vos amis, votre famille et vos voisins. Nous vous invitons également à discuter de ces enjeux lorsque les candidats électoraux iront cogner à votre porte. Sentez-vous

libre d'assister aux débats

des candidats de votre communauté afin d'y soulever nos enjeux visant à améliorer la santé et la sécurité au travail, les services publics, l'équité salariale et les normes du travail minimales pour la province du Nouveau-Brunswick.

À mesure qu'approchent les élections, nous vous invitons à consulter le site Web de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick pour connaître les points de vue des divers partis politiques quant aux priorités de la FTTNB.

Et surtout, n'oubliez pas d'aller voter le lundi 24 septembre prochain!

Pour de plus amples renseignements, consultez le site Web de la FTTNB à l'adresse : www.fednb.ca, envoyez-nous un courriel : info@fednb.ca ou appelez-nous au **(506) 857-2125**.

