

Actes du colloque

Conference Summary

ÉCLAIRER LES

INFORMING

POLITIQUES PUBLIQUES :

PUBLIC POLICY:

Perspectives socioéconomiques  
et historiques sur le travail  
au Nouveau-Brunswick

Socio-Economic and  
Historical Perspectives  
on Labour in New Brunswick

septembre 2009

September 2009





**Actes du colloque**

## **ÉCLAIRER LES POLITIQUES PUBLIQUES :**

**Perspectives socioéconomiques  
et historiques sur le travail  
au Nouveau-Brunswick**

**septembre 2009**

Texte: Linda Kealey, Yolande House  
Photographie: Oliver Flecknell  
Traduction: Marie-Berthe Landry, Nicole Lang  
Graphiste: Mandy Wright

**Conference Summary**

## **INFORMING PUBLIC POLICY:**

**Socio-Economic and  
Historical Perspectives  
on Labour in New Brunswick**

**September 2009**

Text: Linda Kealey, Yolande House  
Photographs: Oliver Flecknell  
Translation: Marie-Berthe Landry, Nicole Lang  
Graphic Design: Mandy Wright



*Bonne participation : 125 délégués du milieu universitaire, du gouvernement, du mouvement syndical et de la communauté des affaires ont participé au colloque.*

## L'avant-propos

*Linda Kealey, responsable de l'organisation du colloque*

La première décennie du 21<sup>e</sup> siècle a été le témoin de changements importants dans un bon nombre de secteurs clés liés au travail et à l'emploi. Alors que les industries de ressources primaires comme l'industrie forestière et les pêches continuent à vivre des fermetures, des mises à pied et des compressions, les secteurs prospères de l'économie comme l'industrie pétrolière engendrent des profits énormes, des salaires élevés et des avantages particuliers pour ses PDG. D'un autre côté, cette même industrie, productrice de pollution à grande échelle, menace les collectivités et les écosystèmes. Les nouvelles avenues de développement économique dans le domaine des services et des technologies de l'information ne sont pas bien rémunérées, et les femmes et les minorités se battent encore pour obtenir l'équité en milieu de travail. Historiquement, les syndicats protégeaient les travailleurs et travailleuses ainsi que leurs gagne-pain; cependant, au fur et à mesure que des emplois disparaissent ou sont restructurés, on assiste à un net déclin du nombre de syndicats dans de nombreux secteurs. Bien que les femmes et les minorités aient obtenu des gains en termes de législation touchant l'équité en matière d'emploi et de salaire, il reste de nombreux défis à relever dans le domaine des politiques publiques relatives au travail et à l'emploi.

Organisé comme un forum d'universitaires, de syndicalistes et de personnes responsables de l'élaboration de politiques afin de discuter de la façon de rendre les politiques publiques plus inclusives et plus sensibles aux besoins de la force ouvrière de la province, ce rassemblement a souligné la pertinence de l'histoire du travail en matière d'élaboration de politiques contemporaines. Plusieurs conférenciers ont pris part au colloque et ont traité de sujets tels que l'état actuel du mouvement ouvrier et les crises dans l'industrie forestière en Ontario, au Québec et au Nouveau-Brunswick. D'autres communications portaient sur divers thèmes, notamment : le débat entourant la suivie au nord du Nouveau-Brunswick/Acadie, les solutions collectives au développement durable, l'histoire et de la situation actuelle de la profession infirmière, la



*Well-attended: Over 125 delegates from academia, government labour and industry attended the conference.*

## **Introduction**

**Linda Kealey**, *Convenor of the IPP Conference*

The first decade of the 21st century has witnessed significant change in a number of key areas related to work and employment. While primary resource industries such as forestry and fishing continue to experience closures, layoffs and downsizing, booming areas of the economy such as the oil industry produce large profits and high salaries and perks for CEOs. On the other hand this industry also threatens communities and ecosystems as a result of large scale pollution. New economic opportunities in service or IT work are not well-paid, and women and minorities still struggle for equity in the workplace. Unions which historically protected workers and their livelihoods have experienced a marked decline in numbers in many sectors as jobs disappear or are restructured. Although there have been gains for women and minorities in terms of legislation for employment and pay equity, there are many challenges that need to be faced in the area of public policy related to work and employment.

Organized as a forum for academics, activists and policy makers to discuss how to make public policy more inclusive and responsive to the needs of the province's labour force, this gathering stressed the relevance of labour history for contemporary policy making. The conference included several keynote speakers who addressed topics such as the state of the current labour movement and the crises in the forestry industry in Ontario, Quebec and New Brunswick. Other sessions addressed the question of survival in northern New Brunswick/Acadie, collective solutions for sustainable development, the history and present state of nurses' work, labour education past and present, labour and public policy, pay equity and the economics of labour market policies. These sessions were recorded, transcribed and then summarized here to provide an overview of the sessions, particularly for those attending the conference but also for those groups who were our partners in the five-year project funded by the Social Sciences and Humanities Research Council (2005-2010). *Re-Connecting with the History of Labour in New Brunswick: Historical Perspectives on Contemporary Issues* involved a

formation syndicale passée et présente, les politiques publiques et les politiques relatives au travail, l'équité salariale et l'économie des politiques du marché du travail. Ces présentations ont été enregistrées, transcrites, puis résumées dans le présent document afin d'offrir une vue d'ensemble des séances principalement aux participants au colloque, mais aussi pour tous les groupes qui ont été nos partenaires au cours du projet quinquennal financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (2005-2010). Ont participé au projet *Nouveau regard sur l'histoire du travail au Nouveau-Brunswick : Les enjeux contemporains vus dans une perspective historique* une équipe de sept chercheuses et chercheurs, plus de douze partenaires communautaires et une douzaine d'étudiantes et d'étudiants diplômés et de premier cycle. Ces derniers ont travaillé au projet avec les chercheuses et chercheurs recevant ainsi une précieuse formation et la chance de développer de nouvelles compétences. Un des résultats majeurs du projet a été la tenue du colloque *Éclairer les politiques publiques* qui mettait en vedette non seulement la recherche universitaire, mais aussi des témoignages oraux de syndicalistes, des montages de photos et d'enregistrements d'entrevues de l'histoire orale de même que l'inauguration d'une exposition sur l'histoire de la profession infirmière au Nouveau-Brunswick. Que vous ayez participé ou non au colloque, nous vous invitons à prendre connaissance des présentations qui y ont eu lieu et des connaissances que nous y avons acquises. Nous vous invitons également à consulter votre site Web à l'adresse **www.lhtnb.ca**.

*Note : les citations sont tirées des communications des conférenciers au colloque.*



*Première rangée : Eddy Campbell, président, University of New Brunswick; Greg Kealey, vice-président recherche et prévôt; L'honorable Keith Ashfield, membre du Parlement et ministre d'État (Agence de promotion économique du Canada atlantique).*

team of seven researchers, more than twelve community partners and dozens of graduate and undergraduate students who worked with the researchers on the project receiving valuable training and a chance to learn new skills. *Informing Public Policy* was one key outcome of the project and the conference featured not only academic research, but also oral commentary from activists, displays of photos and oral history interview clips as well as the unveiling of an exhibit on the history of nursing in New Brunswick. Whether or not you attended the conference we invite you to share what we presented and learned. And in addition please check out our website: [www.lhtnb.ca](http://www.lhtnb.ca)

*Note: Quoted material is drawn from the speakers' presentations at the conference.*



*In the front row: Eddy Campbell, President, University of New Brunswick; Greg Kealey, VP Research and Provost, University of New Brunswick; and the Hon. Keith Ashfield, Member of Parliament, Minister of Atlantic Canada Opportunities Agency.*



*Tom Mann, Syndicat du Nouveau-Brunswick; Elaine Bernard, Harvard University; et David Frank, UNB.*

## Pourquoi des syndicats?

Les 1er et 2 septembre 2009, des chercheurs, des politiciens, des étudiants, des dirigeants syndicaux, des syndicalistes et des membres du public intéressés par le sujet se sont rassemblés à la University of New Brunswick pour discuter de la situation des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick. Le colloque *Éclairer les politiques publiques : Perspectives socioéconomiques et historiques sur le travail au Nouveau-Brunswick* se voulait un forum visant à donner l'occasion aux gens de parler de l'histoire des travailleurs dans la province et des défis auxquels ils doivent faire face. Les organisateurs du colloque ont souligné la pertinence du rôle de l'histoire du travail en vue de rendre les politiques publiques plus inclusives et plus sensibles aux besoins de la force ouvrière de la province. Au nombre des présentations dont ont bénéficié les 125 délégués qui ont participé à l'événement de deux jours, on retrouvait tant des expériences de recherche que des expériences vécues.

Une activité de soirée ouverte au public mettait en vedette la conférencière Elaine Bernard, directrice générale du programme Labor and Worklife (Travail et conciliation vie-travail) à la Harvard Law School, qui organise annuellement une séance de formation de six semaines destinée aux syndicalistes de partout dans le monde. Sa communication, intitulée « Creating the Future by Understanding the Past » (Créer l'avenir en comprenant le passé), expliquait en termes clairs et énergiques pourquoi les syndicats sont indispensables au bon fonctionnement d'une société démocratique. Elle a dressé le tableau actuel du mouvement ouvrier au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde et elle a décrit les raisons pour lesquelles les syndicats sont essentiels non seulement pour assurer le bien-être des ouvriers, mais aussi pour créer et maintenir des collectivités dynamiques. Bernard a commencé en décrivant les défis auxquels est confronté le mouvement ouvrier d'aujourd'hui. Au Canada, 71 % des travailleurs du secteur public sont syndiqués tandis que seulement 16,3 % des travailleurs du secteur privé le sont. Un travailleur canadien sur trois fait partie d'un syndicat, ce qui représente un taux exceptionnellement élevé comparativement à certaines parties du monde. Au cours des dernières années, il y a eu une diminution du taux de syndicalisation, laquelle est plus marquée au Nouveau-Brunswick. « Le taux de syndicalisation du Nouveau-Brunswick a chuté de 40 % à 28 %, et on peut dire qu'il s'agit de la plus grande diminution de taux de syndicalisation au Canada depuis les 25 ou



Tom Mann, New Brunswick Union; Elaine Bernard, Harvard University; and David Frank, UNB.

## Why Unions?

On September 1-2, 2009, researchers, politicians, students, labour leaders, activists, and interested members of the public gathered at the University of New Brunswick to discuss the situation of workers in New Brunswick. The *Informing Public Policy: Socio-economic and Historical Perspectives on Labour in New Brunswick* conference aimed to be a forum for people to talk about the history and current challenges facing workers in the province. Conference organizers stressed the relevance of labour history to making current public policy more inclusive and responsive to the needs of the province's labour force. Presentations featured both research and lived experience for the 125 delegates who participated in the two-day event.

An evening event open to the public featured keynote speaker Elaine Bernard, the executive director of the Labor and Worklife program at Harvard Law School, which organizes an annual six-week training session for trade unionists from around the world. Her talk, titled "Creating the Future by Understanding the Past," explained in clear, engaging terms why unions are critical to a well-functioning democratic society. She gave a snapshot of the current labour movement in Canada, the United States, and across the world, and she described why unions are essential not only for the welfare of workers but also to create and maintain vibrant communities. Bernard started by describing the challenges for today's labour movement. In Canada, 71% percent of public-sector workers are unionized, while only 16.3% of private-sector workers are. One in three workers in Canada are in a union, which is unusually high compared to some parts of the world. There has been a decline in union density in recent years, and that decline has been more pronounced in New Brunswick. "New Brunswick has gone from 40% union density down to 28%, and you can say it's one of the highest declines of unionization in Canada over the last 25-26 years." Bernard noted that "the story isn't that people are quitting unions, it's the jobs that are disappearing." She explained that right now growth is in the private sector, where unions don't have a strong presence; in sectors where unions do play a strong role, new jobs aren't being created in large numbers. The decline

26 dernières années. » Bernard souligne que « le problème n'est pas que les gens quittent des syndicats, ce sont les emplois qui disparaissent ». Elle explique qu'à l'heure actuelle le secteur privé connaît une croissance, là où les syndicats n'ont pas une présence marquée; dans les secteurs où les syndicats jouent un rôle important, peu de nouveaux emplois sont créés. Le déclin de syndicalisation est un problème international attribuable à la mondialisation, laquelle se définit selon Bernard comme « l'intensification de la concurrence internationale... une course vers le fond avec le libre-échange ».

Les syndicats de partout sur la planète vivent des difficultés similaires. En effet, les États-Unis ont connu une forte chute du taux de syndicalisation, passant de 35 % à 12,4 %. Là aussi, le problème est une diminution du nombre d'industries où historiquement les syndicats étaient solides et une croissance des secteurs où les syndicats n'ont pas réussi à percer. Aux États-Unis, le travail des syndicats est extrêmement difficile en raison de la grande population du pays, « il serait plus facile de syndiquer toute la population canadienne que de syndiquer 25 millions de travailleurs américains pour un an seulement ». À l'échelle de la planète, bien que le nombre d'adhésions syndicales soit à la baisse, la négociation collective gagne toujours en force. En France, même si seulement 8 % de la force ouvrière est syndiquée, 93 % de celle-ci est compris dans la négociation collective. « C'est vraiment une histoire de solidarité collective : les syndicats français négocient pour tout le monde; que la personne fasse ou non partie d'un syndicat, tout un chacun est couvert par les ententes collectives négociées par les syndicats français. » Contrairement à ce qui se produit en Amérique du Nord, « les gens (les Français) qui n'ont jamais été membres d'un syndicat appuient les syndicats et leurs activités ». Ceci est un bel exemple de ce que Bernard appelle « la socialisation des gains », lorsque les syndicats obtiennent des améliorations pour leurs propres membres, puis continuent à se battre pour que tous les travailleurs tirent profits des mêmes avantages. On obtient ces résultats au moyen de lobbying et d'actions politiques, en visant « à prescrire ces normes applicables à tous au moyen d'une loi ou par d'autres moyens ». J.S. Woodsworth, un pionnier du mouvement social-démocrate au Canada, l'exprime en termes simples : « Ce que nous réclamons pour nous-mêmes, nous le désirons pour tous. »

Un autre défi pour les syndicats est l'enjeu que représente la majoration de salaire, laquelle est la différence entre le salaire des travailleurs syndiqués et celui des travailleurs non syndiqués effectuant le même travail. Il est intéressant de noter que la majoration de salaire la plus considérable au monde se produit aux États-Unis, avec une majoration de plus de 20 %. Cette situation offre aux employés une excuse commode de renoncer à la syndicalisation. La leçon à tirer ici est que ce que vous obtenez pour vos membres, « vous devriez vraiment le répandre... partout et à tous les autres », précise Bernard. « Non seulement il s'agit d'une bonne philosophie sociale, mais c'est aussi une bonne philosophie économique puisqu'il est plus facile de s'en tenir à une telle philosophie si on la répand autour de soi et qu'on ne devient pas une cible. » Il est inhabituel qu'une majoration soit si élevée. « Dans la plupart des pays, plus le taux de syndicalisation est élevé, plus le taux de majoration du salaire est bas. » Bernard nous met en garde : en évitant de collectiviser les gains d'un syndicat, les syndicats et les travailleurs risquent de perdre ce qu'ils ont si durement gagné. « Aucun groupe ne peut être une île où prévalent les bons salaires et les bonnes conditions de travail au milieu d'une mer de standards en déclin... Nous devons nous recentrer sur la vraie raison d'être des syndicats – le bien de l'ensemble de la collectivité. »

in unions is an international problem due to globalization, which Bernard defines as “the intensification of international competition... a race to the bottom with free trade.”

Unions are having similar difficulties around the world. In the United States, there has been a huge drop in union density, from 35% to 12.4%. Again the case here is a decline in industries where unions have been historically strong, and growth in sectors unions have not been able to break into. Unions in the U.S. have a profoundly difficult job; due to the country’s large population, “it would be easier to organize the entire population of Canada than it would be to organize 25 million American workers for just one year.” Globally, while union membership is in decline, collective bargaining is still going strong. In France, although only 8% of the workforce is unionized, 93% of the workforce is included in collective bargaining. “This is a real story about community: the French unions bargain for everybody; whether you’re in a union or not everybody is covered by the collective agreements negotiated by the French unions.” Unlike the situation in North America, “people who have never been union members [in France] do support the unions and their activity.” This is a good example of what Bernard calls “socializing the gains,” when unions secure improvements for their own members, and then continue to fight for the same advances for all workers. This is done through lobbying and political action, seeking “to encode through legislation and other means those standards for everyone.” J.S. Woodsworth, a pioneer of the Canadian social democratic movement, put it simply: “What we demand for ourselves we desire for all.”

Another challenge for unions is the issue of the wage premium, which is the difference in pay union workers and non-union workers receive for the same work. Interestingly, the highest wage premium in the world is in the United States, at over 20%. This offers employers a convenient excuse to resist unionization. The lesson here is that what you win for your members, “you really want to spread... around to everybody else,” Bernard said. “It’s not just good social thinking, it’s good economic thinking, because it’s easier to hold onto if you spread it around and you’re not a target.” It’s unusual for the premium to be so high. “In most countries, the higher the union density, the lower the wage premium.” Bernard warned that, by not socializing union wins, unions and workers risk losing their hard-fought gains. “[N]o group can be an island of good wages and working conditions in a sea of declining standards... We need to get back to what unions are for — the whole community.”

So why do we need unions? At their essence, unions are “organizations for winning rights.” Bernard offered an analogy: just because someone has a driver’s licence doesn’t mean they don’t need to buy a car. “I can show that licence all over the place, but I actually need a vehicle to exercise the right that I’ve got, and the neat thing about unions is they not only help people win rights, but they are the vehicle for exercising rights, because most rights don’t exercise themselves.” By acting as vehicles to exercise people’s rights, unions build and sustain community. “[I]t’s through creating that vehicle for exercising rights, and helping people see that they’ve got rights, and going out and getting more rights, that unions play an absolutely

Alors, pourquoi avons-nous besoin des syndicats? Essentiellement, les syndicats sont des « organismes luttant pour obtenir des droits ». Bernard a présenté une analogie : le simple fait qu'une personne détient un permis de conduire ne signifie pas qu'elle n'a pas besoin de s'acheter une voiture.

« Je peux montrer mon permis à tout le monde, mais pour réellement exercer mon droit de conduire, j'ai besoin d'un véhicule. Et ce qui est bien à propos des syndicats c'est que non seulement ils aident les gens à obtenir des droits, mais ils sont le véhicule leur permettant d'exercer ces droits parce que la plupart des droits acquis ne sont pas par le fait même mis en pratique. » En agissant comme véhicules dans l'exercice des droits des personnes, les syndicats bâtissent et soutiennent les collectivités. « C'est en créant ce véhicule qui favorise l'exercice des droits, en aidant les gens à réaliser qu'ils ont des droits, et en luttant pour obtenir davantage de droits que les syndicats jouent un rôle absolument vital dans la collectivité. » Puisque les syndicats aident à créer « une population structurée ayant le pouvoir de véhiculer efficacement certains intérêts », ils sont essentiels à une démocratie prospère. En milieu de travail, les syndicats jouent sensiblement le même rôle en se faisant le porte-parole efficace des employés après des employeurs. « Personne n'aime qu'un employé de première ligne vienne souligner des choses à la personne responsable, et c'est la raison pour laquelle le syndicat joue un rôle crucial; il regroupe les voix et... aide à fournir cette rétroaction. » Ils regroupent des voix disparates et forment ainsi l'unité là où il n'y en avait pas : « la syndicalisation vise à édifier du pouvoir par le regroupement ».

Un nouveau défi auquel font face les syndicats nord-américains est le fait qu'il existe maintenant une nouvelle population active avec des attentes et des besoins différents. Les jeunes travailleurs ne connaissent pas l'histoire du travail, et aujourd'hui, le milieu de travail est très anti-syndicat. La plupart des membres actuels des syndicats n'ont pas choisi de se joindre à un syndicat ou de participer à la syndicalisation de leur milieu de travail, ils ont accepté des emplois qui étaient préalablement syndiqués. « Comment pouvons-nous aider la nouvelle génération à prendre conscience de ce que signifie réellement être membre d'un syndicat? » Les employés ont tendance à considérer les syndicats comme une « police d'assurance, ou [comme Bernard aime à le dire] des chasseurs de fantômes. Ils doivent déboursier une petite somme; alors, s'ils ont des ennuis, vers qui vont-ils se tourner? » Cependant, faire partie d'un syndicat c'est essentiellement ressentir « le poids et le pouvoir dont nous tirons profit en étant membres ». La force d'un syndicat n'est pas son personnel administratif; les membres doivent réaliser qu'ils sont eux-mêmes le pouvoir sous-jacent du syndicat. Bernard invite les syndicats à appuyer ceci en formant de nouveaux chefs de file à tous les niveaux de l'organisation et aussi en concentrant leurs efforts à être proactifs que de simplement réagir à la gestion.

Comment amenons-nous les gens à entreprendre cette démarche, à passer du statut de membre en règle à celui d'activiste? Les gens ont besoin de ressentir de la colère à propos des enjeux. « Ce qui incite les gens à participer c'est cette colère, c'est ce qui met le vent dans les voiles, qu'il s'agisse d'un vent de justice ou d'un vent d'indignation, c'est ce vent qui gonfle le voile de la détermination, le "je peux changer les choses, ceci est inacceptable". » Les syndicats peuvent combattre les injustices, toutefois, ils peuvent aussi encourager ce qui fonctionne bien – ces deux buts sont importants pour cultiver des milieux de travail sains et un mouvement syndical prospère. Bernard a conclu en déclarant que « la syndicalisation... vise à bâtir l'avenir ». Plutôt que de laisser tout bonnement l'avenir s'imposer à nous, nous pouvons participer à son édification en étant actifs dans nos syndicats et dans nos collectivités.

vital role in the community.” Unions are essential in a thriving democracy, since they help to create “an organized citizenry with the power to articulate certain interests effectively.” In the workplace, unions act in a similar way by offering employers a firm voice from employees. “Nobody likes a front-end worker pointing things out to people in charge and that’s why the union plays a vital role; it aggregates the voice and... helps provide that feedback loop.” They bring together disparate voices and forge unity where there was none: “organizing is about building power through combining.”

A new challenge for North American unions is the fact that there is now a new workforce with different needs and expectations. Young workers don’t know about labour history, and today’s workplace environment is very anti-union. Most union members today didn’t choose to join a union or participate in organizing their workplace; they took jobs that were already unionized. “[H]ow do you help a new generation experience what being a union member is all about?” Employees tend to look upon unions as an “insurance contract, or as [Bernard likes] to call it, ghostbusters. You have to pay a bit of money, then if you get in trouble, who ya gonna call?” But being in a union really is about feeling “the weight and power of being a member.” A union is not its administrative staff; members need to realize that they themselves are the power behind the union. Bernard encouraged unions to support this by developing new leaders throughout the organization, and also by focusing on setting the agenda rather than simply reacting to management.

How do you get people to take this step, to go from a dues-paying member to an activist? People need to get angry about the issues. “What gets people involved is that anger, is that starting to light a fire, whether it’s a fire of justice, a fire of indignation, but it’s this fire of ‘I can change things, this is not acceptable.’” Unions can fight injustice, but they can also encourage what is going well — both are important to cultivate a healthy workplace and a thriving union movement. Bernard concluded by declaring that “organizing... is about constructing a future.” Instead of simply letting the future happen, we can participate in the very building of it by being active in our unions and our communities.



*David Frank, UNB; John Murphy, retraité, Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick; Johanne Perron, Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick; et Rod Hill, UNB.*

## Politiques publiques et travail

Au Nouveau-Brunswick, les politiques publiques ont une immense incidence sur les travailleurs. La réglementation gouvernementale établit si les travailleurs peuvent ou non former un syndicat dans leur milieu de travail, détermine si les hommes et les femmes reçoivent ou non un salaire équitable pour un travail égal, et dicte la capacité ainsi que le degré de mise en application des règlements sur la santé et la sécurité au travail. Dans le présent chapitre, David Frank nous situe dans le contexte en décrivant l'histoire du travail et des politiques publiques dans la province. Puis Joanne Perron aborde l'enjeu actuel en matière de politiques publiques, soit l'équité salariale, et elle décrit comment la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick s'efforce de combler l'écart salarial entre les sexes. Finalement, les économistes Rod Hill et Tony Myatt expliquent la pensée qui sous-tend les deux principales approches en matière de politiques publiques et de force ouvrière.

Contrairement à la perception populaire qui existe dans la province, le Nouveau-Brunswick possède une riche histoire du travail. En recherchant les origines de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick (FTTNB), David Frank, professeur d'histoire du travail de la University of New Brunswick et membre du projet d'histoire du travail du Nouveau-Brunswick, a découvert que cette fédération a été « une des trois premières fédérations du travail à voir le jour au Canada, et... elle est aujourd'hui la plus ancienne ayant existé sans interruption au Canada. » Dans « Organized Labour and the Making of Public Policy in 20th-Century New Brunswick ». Frank décrit les preuves solides qui démontrent que les travailleurs néo-brunswickois ont depuis longtemps été vigilants à exercer des pressions pour obtenir leurs droits. La Fédération du travail du Nouveau-Brunswick (FTNB), par exemple, a remis en cause la Workmen's Compensation for Injuries Act (loi sur l'indemnisation des travailleurs) de 1903, soulignant qu'il s'agissait « d'une loi qui limitait la responsabilité des employeurs dans les cas d'accidents » et non pas une réglementation qui protégeait les travailleurs. Grâce au travail de la Fédération, en 1918, la province adoptait une nouvelle loi qui « accepte (acceptait) la prémisse que les travailleurs et les travailleuses ainsi que leur famille avaient droit à une indemnité pour un décès ou des blessures découlant de leur travail. » Toutefois, la nouvelle législation excluait de nombreuses classes de travailleurs, comme les travailleurs du secteur de la pêche, qui était l'une des occupations comportant



*David Frank, UNB; John Murphy, retired, New Brunswick Federation of Labour; Johanne Perron, Pay Equity Coalition of New Brunswick; and Rod Hill, UNB.*

## Public Policy and Labour

Public policy has an enormous effect on workers in New Brunswick. Government regulations dictate whether workers can organize a union in their workplace, whether men and women are paid fairly for the same work, and the strength and level of enforcement of health and safety regulations. In this chapter David Frank sets the context by describing the history of labour and public policy in the province. Then Johanne Perron tackles the current public policy issue of pay equity and describes how the New Brunswick Coalition for Pay Equity is striving to close the gendered wage gap. Finally, economists Rod Hill and Tony Myatt explain the thinking behind the two main approaches to public policy and the workforce.

Unlike popular perception in the province, New Brunswick has a strong labour history. While researching the origins of the New Brunswick Federation of Labour (NBFL) University of New Brunswick labour history professor and member of the New Brunswick Labour History Project David Frank discovered that the organization is “one of the first three provincial federations of labour in Canada, and... is now the longest continuously existing federation of labour in Canada.” In “Organized Labour and the Making of Public Policy in 20th-Century New Brunswick,” Frank described the strong evidence that shows that New Brunswick workers have long been vigilant in pressing for their rights. The NBFL, for example, challenged the 1903 Workmen’s Compensation for Injuries Act, pointing out that it was “an act to limit the liability of employers for accidents,” rather than legislation that protected workers. Thanks to the Federation’s efforts, by 1918 the province had passed a law which “accept[ed] the premise that workers and their families were entitled to compensation for death and injuries arising out of their employment.” However, this new legislation excluded many classes of workers, such as those in the fishery, which was one of the most dangerous jobs in the province. The Federation of Labour continued to pressure government to make changes to the Act, and, with a lot of hard work, did succeed in forcing government policy to be more and more responsive to the needs of workers. With this and many other actions, “a well-informed, well-organized labour

le plus de dangers dans la province. La FTNB a continué à exercer des pressions sur le gouvernement dans le but d'apporter des modifications à la Loi, et, grâce à son travail acharné, elle a réussi à forcer les politiques gouvernementales à devenir de plus en plus sensibles aux besoins des travailleurs. Par des actions comme celle-là et beaucoup d'autres, « un mouvement ouvrier bien informé et bien organisé a réussi à obtenir et à défendre des changements qui ont fait une différence pour plusieurs milliers de travailleurs, de membres de syndicats et autres, partout dans la province ».

Les syndicats du Nouveau-Brunswick ont également lutté pour obtenir une autre politique important pour les travailleurs : le droit d'être membre d'un syndicat et d'une négociation collective. Bien que ce droit soit légalement reconnu au Canada depuis 1872, un employé courrait un grand risque s'il décidait d'exercer ce droit. « Un employeur bien décidé avait entièrement le droit de congédier des travailleurs syndiqués (ou de ne pas en embaucher du tout) et les employeurs pouvaient facilement exiger que leurs employés négocient individuellement plutôt que de négocier collectivement. » En 1938, la province a adopté la New Brunswick Labour and Industrial Relations Act (loi sur les relations de travail et les relations industrielles), mais la Fédération du travail y a découvert de nombreuses lacunes. « La plus grande déception était qu'elle ne contenait rien pour contraindre les employeurs à reconnaître les syndicats et à participer à des négociations. » La Deuxième Guerre mondiale a mis fin à cette impasse, et le nombre d'adhésions à des syndicats s'est brusquement accru. En 1945, le gouvernement adoptait une nouvelle loi, la Labour Relations Act (loi sur les relations industrielles), visant le secteur privé et, en raison de la persistance de la Fédération, le gouvernement adoptera en 1968 une loi pour le secteur public également. Cette dernière loi comportait cependant une faiblesse : elle excluait les employés « occasionnels » des droits habituels accordés aux travailleurs, une lacune dont les gouvernements ont de plus en plus tiré avantages au fil des ans. Récemment, les syndicats du Nouveau-Brunswick ont remis ce point en cause et ils ont gagné : ils ont porté le fait à l'attention de l'Organisation internationale du Travail (OIT), laquelle a convenu qu'il s'agissait d'une violation de la Convention no 87 de l'OIT que le Canada avait ratifié avec l'appui de la province du Nouveau-Brunswick.

Frank a conclu en ajoutant que « le conservatisme de la culture politique du Nouveau-Brunswick avait été largement exagéré. Bien qu'il existe un bon nombre d'exemples de dérobades et d'atermoiements, il est cependant évident qu'il existe aussi une importante histoire de réformes progressives dans la province... Il ne s'agit pas d'une histoire de changements radicaux, mais d'une histoire de progressisme modéré, voire résistant ou équivoque. » Selon Frank, il est important de jeter un regard neuf sur l'histoire du travail parce que « nous pouvons y voir des travailleurs et des travailleuses s'unir à différents moments et à différents endroits dans un effort commun pour obtenir des changements ainsi que pour défendre les gains qui protègent l'intérêt des travailleurs et travailleuses et de leur famille dans la société à l'échelle de la province. »

Un enjeu des politiques publiques très pertinent pour les travailleurs d'aujourd'hui est celui de l'équité salariale, lequel vise à assurer aux travailleurs et aux travailleuses qu'ils reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Johanne Perron, directrice générale de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, a parlé du défi de s'attaquer au problème de l'équité salariale et des progrès

movement had succeeded in achieving and defending changes that made a difference for many thousands of workers, union members and others, throughout the province.”

New Brunswick unions also fought for another important policy for workers: the right to be a union member and bargain collectively. Although this had been legal in Canada since 1872, an employee took a great risk if they chose to exercise that right. “A determined employer had every right to dismiss union workers (or not hire any at all) and employers could readily demand that workers engage in individual begging rather than collective bargaining.” In 1938, the province passed the New Brunswick Labour and Industrial Relations Act, but the Federation of Labour discovered many deficiencies in this legislation. “The biggest deception was that there was nothing to compel employers to recognize unions and engage in bargaining.” The Second World War broke this impasse, and union membership rose sharply. In 1945, the government passed a new Labour Relations Act for the private sector, and, due to the persistence of the Federation, in 1968 passed one for the public sector as well. A weakness of this later legislation, however, was that it excluded “casual” employees from the regular rights of workers, a loophole governments have increasingly taken advantage of over the years. New Brunswick unions recently challenged this and won: they brought it to the attention of the International Labour Organization, which agreed that it was a violation of ILO Convention 87, which Canada had signed, with the support of the Province of New Brunswick.

Frank concluded that “the conservatism of New Brunswick’s political culture has been greatly exaggerated. Although there are numerous examples of evasion and delay, it is also clear that there is a considerable history of progressive reform in the province.... It is not a history of radical changes but one of a conservative, even reluctant or ambiguous, progressivism.” Frank declared that it is important to re-connect with labour history because “we can see workers coming together in different times and places through common action to achieve changes and defend gains that protect the stake of working people and their families in provincial society.”

One public policy issue that is very relevant to workers today is pay equity, which is an effort to ensure that workers receive the same pay for work of similar value. Johanne Perron, the executive director of the New Brunswick Coalition for Pay Equity, talked about the challenge of tackling the issue of pay equity and what progress has been made in “Moving Toward Pay Equity in New Brunswick.” One factor that complicates this issue is the fact that women often devalue their own work. “Women have often been socialized to see their work as being less important, and also to see their wages as secondary income, the men being the breadwinners of the family.” This is certainly the case for many female-dominated professions such as child care, home care, and administrative assistants. One aim of the Coalition is to try to change people’s perceptions of the value of women’s work.

accomplis au chapitre de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick. Un élément qui complique ce problème est le fait qu'il arrive souvent que les femmes dévaluent leur propre travail. « La société a enseigné aux femmes à considérer leur travail comme étant de moindre importance et à considérer leurs salaires comme un revenu secondaire, l'homme étant le gagne-pain de la famille. » Ceci est certainement le cas dans de nombreuses professions occupées majoritairement par les femmes comme dans les garderies ou les services de soutien à domicile, ou les postes d'adjointe administrative. Un des buts de la Coalition est de tenter de modifier la perception des gens à l'égard de la valeur du travail féminin.

La notion du salaire égal pour un travail égal est consacrée comme un droit de la personne depuis des décennies, mais nous devons avoir une loi avant que cette notion ne devienne une réalité pour les Néo-Brunswickoises. Afin de s'assurer que les femmes reçoivent un salaire équitable pour le travail qu'elles effectuent, Perron estime que les postes qu'elles occupent doivent d'abord être munis de solides descriptions de travail soulignant les responsabilités inhérentes au poste et le niveau de compétences requis par le poste. Par la suite, des évaluations de travail doivent être effectuées et le travail comparé à un travail de valeur égale majoritairement effectué par des hommes. « Si le travail est de valeur égale, il est sensé que la rémunération soit la même aussi. » Finalement, on devra effectuer des rajustements de salaire pour toutes travailleuses qui reçoivent un salaire moindre que le salaire que recevrait un homme effectuant un travail de valeur similaire. « Lorsqu'on procède à de tels exercices, il arrive trop souvent que l'on constate que les emplois majoritairement occupés par des femmes ne sont pas suffisamment rémunérés. »

C'est dans les années 1980 que l'équité salariale est d'abord devenue un enjeu d'importance au Nouveau-Brunswick, lorsque de nombreux groupes communautaires se sont ralliés autour de cet enjeu. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a réagi et s'est engagé à respecter l'équité salariale des fonctionnaires, mais il a exclu de ce groupe les secteurs des soins de santé et de l'éducation ainsi que les corporations de la Couronne. En 1989, le gouvernement promet d'élargir la Loi, mais ne passe pas à l'action. Pendant ce temps, les autres provinces connaissent plus de succès. L'Ontario adoptait une loi sur l'équité salariale visant à la fois les secteurs publics et privés, et le Québec fait de même en 1996. Inspirées par ces deux provinces, les femmes du Nouveau-Brunswick se sont mises à espérer qu'il en serait de même ici; cela a été le coup d'envoi à la création de l'organisme qui deviendrait ultérieurement la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick.

Dans les premiers temps de la Coalition, ses membres étaient surtout des organisations féminines; mais bientôt des syndicats, les professeures universitaires et des groupes communautaires commencèrent à adhérer. En septembre 2009, la Coalition comptait 79 organismes membres et plus de 600 membres individuels, et elle était activement engagée à faire du lobbying, à accroître la sensibilisation, à faire de la publicité et du recrutement. « Malgré tout ce qui se passait, nous avons réussi à maintenir l'équité salariale à l'ordre du jour public et politique depuis les débuts de la Coalition. »

C'est en juin 2009 que la Coalition a célébré sa première victoire, lorsque le gouvernement a adopté une loi sur l'équité salariale pour l'ensemble du secteur public. Perron précise qu'une fois que le règlement d'application de cette loi sera déterminé, la Coalition aura une meilleure idée des gains qui ont été obtenus.

Equal pay for equal work has been enshrined as a human right for decades, but legislation is needed before it will become a reality for New Brunswick women. To ensure women get paid a fair amount for the work they do, Perron said that their positions must first have strong job descriptions outlining the responsibilities involved and the level of competence required. Then job evaluations need to be done and compared to male-dominated jobs of similar value. "If the value is the same it would make sense that the wages would be the same as well." Finally, wages need to be adjusted for any workers found to be paid less than a man would be paid for work of similar value. "So often when you go through that kind of exercise you come to the conclusion that jobs that are being done by mostly women are not being paid sufficiently."

Pay equity first became a big issue in New Brunswick in the 1980s when many community groups mobilized around the issue. As a result, the New Brunswick government committed to pay equity for civil servants, but excluded the health care sector, the education sector, and crown corporations. In 1989, the government had promised to extend the Act, but did not follow through. Other provinces were having more success around this time. Ontario adopted pay equity legislation for both the public and private sector, and Quebec did the same in 1996. This inspired New Brunswick women to hope the same would happen here, and this was the impetus to form the organization that would become the New Brunswick Coalition for Pay Equity.

In the beginning of the Coalition, its members were mostly women's groups, but soon membership started to expand to include unions, university professors, and community groups. In September 2009, the Coalition had 79 member organizations and more than 600 individual members, and has been actively engaged in lobbying, awareness raising, media work, and mobilization. "And we have been able, through all of this, to keep pay equity on the public and political agenda since the beginning of the coalition."

The Coalition's first victory was in June 2009, when the provincial government adopted a pay equity law for the entire public sector. Perron said that once the regulations of this law are determined, the Coalition will have a better idea of what gains have been secured. The next goal of the Coalition is to push for a pay equity law for the private sector. "We estimate that women make up 67% of the private sector, so this is very important." Pay equity shouldn't be for certain groups, but for everyone, Perron said. After five years of voluntary measures in the private sector, it's time for the government to step in. Currently the Coalition is working with all the political parties in the province to make this a reality.

Having looked at the history of public policy and at one current public policy issue in detail, the session turned to examine the assumptions behind the current approach to public policy and labour markets. In "The Economics of Labour Market Policy: A Tale of Two Tales," Rod Hill and Tony Myatt from the University of New Brunswick described two approaches to labour markets in economics: the traditional tale that "still dominates teaching and perhaps the outlook of economists trained in the more distant past," and a new tale which may be slowly taking its place.

Le prochain objectif de la Coalition est d'exercer des pressions pour obtenir une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé. « Nous estimons que les femmes constituent 67 % du personnel du secteur privé, d'où l'importance d'obtenir une loi pour ce secteur. » L'équité salariale ne doit pas être le privilège de certains groupes, mais doit s'appliquer pour tous, ajoute Perron. Après cinq ans de mesures volontaires dans le secteur privé, il est temps pour le gouvernement de faire sa part. En ce moment, la Coalition travaille avec tous les partis politiques de la province afin de réaliser cet objectif.

Après avoir jeté un regard sur l'histoire des politiques publiques et avoir examiné en détail un des enjeux actuels des politiques publiques, la séance a ensuite étudié les hypothèses qui sous-tendent les approches actuelles des politiques publiques et des marchés du travail. Dans « The Economics of Labour Market Policy: A Tale of Two Tales », Rod Hill et Tony Myatt de la University of New Brunswick décrivent deux approches relatives aux marchés du travail en économie : la vision traditionnelle qui « domine encore l'enseignement et peut-être aussi la manière de penser des économistes qui ont été formés à une époque plus ancienne », et la nouvelle vision qui pourrait tranquillement la remplacer.

La première vision nous présente un marché du travail où les employeurs n'ont « aucune emprise sur le marché – ce qui signifie, aucune influence sur le salaire qu'ils paient à leurs employés. » Dans cette manière de pensée, les employeurs sont à la merci d'un marché tout-puissant lorsqu'ils déterminent les salaires, les heures de travail, les politiques de santé et sécurité, et les politiques de discrimination. Il s'agit du modèle de « l'offre et de la demande » qu'utilisent les tenants du « marché libre » où un grand nombre d'employeurs recherchent un petit nombre d'employés. Dans ce modèle, les employés peuvent facilement trouver un autre emploi et dans la même veine les employeurs peuvent aisément trouver un autre employé; les employés choisissent librement leur salaire et ils sont automatiquement mieux rémunérés s'ils effectuent un travail dangereux. Le marché est équilibré si l'offre (le nombre d'heures que les travailleurs aimeraient effectuer pour différents salaires) est égale à la demande (le nombre d'heures que les employeurs aimeraient que leurs employés effectuent au salaire qu'ils sont prêts à leur payer). Hill et Myatt soulignent que ce modèle présume que « si une entreprise quelconque baisse ses salaires d'un cent, tous ses employés la quitteront pour se trouver immédiatement un emploi auprès d'un autre employeur qui paye le "salaire du marché" ». Cette vision est « essentiellement une histoire de laissez-faire ». Si les marchés du travail sont parfaits, comment des politiques peuvent-elles améliorer des résultats? » Des politiques publiques solides ne sont d'aucune utilité pour les tenants du marché libre.

Cette manière de pensée a d'importantes répercussions sur le monde réel. De ce point de vue, les syndicats, par exemple, sont inutiles puisque les employeurs n'ont aucun pouvoir sur les salaires et sur les conditions de travail. « Les syndicats sont des "monopoles" et sont perçus comme les organismes purement égocentriques. Ils font grimper les salaires que doivent payer les employeurs de la même façon que les monopoles font grimper les prix que doivent payer les consommateurs. » Les politiques visant à contrer la discrimination sont également inutiles puisque les employeurs qui feront de la discrimination perdront tout simplement leurs employés. « Si une discrimination apparente persiste et n'est pas le fait des préférences du client, alors c'est que le groupe faisant l'objet de la discrimination doit avoir un faible rendement (compétences faibles, bas niveau d'éducation, mauvaises habitudes de travail). »

The first tale tells of a labour market where employers have no “market power – that is, no influence over the wage that they pay their employees.” In this way of thinking, employers are at the mercy of the all-powerful marketplace when they determine wages, hours of work, health and safety policies, and discrimination policies. This is the ‘supply and demand’ model used by proponents of the ‘free market,’ where a large number of employers are looking for a small number of employees. In this model, employees can easily find another job and likewise employers can readily find another employee; employees freely choose their wage and are automatically paid more for doing hazardous work. The market is in equilibrium when supply (the number of hours workers would like to work for various wages) is equal to demand (the number of hours employers would like employees to work at wages they are willing to pay). Hill and Myatt pointed out that this model assumes that “if any firm lowers its wage by one cent, all its workers will quit and get a job immediately with another employer who pays the ‘market wage.’” This tale “is essentially a story of ‘laissez-faire.’ If labour markets are perfect, how can policy improve upon the outcome?” There is no role for strong public policy for proponents of the free market.

This way of thinking has significant implications for the real world. Unions, for example, are unnecessary from this viewpoint since employers have no power over wages or working conditions. “Unions are ‘monopolies’ and are seen as purely self-serving organizations. They force up the wages employers must pay in the same way monopoly sellers force up prices consumers must pay.” Policies guarding against discrimination are also unnecessary, as employers will simply lose employees if they discriminate. “If apparent discrimination persists and is not based on customer preferences, then groups discriminated against must have lower productivity (lower skills or education, poor work habits).”

The other tale of the labour market which Hill and Myatt described accounts for an imperfect world, one in which employers do have at least some influence over rates of pay, working hours, and working conditions. This power stems from the fact that employees cannot switch jobs without cost and effort; they must consider commuting time and relocation, loss of co-workers they may have enjoyed working with, and preference for a particular job. “It shouldn’t be surprising that [employers] will use their market power to choose wages lower than the wage in a competitive market.” From this perspective, unions are “a natural response to the employer’s market power.” They act as what John Kenneth Galbraith called ‘countervailing power,’ making the labour market more efficient. “Instead of being a senseless interference in the ‘free market,’ now regulation of working conditions ... can be justified as a counterweight to employer power.”

Traditional economic theory has never matched workers’ own understandings of the labour market, Hill and Myatt concluded. “The traditional tale in economics has provided intellectual ammunition for those opposing labour unions and labour market regulations.” This has made it more difficult for workers’ groups to secure needed legislative change. Hill and

L'autre vision du marché du travail décrite par Hill et Myatt prend en compte un monde imparfait, un monde où les employeurs ont au moins une certaine influence sur les salaires, sur les heures de travail et sur les conditions de travail. Ce pouvoir provient du fait que les employés ne peuvent changer d'emploi sans devoir y investir des coûts et des efforts; ils doivent tenir compte du temps des déplacements et de la réinstallation, de la perte de collègues de travail avec lesquels ils aimaient travailler, et de la préférence pour un emploi en particulier. « Il ne serait pas surprenant qu'ils [les employeurs] se servent de leur position de force sur les marchés pour offrir des salaires inférieurs au salaire offert dans un marché concurrentiel. » De ce point de vue, les syndicats sont « une réaction normale à la position de force des employeurs sur les marchés ». Ils agissent comme ce que John Kenneth Galbraith appelle le « pouvoir compensateur » en rendant le marché du travail plus efficient. « Plutôt que d'être une ingénierie gratuite dans le "marché libre", maintenant, on peut justifier la réglementation des conditions de travail... comme étant un contrepoids au pouvoir de l'employeur. »

La théorie économique traditionnelle n'a jamais correspondu à la compréhension du marché du travail qu'ont les travailleurs, de conclure Hill et Myatt. « La vision traditionnelle en économie a fourni des munitions intellectuelles à ceux qui s'opposaient aux syndicats ouvriers et à la réglementation du marché du travail. » De ce fait, la tâche des organisations ouvrières pour obtenir les modifications législatives qui s'imposaient n'était que plus ardue. Hill et Myatt ont bon espoir que l'ancienne approche commence à être remplacée par une nouvelle compréhension. « Au bout du compte, le résultat sera le retrait des fondements intellectuels qui soutiennent l'idée que la déréglementation des marchés du travail et l'élimination des syndicats ouvriers ouvriront la voie à l'efficience économique. »

Pendant la période de questions, le présentateur Rod Hill a dit que les gouvernements « doivent être acculés au pied du mur pour passer à l'action ». Les gens doivent exercer des pressions sur les gouvernements pour obtenir les changements qu'ils veulent. « Les bureaucrates ne diront pas simplement : "Oh, comme c'est intéressant ce qui se passe dans l'économie du marché du travail; nous allons dire aux patrons qu'il serait préférable que la loi soit modifiée pour refléter en quelque sorte ces nouvelles idées." » Hill espère que les personnes et les organismes qui interagissent avec le public se serviront de ces idées. Johanne Perron a ajouté que dans le cas de l'équité salariale, « il est prouvé que les collectivités et les organisations ouvrières doivent exercer des pressions auprès des gouvernements pour faire bouger les choses dans la bonne direction ».

La conférencière Elaine Bernard a fait remarquer que le modèle d'économie traditionnelle de l'offre et de la demande ne correspond pas à la réalité. Par exemple, une personne qui a faim a une « demande » de nourriture, mais en économie cela ne signifie rien sauf si l'argent n'entre pas en ligne de compte. « Je pense que toutes les médiations et les interprétations des besoins des humains faites par le marché ont tellement créé d'incertitudes que cela n'a fait en réalité que handicaper beaucoup de discussions. » Bernard a continué en donnant ses commentaires sur l'équité salariale. Elle demande les raisons pour lesquelles nous mettons l'accent sur la valeur comparable quand, en fin de compte, ce n'est pas encore très équitable. « Les PDG qui mènent des entreprises à la faillite finissent tout de même par empocher des différences énormes de rémunération. » La création de descriptions de travail détaillées, qui, de toute

Myatt are hopeful that the old approach is starting to be replaced with a new understanding. “Ultimately, the result will be to remove the intellectual foundations from under the view that deregulating labour markets and eliminating labour unions is the way to economic efficiency.”

During the question period, presenter Rod Hill said that governments “have to be forced to do things.” People need to pressure governments to get the change they want. “Bureaucrats aren’t going to just say ‘Oh, gee, there is interesting stuff going on in labour market economics; we’re going to recommend to the bosses that legislation be changed to sort of reflect these new ideas.” Hill hoped that people and organizations that interact with the public will use these ideas. Johanne Perron added that the case of pay equity “is proof there is a need for community and labour organizations to push governments to do the right thing.”

Keynote speaker Elaine Bernard observed that the traditional economics model of supply and demand is not connected to reality. A hungry person, for example, has a ‘demand’ for food, but this is meaningless in economics unless money is involved. “I think the whole mediation and interpretation of human needs through the market has just so mystified things that it really has handicapped a lot of these discussions.” Bernard went on to critique pay equity. She asked why we are focusing on comparable worth when, in the end, it’s still not very fair. “CEOs who drive companies into bankruptcy still end up with huge pay differences.” Creating detailed job descriptions that will change in a few years anyway simply creates more bureaucracy. Rather than focusing on who’s worth more, why not concentrate on establishing a living wage for everybody?

Johanne Perron acknowledged that this was a fair point. “I’m always torn about that kind of issue; certainly I don’t think pay equity is the answer to all problems.” But in the history of the labour movement and other movements, she said, women have helped men, yet that hasn’t always been the case the other way around, and gender inequality still exists. Perron said she doesn’t see this as contradictory.

John Murphy, former Executive Secretary of the New Brunswick Federation of Labour, concluded the discussion, saying that after four decades in the trade union movement, he’d found that “polite submissions” don’t work – we need to mobilize and agitate. “The results when they did come... have only come when the membership are confirmed to the point [of becoming] agitated, and they start to make noise.” He shared an example from the early 1980s, when the Federation pressed for occupational health and safety reform. They had gotten the government to cooperate but employers resisted. “The employers put on their usual counter lobby and were quite successful; those who were leaders in the trade union movement at that point in time rallied the troops, got people concerned and the government got the message that if they didn’t pass that particular bill which we had worked at... that we would be withdrawing from a new tribunal.” This tactic worked, and the bill passed. “It’s a matter of keeping at it and remaining at it.” Public policy has always had a great impact on workers’ lives, and

manière, changeront dans quelques années, ne fait qu'engendrer plus de bureaucratie. Plutôt que de concentrer les efforts à déterminer qui vaut plus, pourquoi ne pas mettre ces efforts à établir un salaire vital pour chacun?

Johanne Perron a reconnu qu'il s'agissait d'un bon point. « Je suis toujours partagée à propos de ce genre d'enjeu; c'est certain que je ne crois pas que l'équité salariale soit la solution à tous les problèmes. » Cependant, dans l'histoire du mouvement ouvrier et d'autres mouvements, dit-elle, les femmes ont aidé les hommes, mais cela n'a pas toujours été le cas en sens inverse, et l'iniquité des sexes existe toujours. Perron ajoute qu'elle ne considère pas cette situation contradictoire.

John Murphy, ancien secrétaire exécutif de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick, a été le dernier à prendre la parole; il a dit qu'après avoir passé quatre décennies au sein du mouvement syndical, il avait constaté que les « demandes polies » ne fonctionnent pas – nous devons nous mobiliser et faire campagne. « Les résultats, quand nous en avons obtenu..., sont survenus au moment seulement où il était confirmé que les membres étaient sur le point de faire de l'agitation politique et qu'ils commençaient à manifester. » Il a raconté un exemple du début des années 1980, lorsque la Fédération exerçait des pressions pour la réforme de la santé et sécurité au travail. Elle avait obtenu la coopération du gouvernement, mais les employeurs résistaient. « Les employeurs se sont appliqués à contrer les efforts des lobbyistes et ils ont plutôt bien réussi. Toutefois, ceux qui étaient à la tête du mouvement syndical à cette époque se sont ralliés aux troupes et ont informé les gens concernés par la situation, et on a laissé savoir au gouvernement que s'il n'adoptait pas ce projet de loi sur lequel nous avons travaillé... qu'à l'avenir qu'il ne fallait plus compter sur nous pour siéger à d'autres comités. » Cette tactique a fonctionné et le projet de loi a été adopté. « C'est une question d'adopter une ligne de conduite et de s'y tenir »

Les politiques publiques ont toujours eu une grande incidence sur la vie des travailleurs, et les efforts déployés pour créer de nouvelles lois et pour réformer les lois existantes ont écrit de longues pages d'histoire au Nouveau-Brunswick. La campagne pour l'équité salariale a récemment fait quelques pas en avant, mais des défis planent encore à l'horizon. L'idéologie dominante de marché libre et de laissez-faire qui est à la base de nombreuses approches actuelles de la pensée économique et des politiques publiques a eu des répercussions sur le taux de succès avec lequel les groupes de travailleurs peuvent obtenir les changements utiles qui amélioreraient la vie des membres de la population active de la province.

efforts to create new legislation and reform existing legislation has had a long history in New Brunswick. The campaign for pay equity has recently experienced some forward movement but challenges still lie ahead. The dominant ideology of the free market and laissez faire behind many current approaches to economic thinking and policy has made an impact on the level of success with which workers' groups can achieve useful change that will improve the lives of the province's labour force.



*Michel Boudreau, President of the New Brunswick Federation of Labour.*

*Michel Boudreau, président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick*



*Greg Kealey, UNB; Louise Guerrette, retraitée, Syndicat canadien de la fonction publique; Jeff Taylor, Athabasca University; George Vair, retraité, Conseil du travail de Saint John et du district; Aurèle Ferlatte, retraité, Syndicat canadien des travailleurs du papier.*

## La formation syndicale

La formation a depuis longtemps fait partie intégrante du mouvement ouvrier afin de former des travailleurs et des activistes ouvriers avertis et sensibilisés qui ont œuvré à la création de politiques publiques qui ont des incidences directes sur la vie des travailleurs et des travailleuses. Dans le présent chapitre, Jeff Taylor présente brièvement l'histoire de la formation dans le mouvement ouvrier. Ensuite, des activistes ouvriers retraités nous relatent leur expérience de la formation syndicale. Aurèle Ferlatte discute de ce qu'il a appris après avoir été actif durant 60 ans dans le mouvement ouvrier. Louise Guerrette nous raconte son expérience à titre de féministe ayant travaillé durant de nombreuses années auprès du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Finalement, George Vair parle de son expérience avec la formation au sein du mouvement ouvrier de Saint John. Dans son ensemble, il est clair que la formation syndicale a de profondes racines au Nouveau-Brunswick.

Dans sa présentation intitulée « Re-Creating a Workers' Education Movement », Jeff Taylor, un professeur en études du travail à la Athabasca University, nous donne un bref aperçu de l'histoire de la syndicalisation des travailleurs et de la formation syndicale au Canada en y identifiant trois périodes marquantes. Il soutient que « la formation syndicale est la plus importante formation non professionnelle destinée aux adultes offerte aux travailleurs et travailleuses. Chaque année, environ 100 000 syndicalistes participent à des programmes de formation syndicale au Canada. »

La première période de syndicalisation des travailleurs et de formation syndicale au Canada s'étend de 1920 à 1950, à l'époque où la Workers' Educational Association (WEA- Association éducative des travailleurs), un organisme indépendant qui offrait des services de formation et de recherche aux syndicats, a joué un rôle déterminant. « Durant ses beaux jours, au cours de la Deuxième Guerre mondiale et dans la période de l'après-guerre, la WEA se consacrait à ce qu'elle appelait une stratégie d'éducation de masse incluant la radio, des films, des publications de recherche, des instituts de formation courte, des groupes de discussion, des cours d'été et des cours du soir de niveau universitaire. » L'objectif de la WEA était d'aider les travailleurs à développer des compétences en pensée critique plutôt que de leur enseigner comment se mobiliser pour des activités syndicales. Certains syndicats n'aimaient pas que cet



*Greg Kealey, UNB; Louise Guerrette, retired, CUPE; Jeff Taylor, Athabasca University; George Vair, retired, Saint John and District Labour Council; Aurèle Ferlatte, retired, Canadian Paperworkers Union.*

## Educating Labour

Education has long been an integral part of the labour movement in cultivating informed, aware workers and labour activists who have gone on to shape the public policy that affects workers' lives. In this chapter, Jeff Taylor gives an overview of the history of education in the labour movement, and then retired labour activists contribute stories of their lived experience of labour education. Aurèle Ferlatte discussed what he's learned after over 60 years of activity in the labour movement. Louise Guerrette shared her experience as a feminist with a long history working with the Canadian Union of Public Employees (CUPE). Finally, George Vair talked about his experience with education in the labour movement in Saint John. Taken together, it is clear that labour education has had a strong history in New Brunswick.

In "Re-Creating a Workers' Education Movement," Jeff Taylor, a professor of labour studies at Athabasca University, gave a brief summary of the history of organized workers' and labour education in Canada, identifying three key periods. He argued that "labour education is the most important non-vocational adult education available to working people. Each year about 100,000 trade unionists participate in union educational programs in Canada."

The first period of organized workers' and labour education in Canada was from 1920 to 1950 when the Workers' Educational Association (WEA), an independent organization which offered educational and research services to unions, was a dominant force. "During its heyday in the World War II and immediate post-war period, the WEA was pursuing what it called a mass education strategy including radio, film, research publications, short training institutes, discussion groups, summer schools, and university-level evening classes." The WEA's aim was to help workers develop critical thinking skills rather than teaching them how to mobilize for union activities. Some unions didn't like that the association worked with all unions, including ones that were communist-led. This, along with the fact that many unions had started to educate and train their own members, led to the marginalization of the WEA by the early 1950s.

organisme travaille avec tous les syndicats, y compris ceux dirigés par les communistes. Ce fait, ajouté au fait que de nombreux syndicats commençaient à éduquer et à former leurs propres membres, a mené à la marginalisation de la WEA au début des années 1950.

La deuxième période de l'histoire de la formation syndicale se situe de 1950 à 1980, au moment où il y avait des « programmes de formation syndicale relativement stables et axés sur les activités internes à une époque de stabilité économique relative ». Il s'agit de la période où la formation syndicale a pris de l'expansion et où les institutions d'enseignement postsecondaire ont commencé à élaborer des programmes d'études du travail, et ce, même si peu de syndicalistes avaient démontré de l'intérêt pour l'ancienne approche d'éducation ouvrière offerte par les collèges et les universités. S'éloignant des compétences en pensée critique mises de l'avant par la WEA, les syndicats suivaient maintenant des formations portant sur des compétences propres aux syndicats comme le leadership, la gérance, les griefs et les procédures parlementaires. « Dans un certain sens, il y a eu une évolution : du mouvement de formation ouvrière des années 1930 et 1940, on est passé à un système de formation syndicale dans les années 1950 à 1980. »

La dernière période s'étend du milieu des années 1980 jusqu'à aujourd'hui, période pendant laquelle on a assisté « à une restructuration planétaire du capitalisme et à des attaques agressives de la part du patronat à l'égard des travailleurs. » La formation syndicale est maintenant axée sur des enjeux précis et est offerte aux membres réguliers. Les syndicats continuent à former les travailleurs dans des compétences utiles à la syndicalisation, mais maintenant ces compétences sont liées à des enjeux sociaux et politiques. Les syndicats commencent aussi à s'associer avec les institutions d'enseignement postsecondaire pour atteindre les buts communs en matière de formation syndicale. Taylor a terminé en appelant à un mouvement de formation ouvrière. « La formation ouvrière étant aussi importante que la formation syndicale, dit-il, cette tâche est trop imposante pour en laisser la responsabilité au mouvement syndical. » Un mouvement de formation ouvrière rallierait une grande variété de groupes qui ont en commun un intérêt marqué à éduquer tous les travailleurs.

Aurèle Ferlatte, un membre retraité du Syndicat canadien des travailleurs du papier qui a fait partie de la marine marchande au cours de la Deuxième Guerre mondiale, a parlé de quelques-uns de ses souvenirs à propos de choses qu'il a apprises au cours de sa vie dans le mouvement ouvrier. Il a d'abord comparé les travailleurs d'aujourd'hui avec ceux d'avant la Deuxième Guerre mondiale. Il dit qu'un bon nombre de ses pairs, qui avaient vécu la Dépression des années 1930, s'étaient joints aux efforts de guerre non par patriotisme, mais, bien souvent, simplement pour la nouvelle paire de bottes et les vêtements propres. Il constate que « nos jeunes travailleurs d'aujourd'hui se retrouvent dans une situation aussi mauvaise que celle où se sont retrouvés nos arrière-grands-pères dans les années 1920 et 1930 puisqu'il semble que tous les gains que nous avons obtenus sont remis en question. »

Pour illustrer son point, Ferlatte a souligné le nombre d'entreprises qui, à l'heure actuelle, n'honore pas le régime de retraite que leurs employés ont mis des années à bâtir, et le fait que le gouvernement ne lève pas le petit doigt pour traiter cette affaire. Au cours des années 1980, alors que les taux d'intérêt préférentiels atteignaient 21 % et que les régimes de retraite engrangeaient tellement

The second period of labour education history was from 1950 to 1980, when there were “relatively stable and internally focused union education programs in an era of relative economic stability.” This is the period when labour education grew and labour studies programs began to be developed at post-secondary institutions, though few unionists were interested in the older liberal education approach offered by colleges and universities. Moving away from the WEA’s emphasis on general critical thinking skills, unions were now training for specific union skills like leadership, stewardship, grievance, and parliamentary procedure. “In a sense, there was a shift from a workers’ education movement in the 30s and 40s to a union education system in the 50s to 80s.”

The final period covers the mid-1980s to today, when there has been “global capitalist restructuring and aggressive employer attacks on workers.” Labour education is now focused on specific issues and is available to the general membership. Unions continue to train workers in skills useful to organizing, but now these are tied to social and political issues. They are also starting to partner with post-secondary institutions to achieve common goals in labour education. Taylor concluded by calling for a workers’ education movement. “As important as union education is,” he said, “this task is too important to leave to the union movement.” A workers’ education movement would bring together a wide variety of groups that have a strong interest in educating all workers.

Aurèle Ferlatte, a retired member of the Canadian Paperworkers Union who was part of the merchant navy in the Second World War, shared some insights from what he’s learned over his lifetime in the labour movement. First he compared today’s workers to those before the Second World War. He said that many of his peers, who lived through the Depression of the 1930s, joined the war effort not out of patriotism, but often simply for a new pair of boots and a clean change of clothes. He observes that “our young workers of today are just as badly off as their great grandfathers were in the 20s and 30s because it seems that all of the gains that we have made are up for grabs.”

To illustrate his point, Ferlatte underlined how many companies today are not honouring the pension plans their employees have worked years to build up, and the fact that the government is not taking steps to address this. In the 1980s, when prime interest rates reached 21% and pension plans earned more money than companies knew what to do with, “the companies had a free ride for 10 years.... The problem is they never resumed making contributions... which resulted in underfunding and the mess we are in today.” He called on governments to hold multinational corporations accountable when they renege on their pension agreements. “Pension funds are life savings of workers and should be protected and secured by regulation.” Ferlatte gave the example of Abitibi Bowater’s fraudulent action of declaring a false profit, which put \$345 million in their pockets while their employees’ pension plans took a hit from which they never recovered. “Those decisions should be treated with contempt and

d'argent que les entreprises ne savaient plus quoi en faire, « les entreprises ont eu beau jeu pendant dix ans... Le problème, c'est qu'ils n'ont jamais recommencé à contribuer à la caisse de retraite... ce qui s'est traduit par un sous-financement et le gâchis que nous connaissons aujourd'hui ». Il a exhorté les gouvernements à tenir les sociétés multinationales responsables lorsqu'ils reviennent sur leurs ententes sur les pensions. « Les fonds des régimes de pension sont les économies des travailleurs et ceux-ci doivent être protégés et garantis par des lois. » Ferlatte a cité en exemple le comportement frauduleux de l'Abitibi Bowater qui a déclaré un faux profit, empochant 345 millions de dollars tandis que les régimes de pension de leurs employés subissaient un coup duquel ils ne se sont jamais remis. « De telles décisions devraient être traitées avec mépris et être reconnues pour ce qu'elles sont; ces entreprises ne sont pas différentes de celles aux États-Unis dont la gestion fait actuellement face à des poursuites. »

Ces grosses sociétés se tirent d'affaire avec des choses qui ne passeraient jamais pour de petites entreprises, de dire Ferlatte. Par exemple, juste avant qu'Abitibi Bowater ne dépose sa demande de protection de la loi sur les faillites pour son usine de Dalhousie, ils ont embauché un entrepreneur pour détruire leur équipement. « Si quelqu'un dans une petite entreprise détruisait son matériel parce qu'il va faire faillite, il serait en prison. » Le gouvernement est au courant que de telles choses se produisent, mais il ne fait rien. Le gouvernement de l'Ontario a été capable de renflouer l'industrie de l'automobile qui était en difficulté; où sont les renflouements pour les régimes de retraite qui disparaissent?

Ferlatte avait quelques renseignements à partager avec les jeunes travailleurs. Il a dit qu'il est important que les travailleurs d'aujourd'hui réalisent que ces attaques contre notre sécurité sociale n'ont pas commencé en raison de la récession économique actuelle. L'érosion du filet de sécurité sociale et d'autres programmes fédéraux importants a débuté dans les années 1980 avec des têtes d'affiche de la droite comme la première ministre britannique Margaret Thatcher et le président américain Ronald Reagan. Les jeunes, ajoute-t-il, sont sur le point d'intégrer une population active à deux vitesses, où les travailleurs plus âgés auront des régimes de retraite et des avantages sociaux et les jeunes travailleurs seront « forcés d'accepter des salaires moins élevés et des régimes de retraite moins avantageux ». Ceci se produit déjà dans le secteur privé, et il semblerait que sous peu ce sera également le cas dans le secteur public. « Nous devons sensibiliser les jeunes travailleurs au fait que c'est grâce au syndicalisme si les familles canadiennes tirent profit des nombreux avantages négociés dans des conventions collectives – des avantages qui déterminent notre mode de vie : le Régime de pensions du Canada, les payes d'heures supplémentaires et de vacances, les prêts étudiants, l'assurance-maladie publique et universelle et les mesures législatives encourageant la santé et la sécurité des travailleurs. » L'avenir du RPC semble particulièrement peu réjouissant. « Les jeunes travailleurs doivent savoir qu'ils ne peuvent plus se fier sur notre filet de sécurité sociale pour les soutenir au moment où ils prendront leur retraite et nous devons les sensibiliser au fait qu'il leur incombe, à eux et à leurs dirigeants élus, de s'assurer que ces lois et règlements leur garantissent les avantages qu'il ne sera plus possible de leur garantir si la sécurité sociale est privatisée. » Ferlatte a conclu en exhortant les gens à être plus proactifs : « Dans la vie, vous savez, on n'obtient pas ce qui est équitable, on obtient ce pour quoi on a négocié », a-t-il dit.

Louise Guerrette a été la deuxième activiste ouvrière retraitée à partager ses souvenirs et ses expériences avec nous. Membre retraité du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), Guerrette a

recognized for what they are; they are no different than those in the United States, whose management are currently facing prosecutors.”

These corporations get away with things a small business never would, Ferlatte said. For example, just before Abitibi Bowater applied for bankruptcy protection for their Dalhousie mill, they hired a contractor to destroy the machinery. “If someone in a small business wrecked their inventory because they were going to go bankrupt, they’d be in jail.” The government knows such things happens, but does nothing. The Ontario government was able to bail out the ailing auto industry; where are the bailouts for employees’ disappearing pension plans?

Ferlatte had some information to share with young workers. He said that it’s important for today’s workers to realize that these attacks on our social security didn’t start with the current recession. The undermining of our social safety net and other important federal programs started in the 1980s with right-wing leaders like British Prime Minister Margaret Thatcher and American President Ronald Reagan. Young people, he said, are soon going to be entering a two-tiered workforce, where older workers will have pensions and benefits and younger workers will be “forced to accept lower wages and inferior pension plans.” This is already happening in the private sector, and likely will soon be the case for the public sector as well. “We have to make young workers aware that it is organized labour that has brought about the many benefits that Canadian families have bargained in collective agreements – the benefits that define our way of life: the Canadian Pension Plan, overtime and holiday pay, student loans, universal public Medicare, and laws promoting health and safety.” The future of the CPP, in particular, looks grim. “Younger workers need to know that they can’t depend on our social security to be there for them when they retire and be made aware that it’s their responsibility, and their elected members’, that this legislation and regulations guarantee the benefits which cannot be guaranteed to them if social security is privatized.” Ferlatte concluded by calling on people to be more pro-active: “In life, you know, you don’t get what’s fair, you get what you negotiate.”

The second labour activist retiree to share her insights and experiences was Louise Guerrette, a retired member of the Canadian Union of Public Employees (CUPE). Guerrette talked about education in the union movement and its link to social, economic, and political transformation. After studying at the Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB), she worked as a secretary for the Edmundston educational council for only \$2.65 an hour. Dissatisfied with this, she started working with her union, and when CUPE opened an office in Edmundston in 1979, she started there as a secretary. Guerrette was also active with the Edmundston Trades and Labour Council and the New Brunswick Federation of Labour, and early in the 1980s she attended two sessions at the Atlantic Region Labour Education Centre, where she learned about ways to transform the culture of work as well as the wider social, political, and economic culture.

parlé de la formation dans le mouvement ouvrier et comment cette formation est liée à la transformation sociale, économique et politique. Après avoir étudié au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB), elle a travaillé comme secrétaire pour le conseil scolaire d'Edmundston où elle gagnait seulement 2,65 \$ l'heure. Insatisfaite de cette situation, elle a commencé à travailler avec son syndicat et lorsque le SCFP a ouvert un bureau à Edmundston en 1979, elle y a obtenu un poste de secrétaire. Guerrette a aussi œuvré au sein du Conseil du travail d'Edmundston et région et au sein de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick. Puis, au début des années 1980, elle a suivi deux cours au Centre de formation syndicale de la région de l'Atlantique où elle a appris les façons de transformer la culture du travail, et de façon plus générale, la culture sociale, politique et économique. Guerrette nous a fait part d'un document qui avait été rédigé par le Congrès du travail du Canada; celui-ci souligne la façon dont la formation syndicale offre de nombreux avantages aux individus aussi bien qu'aux collectivités. « La formation syndicale encourage la réflexion et l'analyse pour comprendre les situations et approfondir les problèmes dans leur totalité. » Elle renforce les mesures en les basant sur l'analyse et la pensée critique. « La formation syndicale alimente notre confiance dans la valeur de nos idées, et elle augmente notre capacité à expérimenter et à défendre nos idées. » Elle permet aux travailleurs d'établir des liens significatifs entre ce qui se passe dans leur communauté locale et dans la communauté mondiale. « Nos connaissances ne visent pas seulement à nous développer et à nous améliorer en tant que personne, mais elles sont aussi destinées à modifier les relations de pouvoir. »

La formation syndicale aide également les travailleurs à connaître leurs droits et les mesures à prendre pour les faire respecter. Les années 1980 et 1990 ont été difficiles pour les travailleurs en raison des nombreuses compressions dans presque tous les services sociaux, en particulier dans les soins de santé et en éducation. Au Nouveau-Brunswick, de nombreuses luttes ont été menées et, grâce à la formation syndicale, un bon nombre d'elles ont été gagnées. Selon Guerrette, les travailleurs devaient être au courant des lois et des règlements qui les protègent, et la formation syndicale aide les gens à comprendre la complexité du monde du travail, de la législation du travail et des droits des travailleurs. La dynamique de classe lors des formations syndicales du SCFP est vraiment remarquable et favorise l'apprentissage, ajoute-t-elle. « L'instructeur n'est là que comme un guide. Les échanges se font entre les participants, puis également entre les participants et l'instructeur. Ces échanges sont toujours enrichissants. » Ce système permet aux participants de faire du réseautage et les aide à découvrir qu'ils ont le pouvoir de faire des changements significatifs dans leur milieu de travail et dans le monde.

Les travailleurs continuent d'apprendre chaque jour de leur vie. « Nous apprenons à composer avec différents types de personnalité. Nous apprenons à gérer des conflits. Nous apprenons à faire des compromis. Nous apprenons à négocier. Nous grandissons sur les plans personnel et professionnel », a souligné Guerrette. La formation syndicale améliore cet apprentissage quotidien. « Les syndicats donnent à ses membres les outils leur permettant de faire face aux obstacles de toutes sortes dans leur milieu de travail et leur collectivité. Toutes ces connaissances nous aident à progresser personnellement et professionnellement : nous développons une assurance à l'égard de ce que nous faisons et de la façon dont nous effectuons notre travail, ce qui signifie se connaître soi-même. »

Guerrette shared part of a document which was prepared by the Canadian Labour Congress; it stressed how union education offers numerous benefits to individuals as well as communities. "Union education enhances reflection and analysis to understand situations and profound problems as a whole." It enhances action by basing it on analysis and critical thinking. "Union education gives us confidence in the value of our ideas, and it expands our capacity to experiment and defend our ideas." It allows workers to make substantive links between what is going on in their local communities and the global community. "Our knowledge does not intend only to develop and improve the person but also intends to change power relations."

Union education also helps workers know what their rights are and how to make sure those rights are respected. The 1980s and 1990s were difficult for workers because there were many cuts in nearly all social services, especially health care and education. In New Brunswick, many battles were fought, and, thanks to union education, many have been won. Guerrette said workers need to be aware of the laws and regulations that protect them, and union education helps people understand the complexity of the working world, labour laws, and workers' rights. Classroom dynamics in CUPE's union education are truly unique and help to enhance learning, Guerrette said. "The instructor is only there as a guide. The exchanges are between the participants, then equally between them and the instructor. These exchanges always enrich." This set-up allows participants to network and helps empower them to realize that they can make substantive change in their work places and in the world.

Workers continue to learn every day of their lives. "We learn how to deal with different types of personalities. We learn to handle conflicts. We learn to make compromises. We learn to negotiate. We grow on personal and professional levels," Guerrette emphasized. Union education enhances this daily learning. "Unions give tools to their members to envision the types of obstacles in their work places and in their community. All this knowledge helps us to progress personally and professionally: we develop a confidence in our connection to what we make and how we do our jobs, which is knowing yourself."

Unions also educate their members to give them the disposition necessary for executing their union work and representing their members in the workplace and in the community, provoking transformation on multiple levels. "[W]e always say 'Life is to learn, and to learn is to change,'" Guerrette concluded. "But change transforms our lives, our work places. Keep this in mind, as you are always going to have challenges in your life."

The final retiree who talked his experience with labour education was George Vair, former president of the Saint John Labour Council and a former vice president of the New Brunswick Federation of Labour. Vair began his labour education in 1966 with twice-monthly labour council meetings in Saint John, where they vigorously debated the important topics of the day. The Canadian Labour Congress also held weekend and week-long schools on labour

Les syndicats enseignent aussi à leurs membres à leur accorder la latitude nécessaire pour effectuer leur travail syndical et représenter leurs membres en milieu de travail et dans la collectivité, provoquant ainsi des transformations à divers échelons. « Nous disons toujours “la vie sert à apprendre, et apprendre sert à changer” », conclut Guerrette. « Toutefois, le changement transforme nos vies et nos milieux de travail. Garder ceci en tête puisque vous devrez constamment relever des défis tout au long de votre vie. »

Le dernier retraité à nous entretenir de son expérience en matière de formation syndicale a été George Vair, ancien président du Conseil du travail de Saint John et ancien vice-président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick. Vair a commencé sa formation syndicale en 1966 en participant aux réunions bimensuelles du conseil du travail avec son syndicat, les Travailleurs unis de l'automobile, à Saint John où l'on débattait chaudement les sujets importants de l'actualité.

À cette époque, le Congrès du travail du Canada offrait aussi des fins de semaine et des semaines de cours sur la formation syndicale dans des écoles secondaires ou des motels de Saint John; il accueillait environ 45 à 50 syndicalistes dans les séances de fins de semaine. Vair a raconté qu'il a récemment mis la main sur un vieil article de journal datant des années 1950 qui décrivait l'horaire d'une de ces fins de semaine, laquelle comprenait des cours sur le règlement des griefs, sur la gestion de syndicat et sur les facteurs qui influencent le standard de vie.

Dans les années 1970, les séminaires de fins de semaine ont été remplacés par des ateliers du vendredi soir. Tandis que les anciens cours étaient donnés sous forme d'exposés magistraux, les nouveaux ateliers incitaient le groupe à discuter de solutions aux problèmes spécifiques de leur milieu de travail. Par exemple, dans le cas des griefs, le dirigeant suggérait aux travailleurs « quelques scénarios, puis il leur demandait de mettre les griefs par écrit ». Selon Vair, ces discussions de groupe étaient « beaucoup plus fructueuses que les précédentes ». À l'heure actuelle, malheureusement, le conseil du travail de Saint John a dû complètement abandonner ces cours de fin de semaine en raison du manque de participation. « Ceci est peut-être attribuable au fait que chacun des syndicats offre davantage leur propre formation, dit-il, ou peut-être que les gens sont plus réticents à sacrifier leurs fins de semaine ».

Une faiblesse importante du mouvement ouvrier, observe Vair, a été la quasi-absence de l'histoire des syndicats dans la formation syndicale. Lorsque les dirigeants syndicaux enseignent leur propre histoire, ils se concentrent sur les aspects positifs, racontant des histoires optimistes à propos de batailles syndicales victorieuses et de grèves qui ont connu du succès. Selon Vair, les échecs et les défaites ont d'importantes leçons à nous apprendre; ils disent aux syndicalistes d'aujourd'hui ce qui n'a pas fonctionné dans le passé et les raisons pour lesquelles cela n'a pas fonctionné afin que le mouvement ne répète pas les mêmes erreurs. Avec une formation en histoire du travail bien équilibrée, les travailleurs peuvent se guider sur les expériences du passé afin de déterminer avec plus de justesse les approches et les stratégies susceptibles de fonctionner aujourd'hui.

Vair a lu à l'assistance une citation qui, selon lui, illustre bien les éléments essentiels au succès de l'organisation syndicale. Le dirigeant syndical et socialiste américain de la fin du 19<sup>e</sup> siècle et début

education in Saint John high schools or hotels around this time, welcoming about 45 to 50 trade unionists at the weekend sessions. Vair said he recently found an old newspaper story from the 1950s describing the schedule of one of these weekends, which included courses on how to settle grievances, union administration, and describing the factors that affected the standard of living.

By the 1970s, the weekend seminars were replaced with a Friday night workshop. While the older sessions were lecture-based, the new workshops engaged the group to discuss solutions to their specific workplace problems. In the case of grievances, for example, the leader would offer workers “some scenarios and have them write the grievances.” Vair found these group discussions “much more meaningful than the early ones.” Today, unfortunately, the Saint John Labour Council has had to drop these weekend schools altogether due to lack of participation. Perhaps this is because individual unions are doing more of their own education,” he said, or perhaps “people are just more reluctant to give their weekends up.”

A significant weakness of the labour movement, Vair observed, has been the scarcity of union history in union education. When labour leaders do teach their own history, they focus on the positive, telling upbeat stories about the union battles won and strikes that were successful. According to Vair, failures hold important lessons; they tell today’s trade unionists what hasn’t worked in the past and why, so that the movement doesn’t make the same mistakes over again. With an education in a well-rounded labour history, workers can use past experience as a guide to better determine what approaches and strategies might work today.

He shared a quote with the conference that he said illustrates the elements essential to successful union organizing. The late nineteenth and early twentieth century American labour leader and socialist, Eugene V. Debs, said that “Solidarity is not a matter of sentiment but a fact, cold and impassive as the granite foundations of a skyscraper. If the basic elements, identity of interest, clarity of vision, honesty of intent, and oneness of purpose, if any of these is lacking, all sentimental pleas for solidarity, and all other efforts to achieve it will be barren of results.” Vair said these were all present in the successful union actions in which he’s been involved, and likewise weren’t present in the failures. “I wish I read that quote 40 years ago and it might have saved me a lot of grief.”

Vair shared Ferlatte’s concern about the current state of unions and the collective future of workers. “[U]nions are being forced to protect their individual members and to hells with the people that are coming afterwards, and to me that simply becomes a self-interest group that’s interested in who we’ve got here and not what the future is going to be 20 years down the road.” Past generations worked hard to improve conditions for workers today, but we are rapidly losing what we’ve gained.

du 20e, Eugene V. Debs, a dit ce qui suit : « La solidarité n'est pas une question de sentiment, c'est un fait, froid et impassible comme les fondations de granite d'un gratte-ciel. Si les éléments essentiels, la définition des intérêts, la clarté de la vision, l'honnêteté de l'intention et l'intégrité du but, si l'un de ceux-ci est manquant, tous les plaidoyers sentimentaux pour la solidarité et tous les autres efforts déployés pour l'atteindre restent sans résultats. [Traduction libre] » Vair a précisé que tous ces éléments étaient présents dans les actions syndicales qui ont porté des fruits, et que pareillement ils étaient absents de celles qui ont failli. « Je souhaiterais, dit-il, avoir lu cette citation il y a 40 ans, cela aurait pu m'épargner une foule d'ennuis! »

Vair partage les inquiétudes de Ferlatte à propos de la situation actuelle des syndicats et de l'avenir collectif des travailleurs. « Chaque syndicat est forcé de protéger ses propres membres et d'ignorer des personnes qui viennent par la suite; selon moi, cela devient simplement un groupe défendant un intérêt personnel qui ne s'intéresse qu'à ce que nous avons dans le présent et non à ce que l'avenir nous réserve dans 20 ans. » Les générations précédentes ont travaillé d'arrache-pied pour améliorer les conditions des travailleurs d'aujourd'hui, mais nous sommes en train de perdre rapidement ce que nous avons gagné.

Comme les orateurs l'ont souligné, la formation est essentielle à un mouvement ouvrier efficace visant à constituer des groupes de travailleurs informés, responsables et « auto-mobilisés ». Aujourd'hui, la formation syndicale crée des liens entre l'enseignement portant les questions syndicales et le changement en général dans les secteurs social, économique et politique. Les leçons que nous pouvons tirer des témoignages des trois activistes retraités comprennent le fait qu'on ne puisse plus voir les fonds de retraite comme étant garantis aux travailleurs, qu'il s'agisse du fonds de retraite de l'entreprise pour laquelle ils travaillent ou celui du gouvernement du Canada, à moins qu'ils se battent pour les protéger. La formation syndicale est importante parce qu'elle offre aux travailleurs une façon de rattacher leurs expériences de travail aux tendances plus générales observées à l'échelle mondiale et d'aider les travailleurs à apprendre comment ils peuvent faire une différence dans leur propre vie en étant actifs. Finalement, l'un des orateurs a souligné la place importante de l'histoire dans la formation syndicale : elle aide les activistes à mieux comprendre les actions qui ont – ou qui n'ont pas – fonctionné et pourquoi; ce dont ils peuvent se servir aujourd'hui pour faire des choix plus éclairés. Il est clair que la formation syndicale donne aux travailleurs des occasions de contribuer à un mouvement planétaire et qu'elle peut les aider à provoquer des changements positifs dans leur propre vie.

As the speakers indicated, education is critical for a well-functioning labour movement to create an informed, empowered, and self-mobilizing group of workers. Labour education today connects instruction about union matters to wider social, economic, and political change. Lessons shared by retired labour activists include the fact that pension funds can no longer be seen as guaranteed to workers, either from their companies or from the Canadian government unless workers fight to protect these. Union education is important because it offers workers a way to connect their work experiences to broader global trends, and helps workers to learn how they can make a difference by being active in their own lives. Finally, the value of history in labour education was underlined: it helps activists to better understand what has, and hasn't, worked in the past and why, which can then be applied to make more informed choices in the present. It is clear that labour education affords workers opportunities to contribute to a worldwide movement and can help provoke positive change in their own lives.



*Student assistants, Dave Steele, Ella Henry and Valerie McLaughlin.*

*Assistants-étudiants, Dave Steele, Ella Henry et Valerie McLaughlin.*



*André Leclerc, Université de Moncton (campus d'Edmundston); Nicole Lang, Université de Moncton (campus d'Edmundston); Jean-Claude Basque, ancien représentant, Congrès du travail du Canada; Omer Chouinard, Université de Moncton (campus de Moncton); Joel Belliveau, Université Laurentienne.*

## Le développement en Acadie

Le développement et le financement des régions francophones du Nord du Nouveau-Brunswick ont depuis longtemps été négligés. Les présentateurs dans cette séance nous proposent des solutions pour venir en aide à ces régions. Joel Belliveau a dressé le portrait de l'histoire du chômage et du manque de développement en Acadie et les mesures que le gouvernement pourrait prendre à ces égards. Par la suite, André Leclerc a discuté de développement coopératif et a fait quelques réflexions sur la direction que prend ce type de développement et sur les mesures qu'il faudrait prendre pour en assurer plus de succès. Finalement, Omer Chouinard a soutenu que le développement coopératif durable peut contribuer à revivifier l'Acadie.

Dans sa présentation intitulée « Travail, chômage et géographie : perspectives acadiennes sur l'évolution du marché du travail au Nouveau-Brunswick à la fin des 'Trente Glorieuses' (1970-1975) », Joel Belliveau, professeur d'histoire à l'Université Laurentienne, a parlé des problèmes auxquels le Nord-Est du Nouveau-Brunswick a historiquement été confronté. En se replaçant dans le contexte, Belliveau a décrit la culture de l'optimisme qui prévalait en Amérique du Nord dans les années 1960 et la façon dont celle-ci a commencé à s'assombrir au cours des années 1970. Au Nouveau-Brunswick, les années 1970 ont été vécues avec une certaine déception. L'Acadien Louis J. Robichaud avait été à la tête du gouvernement du Nouveau-Brunswick de 1960 à 1970 et, jusque-là, qu'est-ce que cela avait changé? Le Nouveau-Brunswick et plus particulièrement le Nord-Est était toujours pauvre. Un vent de pessimisme s'est répandu sur le Nord-Est de la province et les gens réalisaient qu'ils étaient victimes d'inégalités même avec la réforme « Chances égales pour tous » de Robichaud. En conséquence, « leur confiance dans la capacité des gouvernements à créer du changement s'effritait. » Vingt-cinq pour cent de la population étaient au chômage et trente pour cent vivaient de l'aide au revenu. Sur une période de quatre mois, plus de 1800 personnes de la région ont perdu leur emploi. Pour une si petite région, ces pertes avaient un impact économique catastrophique.

En 1964, le Conseil régional d'aménagement du Nord (CRAN) fut créé afin de promouvoir la croissance économique de la région. Financé à même les fonds gouvernementaux, le CRAN eut comme première mission d'expliquer à la population comment effectuer le développement économique de la région et de s'assurer de la coopération de la population dans les efforts à cette fin. Un des projets mis en



*André Leclerc, Université de Moncton (Edmundston campus); Nicole Lang, Université de Moncton (Edmundston campus); Jean-Claude Basque, former representative, Canadian Labour Congress; Omer Chouinard, Université de Moncton (Moncton campus); and Joel Belliveau, Laurentian University.*

## Development in Acadie

The French-speaking parts of Northern New Brunswick have long been under-developed and underfunded. The presenters in this session proposed solutions to help the area. Joel Belliveau described the history of unemployment and underdevelopment in Acadie and what the province can do about it. André Leclerc followed with a discussion of cooperative development and offered some thoughts on where it is going and what it needs to do in order to be more successful. Finally, Omer Chouinard argued that sustainable cooperative development can contribute to a revitalized Acadie.

In “Work, Unemployment, and Geography: Acadian Perspectives on the Evolution of the Job Market in New Brunswick at the end of the ‘Thirty Glorious Years’ (1970-1975),” Laurentian University history professor Joel Belliveau talked about problems that have historically confronted Northeastern New Brunswick. Putting this discussion in context, Belliveau described the culture of optimism that existed in 1960s North America, and how it started to fade in the 1970s. In New Brunswick the 1970s were met with a certain disappointment. New Brunswick Premier Louis Robichaud, an Acadian, had been in power from 1960 to 1970 and yet what difference had that made? New Brunswick and especially the Northeast was still poor. Pessimism pervaded the Northeast of the province, and people were aware that there were social and economic inequalities even with Robichaud’s “Equal Opportunity” reforms. As a result, they “had less confidence in the capacity of governments to create change.” Twenty-five percent of the population was unemployed, and 30 percent was on social assistance. In one four-month period, close to 1,800 people lost their jobs in the region. For such a small region, these losses had an enormous economic impact.

In 1964, the Council for Regional Development in the North (CRAN) was created to promote economic growth in the region. Funded by government, CRAN’s first mission was to explain to the population how to develop the region economically and to secure their cooperation in this effort. One project was a voluntary relocation program to help people

branle consistait en un programme de réinstallation volontaire visant à aider les gens à déménager dans un centre prospère afin d'accroître leurs chances de décrocher un emploi. En dépit de tels programmes, le CRAN décide que des mesures plus urgentes doivent être entreprises. En 1971 et 1972, il commence à organiser des protestations comme la Journée d'inquiétude (Day of Concern) pour inciter la population à réfléchir sur la situation du chômage dans le Nord-Est. « Dans ce contexte, une nouvelle conviction a germé... celle qu'il existait un complot technique, une conspiration gouvernementale contre le développement industriel et la croissance de la population du Nord-Est... Tout laissait croire que le gouvernement acceptait le déclin industriel du Nord-Est et avait décidé de compter sur le développement économique de Moncton et de Saint John. » En réaction, un mouvement de coalition s'est développé regroupant les travailleurs, les militants antipauvretés et les nationalistes acadiens.

Au cours de la Journée d'inquiétude, Mathilda Blanchard, une syndicaliste bien connue dans la Péninsule acadienne, a prononcé ces paroles à un moment hautement symbolique dans l'histoire de la région : « Ces révoltes sont toujours le résultat de conditions révoltantes. Vous nous avez analysés et encore analysés, et vous avez conclu que nous sommes des illettrés et que nous devrions déménager ailleurs. Non, je vous le dis, nous ne quitterons pas le Nord-Est. » Le mouvement s'est rapidement rallié des intellectuels des universités de la région de même que des artistes comme des poètes et des chanteurs. Un nouveau nationalisme acadien était en gestation. Trois semaines après la Journée d'inquiétude, le Parti acadien voit le jour. Il y eut une série de contestations à Bathurst, dont une regroupait environ 1000 personnes, qui tentèrent d'occuper les bureaux de l'assurance-emploi pour une journée.

Belliveau a conclu que le gouvernement n'avait jamais fondamentalement changé son approche à l'égard du développement économique du Nord-Est. Les gouvernements ont adopté un certain nombre de mesures isolées destinées à tenter de calmer la population, comme l'annonce de l'achèvement de la route 11 de Campbellton à Shédiac. En dépit de ces mesures, un mouvement social était né, qui nous disait clairement que nous pouvions et que nous devons traiter les travailleurs avec dignité.

André Leclerc, professeur d'économie à l'Université de Moncton, campus d'Edmundston et titulaire de la Chaire des caisses populaires acadiennes en gestion des coopératives, suggérait le développement de coopératives comme mesure possible de revitalisation de la région à la condition que le gouvernement provincial aille de l'avant pour développer ce secteur. Dans sa communication, « Développement coopératif en Acadie : comment revitaliser la formule? », Leclerc a décrit les tendances du mouvement coopératif au Nouveau-Brunswick et a précisé le rôle que l'État y a joué. La croissance moyenne des coopératives au Canada au cours des dix dernières années, a-t-il dit, se situe à environ 10 %. La croissance du nombre de membres est relativement solide : plus de 16 millions de Canadiens et Canadiennes, soit la moitié de la population, sont membres d'une coopérative. Toutefois, les coopératives qui traitent les épargnes et le crédit – les credit unions et les caisses populaires – ont vu le nombre d'institutions diminué tandis que pour la même période le nombre d'adhésions a augmenté d'à peu près 4,5 % en moyenne entre 1996 et 2005. Dans l'ensemble, l'adhésion à des coopératives à vocation non financière a augmenté de plus de 30 % au cours des dix dernières années.

move to another growth centre in order to increase their chances of finding employment. Despite programs like these, the council decided more urgent action was needed. In 1971 and 1972, they began to organize protests such as the Day of Concern to get people to reflect on unemployment in the Northeast. "In this context, a new idea appeared ... that there was a technological plot, a government conspiracy against industrial development and population growth in the Northeast.... It appeared as though the government accepted the industrial decline of the Northeast and decided to count on the economic development of Moncton and Saint John." In response, a coalition movement developed between workers, anti-poverty activists, and Acadian nationalists.

During the Day of Concern, Mathilda Blanchard, a trade unionist well-known in the Acadian peninsula, spoke these words in what would become a highly symbolic moment: "These revolts are always the result of revolting conditions. You have studied us and studied us, and have concluded that we are illiterate and that we should move elsewhere. No, I say to you, we won't leave the Northeast." The movement rapidly attracted intellectuals from the region's universities, as well as artists such as poets and singers. A new Acadian nationalism was coming into being. Three weeks after the Day of Concern, the Acadian Party was born. There was a series of protests in Bathurst, including one of almost 1000 people, which tried to occupy unemployment offices for one day.

Belliveau concluded that the government never fundamentally changed their approach to the economic development of the Northeast. Governments adopted a number of isolated measures intended to try to calm the population, such as announcing the completion of Highway 11 from Campbellton to Shediac. Despite this, a social movement was born that clearly said that we can and must treat workers with dignity.

André Leclerc, an economics professor from the Université de Moncton in Edmundston, suggested that cooperative development might be one way to revive the area if the provincial government took steps to develop this sector. In "Cooperative Development in Acadie: How to Revitalize the Formula?" Leclerc described the trends of the cooperative movement in New Brunswick and pinpointed the role the state has played. The average growth of cooperatives in Canada over the last 10 years, he said, has increased almost ten percent. In terms of membership, growth is relatively strong: more than 16 million Canadians, or half of the population, are members of a cooperative. However, cooperatives that deal in savings and credit – credit unions and caisses populaires – have seen their number of institutions diminish while at the same time membership numbers have increased almost 4.5 percent on average between 1996 and 2005. Globally, membership in non-financial co-ops has increased more than 30 percent over the last 10 years.

In New Brunswick, growth in cooperative membership has been relatively weak, at three percent over the last 10 years, with close to 394,000 New Brunswickers being members of cooperatives today. Since 1996, there has been a 44 percent decrease in the number of

Au Nouveau-Brunswick, l'augmentation du nombre d'adhésions aux coopératives a été relativement faible, se chiffrant à 3 % au cours de dix dernières années, ce qui signifie que près de 394 000 Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises sont membres d'une coopérative aujourd'hui. Depuis 1996, il y a eu une baisse de 44 % de nombre de coopératives dans les secteurs traditionnels comme la pêche et l'agriculture, mais cette chute a été moins catastrophique dans les secteurs non traditionnels comme le tourisme et les coopératives de travailleurs. Selon Leclerc, le secteur coopératif continuera à être en déclin si le Nouveau-Brunswick ne modifie pas ses stratégies de développement coopératif.

Leclerc a insisté sur l'impact du secteur coopératif dans la province. Ce secteur emploie de façon directe ou indirecte plus de 12 400 personnes. Cela représente 3,4 % de tous les employés de la province. Leurs salaires se chiffrent à près de 500 millions de dollars et un total de 117 millions de dollars est généré annuellement par les activités engendrées par le secteur. En appuyant le développement de programmes comme le programme de logements sociaux et le programme de pratiques durables en foresterie et en agriculture locale, les coopératives ont un effet positif sur la collectivité et sur l'environnement. Sur le plan économique, les coopératives occupent une place importante en matière d'accès aux services. Les credit unions et les caisses populaires ont conservé un bon nombre de points de service, et ils jouent un rôle déterminant dans la répartition de la richesse en redistribuant leurs surplus. En outre, durant une crise financière, ils agissent comme gardien, surveillant le secteur corporatif. « Le mouvement coopératif est devenu le seul concurrent des grosses banques », souligne Leclerc.

Le rôle de l'État dans le développement coopératif est crucial, mais le gouvernement du Nouveau-Brunswick a manqué à ses obligations d'appuyer ce secteur de façon significative. « Les coopératives ne bénéficient pas du même traitement fiscal que les autres types d'entreprises... Comparez les avantages offerts aux entreprises traditionnelles à ceux offerts aux entreprises coopératives. » Tout près de nous, on peut voir deux modèles de soutien très éloquentes : la Nouvelle-Écosse a mis en place une série de mécanismes pour aider au développement de coopératives et le Québec a investi des sommes substantielles dans le développement coopératif. Entre 1996 et 2007, le Nouveau-Brunswick comptait 27 % moins de coopératives non financières que le Québec au cours de la même période. Malgré des contextes économiques comparables, l'intervention de l'État a eu un impact majeur sur les tendances au sein du développement coopératif.

Leclerc conclut que le secteur coopératif doit établir une stratégie d'intercoopération visant à encourager les coopératives prospères à aider au démarrage de nouvelles coopératives. Toutefois, les gouvernements doivent aussi faire partie de la solution; ils doivent reconnaître les bénéfices économiques et sociaux qu'engendre le développement de ce secteur. Ce faisant, le gouvernement provincial appuierait la création d'emplois partout dans la province.

Une autre façon de favoriser le développement de l'Acadie est d'axer les efforts sur le développement durable, nous suggère Omer Chouinard, professeur à l'Université de Moncton. Dans « Développement régional et développement durable », Chouinard souligne l'importance de la création du développement durable pour des raisons aussi bien économiques qu'écologiques. Depuis les années 1970, la notion de

cooperatives in traditional sectors such as the fishery and agriculture, but the drop has been less drastic in non-traditional sectors such as tourism and worker co-ops. Leclerc thinks the cooperative sector will continue to decline if New Brunswick doesn't modify its cooperative development strategies.

Leclerc stressed the impact of the cooperative sector in the province. There are more than 12,400 people employed by this sector, directly and indirectly. That is 3.4 percent of all the employees in the province. Their salaries represent close to \$500 million, and a total of \$117 million is generated annually by the activities generated by the sector. Cooperatives have a positive effect on the community and environment by helping to develop programs like social housing and sustainable practices in forests and local agriculture. At an economic level, co-ops are important when we consider access to services. Credit unions and caisses populaires have maintained a number of points of service, and they play an important role in wealth distribution by redistributing their surplus. They also act as a guard against the corporate sector during a financial crisis. "The cooperative movement has become the only rival to the big banks," noted Leclerc.

The role of the state in cooperative development is critical, but the New Brunswick government has failed to significantly support this sector. "[T]he cooperatives don't have access to the same fiscal treatment as other types of enterprises.... [C]ompare the advantages offered to traditional enterprises with those offered to cooperative enterprises." Two models close to New Brunswick are instructive: Nova Scotia has put in place a series of mechanisms to help develop cooperatives, and Quebec has invested significantly in cooperative development. Between 1996 and 2007, N.B. had 27 percent fewer non-financial coops than Quebec during the same period. In spite of similar economic contexts, the intervention of the state has had a major impact on the trends in cooperative development.

Leclerc concluded that the cooperative sector must establish a strategy of inter-cooperation to encourage successful cooperatives to assist in the start-up of new ones. But the solution must also come from governments; they need to recognize the economic and social benefits of developing this sector. By doing so, the provincial government will be supporting the creation of jobs throughout the entire province.

Another way to develop Acadie is by focusing on sustainable development, suggests Omer Chouinard, a professor from the Université de Moncton. In "Regional Development, Sustainable Development," Chouinard notes the importance of creating sustainable development for economic as well as ecological reasons. Since the 1970s, the notion of sustainable development has been well-known but unfortunately people talk too often about the link between development and environment, and not enough about the link between environmental development and its social, political and cultural aspects. "In the current crisis of capitalism," Chouinard said, "the question of the environment is clearly neglected, is clearly

développement durable est bien connue, mais, malheureusement, les gens parlent trop souvent du lien entre développement et environnement et pas suffisamment du lien qui existe entre le développement environnemental et ses aspects sociaux, politiques et culturels. « Dans la crise actuelle du capitalisme, dit Chouinard, il est clair que la question de l'environnement est négligée, qu'elle est mise de côté au nom des capitaux. » Dans un tel contexte, les coopératives sont très importantes puisque, contrairement aux entreprises capitalistes, elles ciblent le développement durable. Le développement durable suppose trois éléments : la justice distributive, la cohésion sociale et le renforcement des capacités locales. En termes simples, il s'agit du lien entre l'économie et l'environnement. Une innovation sociale se produit lorsque « deux organisations qui ont des missions différentes décident de travailler ensemble... en d'autres mots, ils décident de mettre leurs efforts en commun même si leur mission diffère l'une de l'autre ». Par exemple, la gestion de l'eau potable et celle du développement durable des rives et des habitats aquatiques et forestiers sont indéniablement liées en matière de développement durable.

La dynamique des Îles Lamèque et Miscou est un bel exemple de développement durable et d'innovation sociale au Nouveau-Brunswick. Entre 2001 et 2006, cette région de 7000 habitants a vu sa population subir une baisse de près de 7 %. Trois coopératives – la coopérative des pêcheurs, la coopérative de conservation et les caisses populaires – ont travaillé conjointement au cours des 30 à 40 dernières années. Ce groupe coopérative-collectivité réinvestit dans la région contrairement aux entreprises capitalistes qui sortent les profits en dehors des collectivités locales. On retrouve de nombreux exemples de collaboration entre des coopératives, notamment l'établissement au début des années 1980 d'une résidence pour personnes âgées, une loterie dans les années 2000 pour sauver leur aréna, et la création d'une coopérative d'énergie renouvelable. Ils ont également construit une salle de 450 sièges à Lamèque.

Dans les années 1980, la caisse populaire de Shippagan a tenté de s'installer à Lamèque en y ouvrant un comptoir pour mieux servir ces clients, mais celui-ci n'a pas été viable puisqu'il était en concurrence directe avec la caisse populaire de Lamèque. Aujourd'hui, ces deux caisses populaires travaillent en collaboration au développement de cette partie de la Péninsule acadienne. La coopération, qui est d'une importance capitale dans ce secteur, est un des aspects intangibles difficiles à mesurer, mais demeure néanmoins très importante. Cela ne facilite pas toujours la tâche, mais c'est une amélioration comparativement aux entreprises capitalistes qui fermeront leurs portes si elles jugent trop sévères les règlements gouvernementaux sur certaines choses comme l'environnement, comme cela s'est produit à Témiscamingue en 1972. Quant aux personnes qui travaillent dans une coopérative, elles mettront leurs efforts à trouver des solutions qui satisfont à la fois la coopérative et la collectivité.

En conclusion, Chouinard affirme que les coopératives des Îles Lamèque et Miscou utilisent leurs avoirs pour s'entraider par l'entremise du partage, du développement durable, du développement local et des ressources humaines et financières. Les aspects intangibles essentiels au développement durable comprennent la culture locale, les contributions à la gouvernance locale, des mécanismes de coordination entre les différentes associations et les entreprises capitalistes, l'inclusion, la justice distributive et la responsabilité sociale. Comme solution de rechange au capitalisme individuel, ajoute Chouinard, nous devons « établir une politique de fusionnement des municipalités et des régions avoisinantes

set aside in the name of capital.” Cooperatives are very important in this context, as they focus on sustainable development, unlike capitalist enterprises. Sustainable development involves three elements: distributive justice, social cohesion, and reinforcement of local capacities. Simply, it is a link between economy and environment. Social innovation happens when “two organizations that don’t have the same mission decide to work together... In other words, they decide to put their energy together even if they don’t have the same mission.” For example, the management of potable drinking water and of sustaining river banks and aquatic and forest habitats are undeniably linked in sustainable development.

Lamèque-Miscou is an important example of sustainable development and social innovation in New Brunswick. Between 2001 and 2006, this area of 7,000 people has seen a drop of close to seven percent of its population. Three cooperatives – of fishing, conservation, and caisses populaires – have worked with each other in the last 30 to 40 years. This cooperative-community link reinvests in the area, unlike capitalist enterprise, which takes the profits out of the local community. Examples of the cooperatives’ collaboration include the creation in the early 1980s of a home for aged persons, a lottery in the 2000s to save the arena, and a cooperative for renewable energy. They also constructed a hall with 450 seats in Lamèque.

In the 1980s, the caisse populaire of Shippagan tried to enter Lamèque and set up a counter to offer better services, but it was not viable since it directly competed with the caisse populaire of Lamèque. Today, they collaborate in the development of this part of the peninsula. Cooperation, which is very important in this sector, is one of the intangible aspects that is difficult to measure but which nonetheless is very important. It doesn’t always make things better, but it is an improvement over a capitalist enterprise, which will shut its doors if it finds government regulations on things like the environment too severe, which happened in Temiskaming in 1972. People working in a cooperative will work to find solutions to local problems to satisfy both the cooperative as well as the community.

In conclusion, Chouinard said that cooperatives in Lamèque and Miscou use their values to help one another through sharing, sustainable development, local development, and financial and human resources. The intangible aspects that are critical to sustainable development include local culture, contributions to local governance, mechanisms of coordination between different associations and capitalist enterprises, inclusion, distributive justice, and social responsibility. As an alternative to individual capitalism, Chouinard said, we must “establish a politics of merging municipalities and their non-incorporated regions as a precursor to such sustainable and responsible development in New Brunswick.” Democracy can foster social connection, and Chouinard believes that we can make a link between collective enterprise and economic development by bringing together municipalities.

There are many ideas on how to develop Acadie and revitalize the struggling region. Governments attempting to develop the region should try to encourage cooperative and

non-incorporées en prévision de ce développement durable et responsable que nous préconisons pour le Nouveau-Brunswick. » La démocratie peut encourager les liens sociaux; Chouinard croit qu'il nous est possible d'établir un lien entre l'entreprise collective et le développement économique en réunissant les municipalités.

Il existe de nombreuses idées à l'égard du développement de l'Acadie et de la revitalisation de cette région qui lutte pour s'en sortir. Dans ces tentatives visant à développer la région, les gouvernements devraient encourager la coopération et le développement durable. Le gouvernement du Québec a investi dans les coopératives et il a connu du succès. Les coopératives sont bénéfiques pour la région, car elles y réinvestissent leurs profits plutôt que de les sortir de la région. Elles ont aussi tendance à être plus efficaces puisqu'elles travaillent souvent en collaboration avec d'autres groupes pour résoudre des problèmes locaux complexes et pour les aider à découvrir et à implanter des idées novatrices qui profiteront à toute la collectivité.



*Paul-André Lapointe avec Nicole Lang et Linda Kealey.*

sustainable development. The Quebec government has invested in cooperatives and has met with success. Coops are good for the area because they reinvest rather than take revenue out of the region. They also tend to be more efficient since they often work with other groups to solve complex local issues, helping to discover and implement novel ideas that will benefit the whole community.



*Paul-André Lapointe with Nicole Lang and Linda Kealey.*

## L'industrie forestière au Nouveau-Brunswick

L'industrie forestière a longtemps été l'une des plus importantes industries du Nouveau-Brunswick, mais elle a dû subir d'énormes revers et déclin au cours des dernières années. Dans le cadre de cette séance, Mark McLaughlin décrit l'histoire du travail forestier et de la syndicalisation au Nouveau-Brunswick. Steven High analyse les approches de politiques publiques qui n'arrivent pas à résoudre la crise. Stephen Wyatt suit avec une présentation sur les coopératives de l'industrie forestière et Nicole Lang aborde les répercussions de la crise sur l'Acadie. Finalement, Paul-André Lapointe compare et met en contraste les principaux modèles financiers et de rechange communautaires qui existent dans l'industrie forestière québécoise d'aujourd'hui.

Mark McLaughlin, un étudiant au doctorat de la University of New Brunswick, explique les changements rapides que l'industrie forestière a connus après la Deuxième Guerre mondiale et comment les syndicats ont aidé les travailleurs à les surmonter. Dans « Labour Force Responses to Modernization in the New Brunswick Woods, 1945-1982 », McLaughlin précise que le travail dans les chantiers était une occupation saisonnière et dangereuse peu rémunérée au Nouveau-Brunswick. Les travailleurs acceptaient ces emplois par nécessité économique.

La plupart des travailleurs forestiers de la province n'étaient pas familiarisés au concept de la syndicalisation avant la Deuxième Guerre mondiale, mais cette situation a changé après la guerre. En 1949, les travailleurs des forêts du Nord ont créé la Restigouche Woodsmen Union's (RWU - Union des travailleurs forestiers de Restigouche). Leur première tentative visant l'organisation des travailleurs a réussi, mais après une série d'échecs liés à la résistance de l'employeur dont des détails juridiques étaient à l'origine, les membres ont voté à l'unanimité en 1953 pour s'affilier avec la United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America (UBCJA - Fraternité unie des charpentiers et des menuisiers d'Amérique), devenant la section locale 3012 des UBCJA (Lumber and Sawmill Workers - Travailleurs forestiers et travailleurs des scieries). Le nouveau syndicat connut une résistance similaire au cours des 10 prochaines années. Selon McLaughlin, « Les stratégies du secteur forestier manufacturier au Nouveau-Brunswick... étaient typiques des compagnies des deux côtés de la frontière internationale. Elles ont



*Steven High, Concordia University.*



*Steven High, Concordia University.*

## Forestry in New Brunswick

Forestry has long been one of New Brunswick's most important industries, but it has faced enormous setbacks and decline in recent years. In this session, Mark McLaughlin describes the history of woods work and unionization in New Brunswick. Steven High analyses public policy approaches that are not working to solve the crisis. Stephen Wyatt follows with a presentation on cooperatives in the forestry industry, and Nicole Lang discusses how the crisis has had an impact on Acadie. Finally, Paul-André Lapointe compares and contrasts the dominant financial and the alternate community models that exist in Quebec's forestry industry today.

Mark McLaughlin, a doctoral student at the University of New Brunswick, explained the rapid changes the forestry industry underwent after the Second World War, and how unions helped workers navigate that change. In "Labour Force Responses to Modernization in the New Brunswick Woods, 1945-1982," McLaughlin explained that woods work in New Brunswick was seasonal work and a dangerous occupation with low pay. Workers took these jobs out of economic necessity.

For the most part, woods workers in the province had no experience with unionization before the Second World War, but that changed after the war. In 1949, northern woods workers created the Restigouche Woodsmen Union's (RWU). Their first attempt to organize workers was successful, but after a series of failures due to employer resistance based on legal technicalities, in 1953 members voted unanimously to affiliate with the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America (UBCJA), becoming UBCJA (Lumber and Sawmill Workers) Local 3012. The new union experienced similar resistance for the next 10 years. According to McLaughlin, "The strategies of the forest manufacturers in New Brunswick ... were typical of companies on both sides of the international border. They attacked the details of the union applications and the language and legal status of their relationship to logging contractors. It was a strategy that relied heavily on labour relations boards that were sympathetic to management."

attaqué les détails des demandes syndicales, de même que le langage et le statut juridique de leurs liens avec les entrepreneurs forestiers. Il s'agissait d'une stratégie qui reposait grandement sur des commissions de relations de travail qui étaient bien disposées envers la direction. »

Cette situation a commencé à changer en 1963, lorsque la section locale 3012 a gagné le droit de représenter les travailleurs de la New Brunswick International Paper Company à Dalhousie et de l'usine de la Fraser Companies à Newcastle. Bien que la direction ait auparavant contesté les tentatives de syndicalisation précédentes, il y avait à ce point une pénurie de travailleurs. « Les compagnies espéraient que la syndicalisation qui en découlerait améliorerait les conditions générales du travail forestier, attirant de ce fait plus de travailleurs dans cette période d'après-guerre. Fait ironique, l'opposition des compagnies aux syndicats forestiers durant plus d'une décennie n'a fait qu'engendrer une pénurie de travailleurs ce qui a affligé l'industrie durant les années 1960. » Une fois qu'il n'y avait plus d'opposition de la direction, la section locale 3012 connut une croissance exponentielle. Déjà en 1970, le syndicat représentait environ de 35 à 40% des travailleurs forestiers du Nouveau-Brunswick ou quelque 2 500 personnes. Ceux qui se sont syndiqués ont été chanceux, car il y avait une différence incontestable entre les conditions de travail et les salaires des employés syndiqués et ceux qui ne l'étaient pas.

Les entreprises ont commencé à envisager des solutions techniques pour pallier la pénurie de travailleurs. À l'origine, les scies à chaîne, introduites au Nouveau-Brunswick dans les années 1950, et d'autres petits progrès technologiques, n'ont pas supplanté de nombreux travailleurs. McLaughlin fait remarquer : « Ce n'est qu'au milieu des années 1970 et en raison des abatteuses-ébrancheuses mécaniques utilisées par les compagnies de pâtes et papiers que la perte des emplois en forêt (bûcherons) est devenue une question politique sensible. En effet, une abatteuse-ébrancheuse mécanique pouvait remplacer jusqu'à 30 travailleurs forestiers. » Certains travailleurs étaient d'avis que la section locale 3012 ne prenait pas la menace des abatteuses-ébrancheuses au sérieux et ils ont commencé à utiliser des tactiques militantes pour essayer de sauver leur emploi. « En mai 1976, 150 travailleurs forestiers sans emploi ont bloqué l'entrée des deux camps gérés par International pour protester l'arrivée de deux nouvelles abatteuses-ébrancheuses. » Des incidents similaires se sont produits jusqu'aux années 1980, mais malheureusement peu a changé. Le gouvernement provincial était plus préoccupé par les politiques qui deviendraient la Loi sur les terres et forêts de la Couronne de 1980. Le reste des travailleurs forestiers ont fini par occuper des postes « très mécanisés pour lesquels on employait moins de gens... avec toutefois des salaires légèrement plus élevés et des conditions de travail un peu plus sécuritaires. »

Lors de sa présentation intitulée, « The Forestry Crisis and Richard Florida's 'Clock of History': A Reflection on Labour History and Public Policy », le titulaire de la Chaire de recherche du Canada en histoire publique de l'Université Concordia, Steven High, soutient que la crise continue de l'industrie forestière est exacerbée par les approches de politiques publiques préconisées par des personnes comme Richard Florida. Ce dernier, un auteur à la fois conférencier motivateur et professeur à la Rotman School of Management de l'Université de Toronto, encourage les gouvernements à « créer de nouveaux emplois dans des industries et des occupations à valeur élevée, et à transformer nos emplois axés sur la routine en des métiers axés sur la créativité. » Selon Florida, les personnes qui travaillent dans des domaines

This started to change in 1963, when Local 3012 won the right to represent workers at the New Brunswick International Paper Company in Dalhousie and the Fraser Companies at Newcastle. While management had contested previous attempts at unionization, by this time there was a shortage of workers. “The companies hoped the resultant unionization would improve the overall status of woods work, thereby appealing to more workers in the post-war period. Ironically, the companies’ opposition to unions in the woods for more than a decade helped to create the shortage of workers that plagued the industry by the 1960s.” No longer opposed by management, Local 3012 grew exponentially. By 1970, the union represented about 35 to 40 per cent of N.B.’s woods workers, or about 2,500 people. Those who were unionized were lucky, as there was a clear difference between the working conditions and wages of the unionized versus the non-unionized workers.

Companies started looking into technological solutions in response to worker shortages. At first, chainsaws, introduced in NB in the 1950s, and other small technological advances did not displace many workers. McLaughlin noted that “It was not until the mid-1970s and the introduction of all-in-one mechanical harvesters by the pulp and paper companies that the loss of wood harvesting jobs grew to be a hot political issue, since one mechanical harvester could replace as many as thirty woods workers.” Some workers did not feel that Local 3012 was taking the threat of the harvesters seriously, and they started using militant tactics to try to save their jobs. “In May 1976, 150 unemployed woods workers blocked the entrances to two camps run by International to protest the arrival of two new harvesters.” Incidents like this happened well into the 1980s, but unfortunately this resulted in little change. The provincial government was more concerned with the policies that would become the Crown Lands and Forests Act of 1980. The remaining woods workers found themselves in a “highly mechanized occupation that employed fewer people ... albeit with mildly higher wages and somewhat safer working conditions.”

In “The Forestry Crisis and Richard Florida’s ‘Clock of History’: A Reflection on Labour History and Public Policy,” Concordia University’s Canada Research Chair in Public History, Steven High, argued that the ongoing crisis in the forestry industry is exacerbated by the public policy approaches advocated by people such as Richard Florida. Florida, an author, motivational lecturer and professor from the Rotman School of Management at the University of Toronto, encourages governments to “create new jobs in high-value industries and occupations, and shift our employment from routine-oriented to creativity-oriented occupations.” To Florida, people in “creative” jobs like business or law are required to think, whereas people in “routine” jobs such as blue-collar workers and support staff merely “carry out tasks.” Florida and others like him tie this to geography, where big cities are seen as the centre, and rural, outlying areas, the periphery. “In effect,” High observed, “the creative class living in big cities represents the economic and cultural future; whereas the industrial and regional working class living elsewhere represents a vanishing past.”

« créatifs » comme les affaires ou le droit sont appelées à penser tandis que celles qui ont des emplois routiniers, par exemple, les cols bleus et le personnel de soutien, ne font qu'effectuer leurs tâches. Florida, et d'autres personnes comme lui, attribue ce fait à la géographie, car les grandes villes sont perçues comme le centre et les régions rurales et avoisinantes, la périphérie. « En fait, souligne High, la classe créative qui vit dans les grandes villes représente le futur économique et culturel tandis que la classe ouvrière vivant ailleurs est un vestige du passé. »

Cette façon de penser, qui est courante en politique publique et dans les médias nationaux, signifie que peu d'attention a été accordée à la fermeture des usines et des fabriques, et de façon générale, à la perte des emplois forestiers. Il était un temps où les Canadiens acceptaient les syndicats comme étant un droit important du travailleur, mais l'opinion collective a désormais changé. Les travailleurs syndiqués mis à pied ne font plus l'objet de compassion, encore moins de mobilisation, que par le passé. Beaucoup de personnes sont d'avis que « les travailleurs syndiqués étaient trop bien payés et manquaient d'instruction et que, par conséquent, ils n'avaient jamais mérité les salaires élevés, les maisons de banlieue et les nouveaux véhicules qui ont marqué leur arrivée au sein de la classe moyenne. Ils ont donc eu ce qu'ils méritaient. Travailler dans une usine ou une fabrique pour avoir une vie de classe moyenne n'est plus perçu comme étant légitime. » High ajoute que les réponses des politiques publiques aux industries en détresse varient selon la classe de travailleurs. Bien que des concessions notables aient été exigées des travailleurs d'automobiles ontariens de Chrysler et de General Motors en échange d'aide financière, « il est incroyable qu'aucune exigence de concessions comparables n'ait été imposée aux négociateurs d'obligations et aux banquiers américains bien payés. » Il s'agit d'un parfait exemple du centre et de la périphérie en action : les travailleurs du centre sont valorisés, tandis que ceux de la périphérie sont considérés chanceux d'avoir même un emploi, peu importe le coût.

High a étudié ce qui arrive quand « on sort l'usine de la ville industrielle ». Lors d'entrevues avec les travailleurs d'usines et de fabriques de l'Ontario qu'il a réalisées au cours des 10 dernières années, l'auteur a découvert que ces travailleurs percevaient leur emploi comme étant plus qu'un simple chèque, mais bien une communauté et un chez-soi : un endroit très significatif pour eux. La géographe britannique Doreen Massey affirme que « les endroits existent non seulement sur une carte, mais aussi *dans le temps*... Les endroits sont le résultat de relations sociales qui changent constamment. L'identité de tout endroit est donc temporaire, incertaine et transitaire. » Qu'arrive-t-il quand non seulement des endroits sont perdus et désagrégés avec le temps, mais qu'ils sont aussi démolis, jetés à terre, détruits? « Si l'attachement à un endroit est un lien symbolique entre des gens et un lieu, ce lien est souvent rompu durant des crises sociales ou économiques soudaines, par exemple la fermeture d'une usine. » La perte d'emplois et la fermeture d'usines ont entraîné de graves répercussions sur les travailleurs et leur communauté.

Au fil des années, High a fait passer des entrevues à de nombreux travailleurs d'usines et de fabriques déplacés et a découvert que, peu importe le nombre d'années qui se sont écoulées, « la colère et la perte dominaient les histoires racontées ». Lors d'une étude poignante, High a interviewé les travailleurs d'une usine de papier cannelé à Sturgeon Falls, en Ontario, qui appartenait à Weyerhaeuser alors qu'elle était sur le point de fermer en 2002. De nombreuses familles y avaient travaillé, ainsi que leurs générations

This way of thinking, common in public policy and the national media, has meant that scant attention has been given to mill and factory closures, and to forest job loss generally. Canadians once accepted unions as an important worker's right, but collective opinion has now changed. Laid-off unionized workers do not experience the sympathy, let alone the mobilization, they once did. Many people think "unionized workers were overpaid and under-educated, so they never deserved the high wages, suburban homes, and new vehicles that signalled their arrival in the middle class. They therefore got what they deserved. Working in a mill or factory to provide a middle-class life is no longer viewed as legitimate." High noted that public policy responses to industries in difficulty vary depending on the class of the workers. While deep concessions were demanded from Ontario autoworkers with Chrysler and General Motors in exchange for bailouts, "[i]ncredibly, no comparable demands for concessions were made of highly paid bond traders and bankers in the United States." This is an example of the core and the periphery in action: workers in the centre are valued, while workers in the periphery are considered lucky just to have their jobs, no matter what the cost.

High has studied what happens "when you take the mill out of the 'milltown.'" In interviews with Ontario mill and factory workers over the last decade, High has discovered that these workers see their job as more than just a paycheque, but as a community and a home: a highly meaningful place. British geographer Doreen Massey argues that "places don't just exist on a map but *in time* as well.... Places are products of constantly shifting social relations. The identity of any place is thus temporary, uncertain and in process." What happens when places are not just lost, don't just decay through time, but are demolished, torn down, destroyed? "If place attachment is a symbolic bond between people and place, this bond is often severed in times of sudden social or economic crisis such as a mill closing." The job losses and mill closures of the forestry industry have had a great impact on workers and their communities.

Over the years High has interviewed many displaced mill and factory workers and has found that no matter how much time had passed, "anger and loss punctuated many of the stories told." In one poignant study, High interviewed the workers of a Sturgeon Falls, Ontario, corrugated paper mill owned by Weyerhaeuser as it was closing in 2002. Many families had worked there for generations, and the closure hit them hard. "Repeatedly, they insisted that this was their mill and not Weyerhaeuser's. After all, the mill had been part of the Sturgeon Falls community for 104 years; Weyerhaeuser only owned the mill for three of these years."

When Weyerhaeuser decided to destroy mill records, the documented history of the mill, "a century of production records ... effectively ceased to exist." Luckily, many workers kept their own records, and they have been able to piece together their own records. Mill worker Hubert Gervais also helped out considerably when he, on a number of covert trips to the mill, grabbed as many documents as he could without management noticing. These "acts of recovery" can also be seen in the story of the "Mill History Binder," a project started in 2003 that holds retirement photos, mill documents, news clippings, and so on. As High explained,

précédentes, et la fermeture les a grandement frappées. « Ils n'ont cessé de répéter que c'était leur usine et non celle de Weyerhaeuser. Après tout, elle avait fait partie de la communauté Sturgeon Falls pendant 104 ans; pour sa part, Weyerhaeuser n'en avait été le propriétaire que durant trois de ces années.»

Quand Weyerhaeuser a décidé de détruire les dossiers de l'usine, l'histoire documentée de l'installation, « des dossiers d'un siècle de production se sont éteints ». Heureusement, de nombreux travailleurs ont gardé leurs propres dossiers et ils ont été en mesure d'en regrouper avec les leurs. Le travailleur, Hubert Gervais, a également beaucoup aidé. Après maints aller-retour en catimini à l'usine, il a ramassé le plus de documents possible sans que la direction s'en aperçoive. Ces « actes de découverte » se trouvent dans le classeur sur l'histoire de l'usine, un projet qui a commencé en 2003. Il contient des photos de travailleurs prenant leur retraite, des documents de l'usine, des articles de journaux, et ainsi de suite. Comme l'explique High, « le classeur de l'histoire de l'usine sert de miroir arrière pour les travailleurs de l'usine et leur famille à un moment difficile de leur vie. Ces galeries de travail et d'amitiés leur donnent un sentiment de fierté dans leur travail et leur histoire partagée. » Les travailleurs de l'usine traitent le classeur avec révérence et respect, demandant parfois de l'emprunter pour le montrer à un membre de la famille qui leur rend visite. « Quand on lit le classeur de l'histoire de l'usine, on perçoit un sentiment profond d'attachement au lieu. » Les travailleurs de l'usine valorisaient leur emploi et la communauté qui s'y trouvait, et ils ont été très touchés quand l'usine a fermé les portes. « La fermeture d'usines remet en question le sens d'attachement au plus profond des travailleurs déplacés. D'après Kathryn Marie Dudley, "les travailleurs perdent une structure sociale au sein de laquelle ils se sentaient valorisés et validés par leurs pairs." »

High conclut que les modèles économiques utilisés pour décrire le centre et la périphérie diffèrent : bien que la périphérie soit perçue comme un cycle de vie (les fabriques meurent d'une mort naturelle), le centre est pour sa part perçu comme ayant des cycles ordinaires de croissance ou d'éclat. Cette situation façonne nettement la manière dont les politiques publiques influencent ces régions. Le projet d'histoire du travail au Nouveau-Brunswick tente de « replacer les gens au centre de la compréhension que nous avons de nous-mêmes ». « Cet acte visant le rétablissement des liens est extrêmement important, dit High. Ceux qui ont le pouvoir économique ne peuvent négliger ou ignorer facilement ce qui est jugé "central". » Si les travailleurs sont replacés au centre de l'identité du Canada et du Nouveau-Brunswick, le gouvernement et les entreprises auront beaucoup plus de difficultés à les traiter comme étant des éléments superflus.

Durant la période de questions et de réponses qui a suivi sa présentation, High a élaboré des points clés. Il a dit que l'usine de Sturgeon Falls était profitable jusqu'à ce qu'elle ait fermé les portes, mais que Weyerhaeuser avait trois usines aux États-Unis et qu'il était plus économique de consolider. « C'est bien le cas quand vous avez des fusions et des acquisitions... Il y a un manque de liens entre les compagnies et les sites de production. » Le gouvernement peut jouer un rôle dans de tels cas, dit-il, quoique rien de permanent, mais il peut au moins aider les entreprises durant la transition. Il a également conseillé aux gouvernements d'intervenir pour préserver les dossiers de la compagnie quand l'usine ferme. « À moins d'avoir une loi qui stipule que cette histoire est liée aux gens de ces communautés, rien ne changera... Cette histoire est en train de s'effacer.

“the Mill History Binder acted as a rear-view mirror for mill workers and their families at this difficult moment. These galleries of work and friendship provided a sense of pride in their work and in their shared history.” Mill workers treated the binder with reverence and respect, sometimes requesting to borrow the binder to show to visiting family members. “The Mill History Binder can be read as a deep expression of place attachment.” Mill workers valued their jobs and the community they found there and were deeply affected when it closed. “Mill closings challenge displaced workers’ sense of place at the deepest level. According to Kathryn Marie Dudley, ‘workers lose a social structure in which they have felt valued and validated by their fellows.’”

High concluded that the economic models used to describe the core and the periphery differ: while the periphery is seen as a life cycle (the factories are “dying” of old age), the core is seen as having regular “boom” and “bust” cycles. This significantly shapes how these areas are affected by public policy. The New Brunswick Labour History Project attempts to “put working people back at the centre of our understanding of ourselves as a people.” High says that “[t]his act of reconnection is incredibly important. What is deemed to be ‘core’ is not so easily thrown away or written-off by those with economic and political power.” If working people are put back in the centre of Canada’s and New Brunswick’s identity, government and business will have a much harder time treating them as dispensable.

In the question period after his presentation, High elaborated on key points. He said that the Sturgeon Falls plant had made money until the day it closed, but that Weyerhaeuser had three other mills in the U.S. and found it cheaper to consolidate. “And that’s the case when you have mergers and acquisitions... [T]here is a growing disconnect between the companies and the sites of production.” Governments can play a role in cases like these, he said, maybe not permanently but they can at least help companies with the transition. He urged governments to also step in to preserve company records when mills close. “Unless there is some sort of law that says that this history is tied to the people of these communities, nothing is going to change.... This history is being erased.”

In his research, High has found that local management is critical in keeping mills open. The Sturgeon Falls mill was supposed to close in the 1990s, but local management was creative and worked to change it into a recycled paper plant. When it did close a decade later, there was no leadership from management. “Companies like Weyerhaeuser move around their management quite consciously in order to ensure they are loyal to the company and not locally, and that of course plays out when mills go down.”

To deal with closures, High underlined the need to “politicize economic change” in order to get people who are not economically or culturally tied to a plant to care about its closure. For a while, High says, nationalism worked in this effort. Canadian workers needing protection from American companies wrapped themselves in the Canadian flag, and that secured them rights that took American unions years to win. “It didn’t necessarily open

Dans le cadre de sa recherche, High a découvert que les gestionnaires jouent un rôle crucial à garder les usines ouvertes. L'usine de Sturgeon Falls était censée fermer dans les années 1990, mais des gestionnaires de la région ont fait preuve de créativité et ils l'ont transformé en une usine de papier recyclé. Quand elle a fini par fermer 10 ans plus tard, il n'y avait pas de leadership au niveau de la direction. « Des compagnies comme Weyerhaeuser changent leurs gestionnaires consciemment pour s'assurer qu'ils sont loyaux envers eux et non la communauté, ce qui aide quand vient le temps de fermer l'usine. »

Pour composer avec les fermetures, High soulève la nécessité « de politiser des changements économiques » pour inciter les personnes qui n'ont pas de liens économiques ou culturels avec l'usine à se préoccuper de sa fermeture. Pendant un certain temps, dit-il, on y a réussi grâce au nationalisme. Les travailleurs canadiens ayant besoin de protection contre les entreprises américaines se sont enveloppés du drapeau canadien, ce qui leur a permis de conserver des droits que les syndicats américains ont pris des années à acquérir. « Cela n'a pas nécessairement ouvert des usines ou ne les a pas gardé ouvertes, mais a réduit le choc; le nationalisme a donc donné des résultats. Au Québec [et à Terre-Neuve (-et-Labrador)], cela marche toujours. » Le nationalisme n'est pas l'unique façon d'y arriver, mais il force les gens à « s'identifier » à la situation désespérée des travailleurs, ce qui peut influencer les changements. « Le mouvement syndical a été marginalisé et ghettoisé; l'ancien discours nationaliste résonne moins qu'auparavant... Maintenant, les gouvernements disent que c'est le libre échange et qu'on ne peut rien y faire, et c'est ainsi qu'ils s'en sortent. » Une autre approche consiste à en faire une question de droit de la personne. Perdre un emploi, un moyen de vivre est « accablant, un acte de violence... quand les usines ferment les portes, quand ce n'est peut-être pas nécessaire ou sans l'avoir planifié, sans tampon ou sans avoir paré le coup, etc. C'est une question de droit de la personne et pourtant, ce n'est pas perçu de cette façon. Nous pensons que c'est naturel. » Les changements doivent être bénéfiques, tant pour les personnes et les communautés, que les corporations, conclut High.

Lors de sa communication intitulée, « The Forgotten Actors of Forestry Politics in New Brunswick: Forestry Cooperatives and Retail Stores », Stephen Wyatt, de la Faculté de foresterie du campus d'Edmundston de l'Université de Moncton, dit qu'il y a eu récemment un grand débat sur l'avenir du secteur forestier au Nouveau-Brunswick, un débat dominé par l'opposition des acteurs industriels et environnementaux. De nombreux autres intervenants tentent de changer cette situation, notamment les coopératives forestières et les magasins de détail qui vendent des produits forestiers. Ces acteurs oubliés doivent défier directement l'économie des grandes compagnies forestières, mais ils sont tout aussi préoccupés par les questions locales de survie de leur communauté et le maintien des valeurs environnementales. Wyatt présente ensuite les résultats d'un sondage et des entrevues avec ces acteurs importants pour déterminer la ou les raisons pour lesquelles ils ont laissé le débat de la foresterie et ce qui doit être fait pour régler la situation.

Nicole Lang, professeure au campus d'Edmundston de l'Université de Moncton et membre du projet d'histoire du travail au Nouveau-Brunswick, a abordé les effets de la crise forestière sur la région Nord-Ouest de la province. Lors d'une présentation intitulée « La crise dans l'industrie forestière : Les défis pour les communautés du Madawaska et de Restigouche », elle a expliqué comment les régions de

plants or keep them open but to soften the blow so nationalism worked, and in Quebec [and Newfoundland] it still works." Nationalism isn't the only way, but "it's forcing people to identify" with the plights of workers, and that can effect change. "[T]he union movement has been marginalized and ghettoized; that old Nationalist discourse does not resonate like it used to... Now governments can say well it's free trade and we can't do anything, and that gets them off the hook." Another approach is to make this a human rights issue. Losing a job, a way of life, is "devastating, it is violence ... when mills are closed unnecessarily perhaps or without pre-planning, or without a buffer, or without softening and so on. It's a human rights issue yet we don't think of it as a human rights issue we think of it as natural." Change needs to work for people and communities, not just corporations, High concluded.

In "The Forgotten Actors of Forestry Politics in New Brunswick: Forestry Cooperatives and Retail Stores," Stephen Wyatt, from the faculty of forestry at the Edmundston campus of the Université de Moncton, said that recently there has been a big debate about the future of the forestry sector in New Brunswick, a debate dominated by the opposition of industrial and environmental actors. There are many other interveners who are trying to change this, notably forestry cooperatives and the retail stores that sell forestry products. These forgotten actors must directly challenge the economics of the large forestry companies, but they are equally preoccupied by local questions of survival in their community and maintaining environmental values. His paper presents the results of a survey and interviews with these important actors in order to determine why they have left the forestry debate, and what is needed to fix this.

Nicole Lang, professor at the Université de Moncton à Edmundston and member of the NB Labour History Project, discussed the effects of the forestry crisis in the Northwestern part of the province. In "The Crisis in the Forest Industry: The Challenge of Madawaska and Restigouche," she explained how the regions of Madawaska and Restigouche, and particularly the towns of Edmundston and Kedgwick, have dealt with these challenges. She has focused on these towns because Fraser Papers has a factory in Edmundston and Kedgwick is completely dependent on the forest industry. Lang's focus is recent, covering the period from 2003 to 2008, so her conclusions are preliminary. The crisis in the forestry industry has hit the area hard. "Five years ago the North-West, like all other forestry regions in New Brunswick, saw permanent closures, temporary closures, slowdowns in production, a reduced workforce, and the displacement of factory workers."

How has this affected Northwestern New Brunswick? The forestry industry, which includes Fraser Papers, Irving, the Savoie de Saint-Quentin group, the Cascades group, and a number of independent sawmills, has generally employed more than 3,000 people in the region. Since 2003, Fraser Papers has lost more than 300 employees; the factory today has around 325 workers, compared to more than 1,000 at its height. "Truly, we are losing employees year after year," Lang said. Another example is the Irving sawmill in Baker Brook, which used to be owned by Bowater. This sawmill was temporarily closed from 2006 to 2007, and 60 people

Madawaska et de Restigouche, et surtout les villes d'Edmundston et Kedgwick, ont composé avec ces défis. Elle s'est penchée sur ces villes parce que Fraser Papers a une usine à Edmundston et que Kedgwick dépend complètement de l'industrie forestière. L'intérêt de Lang est récent, couvrant la période de 2003 à 2008; ses conclusions sont donc préliminaires. La crise de l'industrie forestière a porté un grand coup sur la région. « Il y a cinq ans, le Nord-Ouest, comme toutes les régions forestières du Nouveau-Brunswick, a été témoin de fermetures permanentes et temporaires, d'un ralentissement de la production, d'une main-d'œuvre réduite et du déplacement de travailleurs d'usines. »

Quels en ont été les contrecoups sur le Nord-Ouest du Nouveau-Brunswick? L'industrie forestière, qui comprend Fraser Papers, Irving, le groupe Savoie de Saint-Quentin, le groupe Cascades et un nombre de scieries indépendantes, employait habituellement plus de 3 000 personnes dans la région. Depuis 2003, Fraser Papers a perdu quelque 300 employés; l'usine compte maintenant près de 325 travailleurs par rapport à 1 000 quand elle était à son apogée. « C'est la vérité. Nous perdons des employés année après année », dit Lang. La scierie d'Irving à Baker Brook, qui appartenait à Bowater, en est un autre exemple. Cette scierie avait été temporairement fermée de 2006 à 2007 et 60 personnes avaient été mises à pied. Les gens de la communauté pensaient qu'Irving allait fermer la scierie pour de bon, mais au lieu, la compagnie l'a de nouveau ouverte en janvier 2007 et 40 personnes ont été réembauchées. « Étant donné que cette usine avait connu de nombreuses interruptions de production, bien des gens de la communauté étaient inquiets. Une personne avait l'impression que l'usine était toujours menacée. » Lang a souligné que cette perte d'emplois « touche non seulement les travailleurs et leur famille, mais aussi toutes les communautés du Nord-Ouest. » Toutes les petites et moyennes entreprises voient des répercussions directes sur leurs ventes quand il y a des fermetures ou des interruptions de production. »

Quelles ont été les stratégies mises en œuvre pour contenir les effets de la crise? Fraser Papers à Edmundston et Irving à Kedgwick ont adopté des approches similaires, à savoir fermer certains services, réduire le nombre de travailleurs et fermer temporairement. Elles ont obtenu des concessions des employés, par exemple des salaires réduits et une productivité accrue, et ont également choisi de vendre certains de leurs actifs. « Les deux entreprises ont exercé beaucoup de pression sur le gouvernement pour obtenir une réduction et un gel des impôts, une baisse des coûts d'énergie, une hausse d'allocation de bois, et des fonds pour moderniser les usines, et elles veulent de l'argent pour former la main-d'œuvre. » À Edmundston, la municipalité, la Chambre de commerce et Entreprise Madawaska ont mis sur pied un plan stratégique à deux thèmes : diversification économique, et aide à l'industrie et aux travailleurs forestiers. Kedgwick, une ville plus petite (1 100 personnes par rapport à 18 000 à Edmundston), a essayé une approche de collaboration avec des dirigeants d'entreprise, des représentants gouvernementaux, Irving et le syndicat. Leurs recommandations comprenaient la création d'un plus grand nombre de produits à valeur ajoutée et la diversification de l'industrie.

Lang conclut en disant que les gens d'Edmundston et Kedgwick ont trouvé des stratégies pour assurer la survie de l'industrie forestière de la région, et par le fait même, la survie des personnes. L'industrie forestière peut survivre, mais elle doit se transformer. « Nos communautés réalisent qu'elles ne peuvent travailler dans une bulle et les exemples de collaboration dans la région de Madawaska-Restigouche... démontrent qu'en travaillant ensemble, on peut obtenir des résultats prometteurs. »

found themselves out of work. People in the community thought Irving was going to close the sawmill for good, but instead it was reopened in January 2007, and 40 employees were re-hired. “Since this sawmill had known many halts in production, there was a lot of nervousness in the town; one had the impression that this sawmill was always under threat.” Lang noted that this job loss affects “not only the workers and their families, but also all the communities in the North-West. All small and medium-sized businesses see their sales directly affected when there are closures or halts in production.”

What strategies have been implemented to stem the effects of the crisis? Fraser Papers in Edmundston and Irving in Kedgwick have taken similar approaches, such as closing certain departments, reducing the workforce, and closing temporarily. The companies have secured concessions from employees such as reduced salaries and increased productivity. They also opted to sell off some of their assets. “[T]he two companies have done a lot of government lobbying to obtain tax freezes and reductions, reductions in energy costs, increases in the allocation of wood, funds for modernizing factories, and they also want money for workforce training.” In Edmundston, the municipality, the Chamber of Commerce, and Enterprise Madawaska have created a strategic plan with two main themes: economic diversification and aid to the forestry industry and forestry workers. Kedgwick, which is much smaller (1,100 people to Edmundston’s 18,000), tried a collaborative approach with business leaders, government representatives, Irving, and the union. Their recommendations included creating more products with added value and diversifying the industry.

Lang concluded by saying that the people in Edmundston and Kedgwick have identified strategies to ensure the survival of the forest industry in the region, and by doing so have ensured the survival of the people as well. The forestry industry can survive, but it needs to be transformed. “[O]ur communities realize that they cannot work in a bubble, and the examples of collaboration in the region of Madawaska-Restigouche... demonstrate that when we work together, it can have promising results.”

The forestry crisis in New Brunswick can be better understood by looking at the situation of its neighbouring province of Quebec. In “The Emergence of New Regional and Productive Configurations in the Crisis in the Forest Industry in Quebec,” Université Laval professor Paul-André Lapointe talked about the dominant model in the forestry industry today, and the community models that have developed in response. Lapointe described the current dominant model in the forestry industry as being governed by finance and concentrated in the hands of shareholders. This model relies on the depletion of natural resources, an approach which is not sustainable in the long term. Its strategy of producing products in very large quantities to try to flood the market has led to the purchasing of sawmills. “The sawmill, the centre of development of the local community, has been progressively integrated into the big paper companies.” There is a phenomenon of acquisition and of consolidation in the whole sector. This has been phenomenal in Quebec: there were 19 paper companies before this process

Il est plus facile de comprendre la crise forestière au Nouveau-Brunswick en étudiant la situation de sa province voisine, le Québec. Lors de sa conférence intitulée « Émergence de nouvelles configurations territoriales et productives dans la crise de l'industrie forestière au Québec », le professeur Paul-André Lapointe de l'Université Laval aborde le modèle dominant dans l'industrie forestière d'aujourd'hui et les modèles communautaires qui en ont découlé. Lapointe décrit le modèle dominant actuel de l'industrie forestière comme étant gouverné par les finances et concentré dans les mains des actionnaires. Ce modèle repose sur l'appauvrissement des ressources naturelles, une approche qui n'est pas viable à long terme. Sa stratégie, qui consiste à générer des produits en très grandes quantités pour inonder le marché, a mené à l'achat de scieries. « La scierie, le centre du développement de la communauté locale, devient de plus en plus intégrée dans les grandes compagnies de papiers. » Il s'agit d'un phénomène d'acquisition et de consolidation dans l'ensemble du secteur. Ce fut phénoménal au Québec : il y avait 19 compagnies de papier avant que ce processus ne commence et maintenant, il en reste 10. « Vous êtes donc aux prises avec un cercle vicieux qui deviendra de plus en plus insoutenable, ce qui a un effet dévastateur sur les ressources naturelles... Ce processus mènera à une crise importante et les communautés locales sont celles qui vont en payer le prix. » Cette situation aura des conséquences énormes sur les économies locales et provinciales : « Au Québec, nous avons 250 communautés qui dépendent de la forêt et pour la moitié d'entre elles, il s'agit de leur seul intérêt économique. » La crise récente qui a frappé l'industrie forestière a obligé les gouvernements à envisager de réformer le modèle traditionnel et d'ouvrir de nouveaux espaces pour permettre au mouvement communautaire de prendre de l'essor.

Le modèle communautaire de l'industrie forestière présente deux pendants : l'ancien modèle des coopératives forestières et un nouveau modèle communautaire. « L'ancien modèle des coopératives forestières est encore enraciné dans la logique d'affaires traditionnelles. Il a peu de place pour prendre de l'expansion; ses liens avec les grandes entreprises au moyen de la sous-traitance limitent énormément ses progrès. » Souvent, ces coopératives sont constituées d'anciens employés de grandes compagnies forestières qui ont choisi de devenir indépendants. Ils ont acheté leur équipement à une somme vertigineuse et ils se sont endettés, raisons pour lesquelles ils ont formé des coopératives. Ces acteurs indépendants ont de la difficulté à accéder aux ressources puisqu'ils ne possèdent aucune scierie. Par ailleurs, ils ont des problèmes à trouver du capital et dépendent souvent des grandes entreprises parce qu'ils leur vendent leurs produits.

Les coopératives ont atteint un plateau en matière de développement en raison des énormes tensions et contradictions. Leur résistance au syndicalisme est la principale contradiction qu'ils sont incapables de gérer et qu'ils doivent régler, de dire Lapointe. « La taxe de syndicalisation est d'environ 5 % et les coopératives sont très opposées au syndicalisme de leurs travailleurs parce que ce pourcentage représente leur seule marge pour survivre; elles doivent afficher un profit... C'est en raison "d'une main-d'œuvre bon marché" qu'elles offrent leurs salaires. » Il y a de nombreuses contradictions avec la logique syndicale d'améliorer les conditions de travail et la logique coopérative, qui est centrée sur l'essor de la coopérative en soi. « Ces deux logiques coexistent de façon plutôt misérable... Les coopératives doivent se renouveler ou stagner. Je pense que pour se renouveler, elles doivent rétablir des liens avec le mouvement syndical. » Lapointe dit qu'un nouveau modèle communautaire est sur le point d'être créé, un composé de

started, and now there are ten. “So you have a vicious cycle which will get more and more unsustainable, which has a devastating impact on natural resources.... [I]t is going to lead to an important crisis and local communities are going to pay the price.” This will have enormous effects on local and provincial economies: “[W]e have in Quebec 250 communities which depend on the forest, and for half the forest is their only economic interest.” The recent crisis in the forestry industry has obligated governments to consider reforming the traditional model and opening up space for a community movement to develop.

In the community model of the forestry industry, there have been two streams: the old model of forestry cooperatives, and a new community model. “The old model of forestry cooperatives is still stuck in traditional business logic. It has little space to develop; its relations with big business through sub-contracting limits a great deal of its development.” Often these cooperatives are made up of former employees of the big forestry companies who chose to become independent. They have bought their equipment at a staggering sum and have gone into debt, and so they have formed cooperatives. The independents have a problem accessing resources since they possess no sawmills, they have difficulty securing capital, and often are dependent on the big companies because they sell their products to them.

Cooperatives have reached a plateau in their development due to enormous tensions and contradictions. The principle contradiction they are incapable of managing, which Lapointe said they must resolve, is their resistance to unionism. “[T]he tax of unionization is around 5%, and the cooperatives are very opposed to the unionization of their workers because [this 5%] is their only profit margin to survive, they must show a profit .... [I]t is on ‘cheap labour’ that they offer their salaries.” There are many contradictions with the union logic of improving working conditions and the cooperative logic, which is centered on the development of the cooperative itself. “These two logics co-exist quite miserably.... Cooperatives must renew or stagnate. I think the way to renew is to reconstruct links with the union movement.” Lapointe said that a new community model is developing, one composed of very large coalitions of elected officials, unions, caisses populaires, experts, consultants, research centres, cooperatives, government societies, citizens, and the environmental movement. “[T]hese big coalitions must create consensus, create and carry out projects, and negotiate social dialogue.” He hopes this new model will help stimulate economic development by encouraging innovation that will keep jobs in the region.

But as cooperatives need to be open to unionism, unions, too, need to be open to a different approach. Lapointe discussed the fact that people are ready to accept salary concessions if it means they can stay in their communities. “In living in their regions, workers are keeping their homes, keeping their attachment to their community, and all the socio-economic and cultural advantages – to live close to the forest, to have a garden, to have access to all sorts of important resources.” This has a positive effect on the community and region, as well. “In a city that is devitalized, property values fall, schools close, caisses populaires don’t

très grandes coalitions de représentants officiels élus, des caisses populaires, d'experts, de consultants, de centres de recherche, de coopératives, de sociétés gouvernementales, de citoyens et citoyennes, et du mouvement environnemental. « Ces grandes coalitions doivent parvenir à un consensus, créer et exécuter des projets, et négocier le dialogue social. » Il espère que ce nouveau modèle stimulera le développement économique en encourageant l'innovation, préservant ainsi des emplois dans la région.

Mais les coopératives doivent être ouvertes au syndicalisme et les syndicats doivent également être ouverts à une approche différente. Lapointe rapporte que les gens sont prêts à accepter des concessions salariales si cela signifie qu'ils peuvent rester dans leur communauté. « En vivant dans leur région, les travailleurs peuvent garder leur maison, ainsi que conserver des liens avec leur communauté et tous les avantages socioéconomiques et culturels – vivre près de la forêt, s'occuper d'un jardin et avoir accès à toutes sortes de ressources importantes. » Il s'agit par ailleurs d'un effet positif sur la communauté et la région. « Dans une ville qui est affaiblie, la valeur des propriétés baisse, les écoles ferment, les caisses populaires et les bureaux de poste ne sont pas ouverts; toutes ces activités essentielles de la vie communautaire disparaissent. Les gens sont donc prêts à accepter des compressions salariales indirectes, à maximiser le revenu des liens familiaux et communautaires, et à améliorer leur qualité de vie. Et les syndicats, qui s'opposent à tout prix à toutes les concessions salariales, vont faire face à cette dynamique. » Lapointe dit que le syndicalisme communautaire, qui existe depuis l'origine du mouvement syndical, prend de plus en plus d'ampleur. C'est un syndicalisme ancré dans la communauté, lequel associe des conditions de travail améliorées aux intérêts de la communauté et au service du développement économique. Il joue un rôle important dans le renouvellement du syndicalisme d'aujourd'hui.

Lapointe conclut en disant que l'ancien modèle de développement ne peut plus fonctionner dans son état actuel. Un nouveau modèle a fait surface, qui se met au service de la communauté locale. L'ancien modèle persistera, mais même s'il se renouvelle, le gouvernement sera forcé d'intervenir et de le modifier. Il est essentiel que le gouvernement ouvre un endroit afin de permettre l'essor des mouvements communautaires et de la population pour faire en sorte d'éviter que la situation soit la même qu'elle était. Les communautés locales sortiront-elles gagnantes de cette crise? Là est la grande question.

L'industrie forestière est une industrie clé du Nouveau-Brunswick et des solutions innovatrices sont nécessaires pour contenir la crise qui a eu d'immenses répercussions sur les travailleurs forestiers et leur communauté et, par le fait même l'avenir de toute la province. L'histoire du travail forestier au Nouveau-Brunswick est caractérisée par de nombreux conflits avec les gestionnaires et le gouvernement provincial. On ne devrait pas accepter la fermeture d'usines comme « des faits de la vie », mais plutôt les percevoir comme les ruptures traumatisantes qu'elles sont : cette crise est en train de démolir des communautés entières de travailleurs et de menacer le mode de vie de ces hommes et femmes et des régions dans lesquelles ils habitent. Les villes d'Edmundston et de Kedgwick ont trouvé des approches innovatrices pour sauver l'industrie forestière dans leur communauté. Une comparaison avec la province du Québec démontre qu'un nouveau modèle communautaire qui embrasse le syndicalisme pourrait permettre à l'industrie en détresse de s'en sortir.

operate, post offices close; all these essential activities of community life disappear. So people are ready to accept indirect salary cuts, to maximize the revenues of family ties, community links, and improve their quality of life. And unions, which are opposed tooth and nail to all salary concessions, are going to encounter this dynamic." Lapointe said that community unionism, which has existed since the origin of the union movement, is being developed more and more. It's a unionism rooted in the community, which associates improved working conditions with the interests of the community and in service of community development. It has an important role in renewing unionism today.

Lapointe concluded by saying that the old model of development can no longer function in its current state. A new model of development has emerged which puts itself in service of the local community. The old model will continue, but even when it has renewed itself, the government will be forced to intervene and modify. It is essential that the government opens a space for community movements and populations to develop so that the situation is not the same as before. Will the local communities end up being the winners of this crisis? That is the big question.

Forestry is a key industry in New Brunswick and innovative solutions are needed to stem a crisis that is greatly affecting woods workers and their communities, and thus affecting the future of the entire province. The history of woods work in N.B. is one characterized by much conflict with management and the provincial government. Mill closures shouldn't be accepted as "a fact of life," but should be viewed as the traumatic breakages that they are: this crisis is demolishing entire communities of workers and threatening the way of life of these men and women and the regions in which they live. The towns of Edmundston and Kedgwick have come up with innovative approaches to try to save the forestry industry in their communities. A comparison with the province of Quebec shows that a new community model which embraces unionism may be a way forward for the struggling industry.

# 6



## La profession infirmière au Nouveau-Brunswick

Pendant longtemps, les infirmières ont constitué une profession silencieuse. Ayant historiquement été bien mal servies et perçues comme des anges bénévoles, les infirmières du Nouveau-Brunswick ont dû mener de longues luttes pour faire entendre leur voix. Toutefois, aujourd'hui elles constituent une des professions les plus articulées de la province. Linda Kealey raconte l'histoire du militantisme infirmier et Madelaine Gaudet rend hommage aux réalisations des infirmières dans la province. Puis Linda Silas décrit la situation actuelle de la profession infirmière et discute des points sur lesquels la profession doit maintenant centrer ses efforts. Finalement, Penny Ericson discute de la façon dont, sous de nombreux aspects, la profession infirmière est encore silencieuse, et elle soutient que les Canadiens et Canadiennes ont besoin de mieux comprendre le rôle des infirmières et son importance pour la santé publique avant d'être prêts à appuyer leurs activités syndicales.

Dans « *Nursing as Women's Work: Milestones 1960's-1990's* », Linda Kealey, professeure d'histoire à la UNB et membre du projet d'histoire du travail du Nouveau-Brunswick, a donné un bref aperçu du cheminement des infirmières dans leur lutte pour obtenir de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail et la reconnaissance de la profession. Un thème couvert par Kealey dans le cadre de sa recherche est le suivant : « chaque décennie, pratiquement chaque année, de l'histoire des soins infirmiers dans la province comporte son lot de discussions entourant la pénurie d'infirmières. »

Kealey définit quatre événements marquants dans l'histoire du militantisme infirmier. Le premier a été un moment dramatique survenu en 1969 « lorsque les infirmières ont démissionné en bloc dans le but d'exercer des pressions pour l'obtention de leur contrat; en fait, elles commençaient à négocier collectivement de façon informelle ». Dans les années 1960, les infirmières avaient commencé « à questionner et, en fait, devenir en colère à propos de leurs salaires et de leurs conditions de travail ». Elles ont fait un pas important à ce moment-là : « elles ont commencé à se voir non seulement comme des membres d'une profession, mais comme possiblement des membres d'un syndicat ».

*De gauche à droite : Jean Anderson, ancienne directrice de l'association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick; Roxanne Reeves, étudiante de troisième cycle, UNB; Irene Leckie, ancienne doyenne, faculté des sciences infirmières, UNB; Marilyn Brewer, militante au sein de l'AIINB durant les années 1960; Valarie Gallagher, ancienne président, Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick; Cheryl Gibson, ancienne doyenne, faculté des sciences infirmières, UNB*

# 6



*Left to right: Jean Anderson, former director of the Nurses Association of New Brunswick; Roxanne Reeves, graduate student, UNB; Irene Leckie, former dean of nursing, UNB, Marilyn Brewer, activist within the NANB in the 1960s; Valarie Gallagher, former president of the New Brunswick Nurses Union; Cheryl Gibson, former dean of nursing, UNB.*

## **Nursing in New Brunswick**

For a long time, nurses were a silent profession. Long suffering and characterized as benevolent angels, it was a long process for the nurses in New Brunswick to find their voice. But today they are one of the most vocal professions in the province. Linda Kealey describes the history of the nurses' activism, and Madeleine Gaudet celebrates the accomplishments of nurses in the province. Then Linda Silas describes the situation of nurses today and talks about what the profession needs to focus on now. Finally, Penny Ericson talks about how in many ways the nursing profession is still silent, and argues that Canadians need to better understand the nurse's role and their importance to public health before they will be able to support their union activities.

In "Nursing as Women's Work: Milestones 1960's-1990's," Linda Kealey, UNB history professor and member of the NB Labour History Project, gave a brief overview of nurses' experiences fighting for better wages, working conditions, and recognition. A theme Kealey has come across in her research is that "in every decade almost every year there is discussion about shortage of nurses throughout the history of nursing in the province."

Kealey identifies four milestones in the history of nurses' mobilization. The first milestone was a dramatic moment in 1969 "when nurses resigned en masse to press their case for a contract, and they actually started collective bargaining informally." In the 1960s, nurses had begun "to question and actually get angry about their wages and working conditions." An important development at this time was that "[n]urses began to think about themselves not only as a profession but as possibly being union members."

The second milestone took place from 1974-1976, when nurses "demanded the re-opening of their contracts after CUPE got a very substantial increase." They started to challenge their leaders. Around this time, they started a campaign they called the "Blue Flu," where they called in sick en masse to attract attention and get action. By 1978, the New Brunswick Nurses

Le deuxième événement marquant s'est déroulé de 1974 à 1976, lorsque les infirmières « demandent la réouverture de leur contrat de travail après que le SCFP ait obtenu une augmentation de salaire très substantielle ». Elles commencèrent à défier leurs dirigeants. À peu près au même moment, elles ont enclenché une campagne qu'elles appelaient la « grippe bleue »; elles se déclaraient massivement malades pour attirer l'attention et faire avancer leur cause. Puis en 1978, on crée officiellement le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB). En 1980-1981, le SIINB lançait une campagne de grande envergure sous le thème « L'infirmière le mérite », ceci constitue le troisième événement marquant. Cette campagne était une réaction à l'implantation du contrôle de salaires et à l'échec des infirmières à persuader le gouvernement à rouvrir leur contrat dans les années 1970. Pour la première fois de l'histoire, le syndicat a mandaté une entreprise de relations publiques « de vraiment afficher la cause des infirmières sur la place publique et de s'assurer que le message paraisse partout. » Les infirmières ont obtenu gain de cause : elles obtinrent une augmentation de salaire de 41 % sur 27 mois. Aux environs de la même époque, une étude sur la profession infirmière révélait qu'il n'y avait « pas de pénurie d'infirmières, mais plutôt une pénurie d'infirmières prêtes à travailler dans les conditions existantes. » En d'autres mots, les effectifs étaient là, mais la province ne prenait pas les mesures nécessaires pour les garder.

Le dernier événement marquant de cette histoire a eu lieu en 1991-1992 : « la fameuse confrontation avec le gouvernement McKenna ». Pendant deux ans les infirmières ont protesté contre le projet de loi sur le gel des salaires et ont adopté le slogan « Aucune confiance en McKenna ». Cet enjeu a fait l'objet d'un débat très public, et une coalition de syndicats du secteur public s'est jointe à la bataille. « On présentait le gouvernement comme ayant failli à ses promesses puisqu'on avait conclu une entente collective juste avant l'adoption de la Loi de 1991 ». Outre la coalition, le SCFP et le SIINB ont maintenu leur position le plus longtemps, mais à la suite de ce que Tom Mann du SIINB appelle « la plus pénible ronde de négociations dont il se souviendra », il était devenu clair que les infirmières devaient faire lutte à part. Elles ont été les premières à arriver à une entente, et le SCFP concluait une entente quelques semaines plus tard. Debbie McGraw, qui a été présidente du SIINB jusqu'en 2004, a dit que c'était cette bataille de longue haleine qui avait rendu le syndicat des infirmières « plus conscient de son pouvoir ».

« Au moins depuis les années 1960, conclut Kealey, les infirmières ont fréquemment élevé la voix pour défier les hôpitaux, les conseils d'administration des hôpitaux et le gouvernement... pour qu'ils reconnaissent le lien entre le contexte de travail et la rémunération ou les taux de salaire et les crises récurrentes de pénurie de personnel. » Une solution à la pénurie d'infirmières repose, en grande partie, sur des salaires, une reconnaissance et des conditions de travail améliorées.

L'ancienne présidente du SIINB, Madeleine Gaudet, ou « Nonnie » comme on l'appelle, a fait part d'une réflexion personnelle sur la profession infirmière afin de rendre hommage aux femmes et aux hommes qui ont travaillé à l'amélioration de la situation des infirmières au Nouveau-Brunswick. Elle a dit vouloir rendre hommage aux infirmières qui ont fait les premiers pas vers le processus de négociation collective de même qu'à celles qui ont créé le SIINB; « pour un si grand nombre d'entre elles, un syndicat c'était l'affaire de leur père, de leurs grands-pères, de leur mari ou de leurs frères – une affaire d'hommes, pas

Union (NBNU) was officially created. In 1980-1981, the NBNU mounted a huge campaign under the banner “The Nurse Is Worth It,” the third milestone in this history. This was a response to the introduction of wage controls and the nurses’ failure to persuade the government to re-open their contract in the 1970s. For the first time, the union used a public relations company “to really get out there and make the message appear everywhere.” The nurses were successful: they received a 41% increase in wages over 27 months. Around this time, a study on the nursing profession found that there was “no short supply of nurses but rather a shortage of nurses willing to work under the existing conditions.” In other words, the workers were there, but the province wasn’t doing enough to keep them.

The last milestone in this history took place in 1991-1992, with the “famous confrontation with the McKenna government.” For two years the nurses fought the wage freeze bill and developed the slogan “In McKenna No Trust.” This was a very public fight, and a coalition of public sector unions joined forces. “The government was portrayed as breaking its promises, as a collective agreement had just been reached before the ‘91 act was put in place.” Out of the coalition, CUPE and the NBNU lasted the longest, but after what the NBNU’s Tom Mann called “the most dramatic round of negotiations that [he’s] ever remembered,” it became clear that they would have to part ways. The nurses settled first, and CUPE settled a few weeks later. Debbie McGraw, NBNU president until 2004, said it was because of this prolonged fight that the nurses’ union became “more conscious of its power.”

Kealey concludes that “at least since the 60s, nurses have frequently raised their voices to challenge the hospitals, hospital boards, and government ... to recognize the connection between the work environment and the remuneration or the pay levels and the recurring crises of staff shortages.” A solution to the nursing shortage lies, in large part, in better pay, recognition and working conditions.

Former president of the NBNU, Madeleine Gaudet, or “Nonnie” as she is known, offered a personal reflection on the nursing profession to celebrate the women and men who have worked to improve the situation of nurses in New Brunswick. She said she wanted to celebrate the nurses who began the collective bargaining process, as well as those who founded the NBNU, “for so many a union had been for their fathers, their grandfathers, their husbands, their brothers – men, not women. It is time “to celebrate the nurses who spent long hours and many months negotiating contracts, sacrificing time with their families to fight for improved working conditions and benefits. She wants to celebrate “[t]hose nurses who spread the belief that the union is you and me and it wasn’t just an office in Fredericton.” Many nurses actively participated in the union, joining public marches and protests. “They talked about what they did in the workplace, they wrote letters, they were interviewed by the media, they told their personal stories.” In addition she urged a celebration of those nurses who participated in leadership training and came back inspired and ready to fight and of those who brought up issues of concern, and those who voted for a strike when it couldn’t be avoided. Gaudet

de femmes ». Le moment est venu « de rendre hommage aux infirmières qui ont passé de longues heures et de nombreux mois à négocier des contrats ». Elle veut rendre hommage à « ces infirmières qui ont répandu l'idée que le syndicat c'est vous et moi et non seulement un bureau à Fredericton ». De nombreuses infirmières ont été très actives au sein du syndicat, participant aux manifestations publiques et aux protestations. « Elles ont parlé de ce qu'elles faisaient dans leur milieu de travail, elles ont écrit des lettres, elles ont été interviewées par les médias et elles ont raconté leurs histoires personnelles. » De plus, elle désire aussi que l'on célèbre ces infirmières qui ont suivi des formations en leadership desquelles elles sont revenues inspirées et prêtes au combat, celles qui ont soulevé des sujets de préoccupation et celles qui ont voté pour de la grève lorsque celle-ci était inévitable. Gaudet a conclu avec ces paroles : « Je suis fière et heureuse d'être ici et de participer à cette célébration. Nous avons écrit une page d'histoire. Merci. »

Les infirmières d'aujourd'hui relèvent de nombreux défis. Dans « Always Moving Forward », Linda Silas, ancienne présidente du SIINB et présidente désignée de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières/infirmiers, décrit ces défis et la façon dont les syndicats peuvent aider la profession à aller de l'avant. Dans la profession infirmière, on doit composer avec un niveau élevé de stress et des milieux de travail trépidants, les infirmières travaillent un bon nombre d'heures supplémentaires non payées et subissent la violence des patients. De plus, le taux d'absentéisme en raison de maladie y est élevé. « Nous sommes des travailleuses en soins de la santé et nous travaillons dans un milieu plus malade que jamais auparavant », affirme Silas. De nombreuses infirmières n'ont pas d'emploi à temps plein et se voient souvent contraintes d'avoir plus d'un emploi. Cependant, la plupart aiment leur profession d'infirmière et ne veulent pas la laisser.

Il s'agit d'une situation que les syndicats pourraient apporter à la table de négociation. « Disons-le clairement mes amis, si vous ne pouvez pas conserver votre personnel, vous ne serez plus capables d'en recruter d'autres. Cela me brise le cœur quand j'entends une infirmière dire "je ne voudrais jamais que mon enfant pense à devenir infirmière/infirmier"; nous devons faire quelque chose pour redresser la situation. » Selon Silas, bien qu'une priorité du syndicat soit la négociation en vue d'obtenir de meilleurs salaires et conditions de travail, il est évident que ce dernier doit aussi déborder de ce rôle pour travailler avec la collectivité. Les dirigeants syndicaux sont des experts du monde du travail qui ont beaucoup à apporter dans la collectivité et dans les milieux de travail.

Silas a soulevé un problème qui touche la communauté universitaire. Un bon nombre de percées en recherche en sciences infirmières ne sont malheureusement pas utilisables en milieu de travail. Puisque les diverses études se servent de méthodologies différentes, il est impossible de comparer les données. Silas affirme qu'il serait nécessaire que les chercheurs uniformisent leurs méthodologies de sorte que les données puissent être comparées d'une étude à l'autre. Ceci entraînerait éventuellement des retombées sur le milieu du travail où les infirmières en poste pourraient utiliser les résultats de ces études pour améliorer les soins de santé offerts aux patients. Elle a invité le gouvernement Canada à prendre des mesures à cet effet. « Lorsqu'il est question de personnes..., nous nous devons de parler de la même méthodologie afin d'avoir le même outil d'évaluation pour nous indiquer la voie à suivre et cela ne peut se faire qu'au palier fédéral. » Il y a d'autres enjeux majeurs dont le syndicat et la profession doivent

concluded by saying, "I'm proud and pleased to be here as part of this celebration. We made history. Thank you."

Nurses today face many challenges. In "Always Moving Forward," Linda Silas, former NBNU president and elected president of the Canadian Federation of Nurses Unions, describes these challenges and how the union can help the profession move forward. The nursing profession is one of high stress and hectic workplaces, where nurses work many unpaid overtime hours and suffer potential violence from patients, and have a high absenteeism rate due to sick time. "We're health care workers and we work in the sickest environment ever," Silas said. Many nurses don't have full-time jobs and often need to work more than one job. Still, most love being nurses and don't want to leave the profession.

This is a situation that unions can address at the bargaining table. "Let's be clear my friends; if you cannot retain your staff you won't be able to recruit anymore. It breaks my heart when I hear a nurse say 'I do not want my child to ever think of nursing'; we have to turn that around." Silas argues that while a union's priority is bargaining for better wages and working conditions, of course, they also need to expand beyond that role to work in the community. Union leaders are workplace experts who have a lot to contribute to the community and to workplaces.

Silas raised a concern that affects the university community. Many advances discovered in nursing research, unfortunately, aren't usable in the workplace. Since different studies use different methodologies, the data can't be compared. Silas said that researchers need to standardize their methodologies so that data can be compared across studies and, eventually, this will trickle down into the workplace where actual nurses can use these findings to improve the health care they offer to patients. She encouraged the Canadian government to step in on this matter. "When we're talking about people ... we have to be talking about the same methodology to have the same evaluation tool to know where we are going and that can only be done at the federal level." Other important issues the union and the nursing profession need to address are strengthening diversity in the workplace, fighting privatization of the health care system (in for-profit health care, Silas says, "the money goes to the share holders; it doesn't go to the patient"), and continuing to work on pay equity.

Why did nurses join the Canadian Labour Congress? "Because we can't make changes by ourselves, we have to work for our communities." There are many issues that need to be worked on, and "as nurses we have known from the start that we can't do it alone and that's why we belong." The N.B. nursing profession today needs and has a strong voice at the bargaining table and in the community.

Despite the impression one would get from this conference, said Penny Ericson, former Dean of Nursing at the University of New Brunswick, nurses as a profession have been silent.

s'occuper, notamment le renforcement de la diversité, la privatisation du système de soins de santé (dans des soins de santé à but lucratif, dit Silas, l'argent va aux actionnaires; elle ne profite pas au patient) et la poursuite du travail visant l'équité salariale.

Vous vous demandez peut-être pourquoi les infirmières se sont jointes au Congrès du travail du Canada. « Parce que nous ne pouvons pas nous-mêmes faire changer les choses et que nous devons travailler pour nos collectivités. » Nous devons traiter de nombreux problèmes, et « à titre d'infirmières, nous savons depuis le début que nous ne pouvons pas le faire seules; c'est la raison pour laquelle nous faisons partie de ce groupe ». Aujourd'hui, la profession infirmière au Nouveau-Brunswick a besoin d'une voix forte à la table de négociation et dans la collectivité, et elle l'a.

Penny Ericson, ancienne doyenne de la Faculté des sciences infirmières à la University of New Brunswick, dit qu'en dépit de l'idée que ce colloque peut nous laisser, les infirmières à titre de professionnelles ont été silencieuses. « Nous n'avons pas été efficaces pour expliquer aux différentes disciplines des soins infirmiers, ni aux professionnels de la santé, ni au public, ce qu'au juste nous faisons qui entraîne une différence dans la vie d'une personne. » Les infirmières ont dû se battre pour obtenir la reconnaissance. C'est sa participation à un essai dans une unité de soins à la Duke University à la fin de ses études en soins infirmiers qui a convaincu Ericson que « les gens ont besoin d'en connaître plus à propos des soins infirmiers pour être en mesure de valoriser cette profession ».

Les infirmières doivent miser davantage sur la formation de partenariats. Au cours de sa carrière, Ericson a vu les soins infirmiers se diviser en quatre groupes : administration, formation, pratique et recherche. « Je pense que cela nous a affaiblies plutôt que de nous renforcer. » Elle dit que ces groupes devraient se réunifier et recommencer à travailler en étroite collaboration en vue de solidifier la profession. Les infirmières peuvent aussi tirer avantage de partenariats avec des politiciens. « Je crois que les politiciens sont nos alliés, mais je pense qu'il nous arrive parfois de ne pas les avoir comme alliés parce que nous devenons en colère à propos des enjeux. » Les infirmières peuvent éduquer les politiciens à propos de leurs champs d'expertise, et les politiciens peuvent aider les infirmières à comprendre le monde de la politique et à mieux y jouer leurs cartes afin d'avoir leur mot à dire sur les changements qui seront bénéfiques à leurs patients.

Ericson conclut que la population canadienne a besoin d'être mieux éduquée à propos de la valeur de l'infirmière. « Je crois que nous avons beaucoup de chemin à parcourir pour expliquer au public pourquoi nous sommes importantes, sur quoi porte notre importance et pourquoi il est essentiel de nous rémunérer comme les professionnelles que nous sommes. » Les infirmières passent grandement inaperçues, mais elles sont indispensables au succès de notre système de soins de santé et à la bonne santé des Canadiens et Canadiennes. « Les infirmières constituent la masse de la population active dans les domaines des soins de santé, de la promotion de la santé et de la formation des gens à l'autogestion de leurs soins. » Ericson souhaite que nous soyons en mesure de résoudre ce dilemme crucial dans un avenir rapproché. Une fois ce dilemme résolu, les fondements seront jetés pour un avenir plus réjouissant pour les infirmières et, ultimement, pour toute la population canadienne.

"[W]e have not been good about explaining to each other across our inter-nursing disciplines nor to the health care profession, nor to the public, what it is that we really do that makes a difference in a person's life." Nurses have had to fight for recognition. After finishing her degree in nursing, Ericson participated in a trial nursing unit at Duke University, which convinced her that "people need to know more about nursing if they are to value it."

Nurses need to focus more on forming partnerships. Over her career, Ericson has seen nursing split into four groups: administration, education, practice and research. "I think that has weakened us, not strengthened us." She says these groups must come back together and start working closely with one another again if the profession is to become stronger. Nurses can also benefit from working in partnership with politicians. "I think politicians are our allies but I think sometimes we end up not having them as allies because we get angry over the issues." Nurses can educate politicians in their areas of expertise, and politicians can help nurses understand and better navigate the political realm to effect the change that will benefit their patients

Ericson concludes that Canadians need to be better educated about the value of the nurse. "I think we have a long way to go to explain to the public why we are important, how we are important, and why it's important to pay us a professional wage." Nurses largely go unnoticed, but are critical to the success of our health-care system and the good health of Canadians. "[N]urses are the bulk of the work force when it comes to health care and health promotion, educating people how to care for themselves." Ericson hopes that we are able to solve this crucial dilemma in the near future. Once this happens, a foundation will be laid for a better future for nurses, and, ultimately, Canadians.

During the question period, one audience member observed that "the same struggle that the nurses are facing is the same struggle that workers in the rest of Canada and the rest of the world are facing," and argued that nurses need to build coalitions with other unions and professions to address these issues. Another audience member echoed Penny Ericson's point about the value of the nurse: "We need big campaigns on the value of our work.... Value the work, you'll value the people doing it and that's when you'll make progress at the bargaining table." Several members of the audience pointed out the necessity of ensuring that we elect the right politicians, people that will help to effect change. "[Academics] have great ideas but no one is listening if it doesn't translate into social policy.... [W]hat we need to elect are the people who will translate our good ideas into social policies.

A number of people discussed the nurses' success in organizing themselves into a unionized profession, and asked what nurses can teach the rest of the labour movement. One presenter responded that, first, "the desire had to be there in the grassroots"; then they needed the opportunity to learn about union organizing from experienced union activists. Presenter Linda Silas added that the secret to the nurses' success is their patience. Nurses,

Au cours de la période de questions, un membre du public a fait la remarque que « la lutte que doivent mener les infirmières est la même que celle que doivent mener les travailleurs du reste du Canada et du monde entier » et a soutenu que les infirmières ont besoin de créer des coalitions avec les autres syndicats et les autres professions pour aborder ces questions. Un autre membre du public a repris le point soulevé par Penny Eriscon au sujet de la valeur de l'infirmière : « Nous avons besoin de grosses campagnes de publicité sur la valeur de notre travail... Valorisez le travail, ce faisant vous valorisez les personnes qui font ce travail et c'est de cette façon que vous ferez des progrès à la table de négociation. » Plusieurs membres du public ont souligné la nécessité de s'assurer d'élire les bons politiciens, des personnes qui influenceront le changement. « Les théoriciens ont de grandes idées, mais ils font la sourde oreille si ce qui se dit ne se traduit pas en politique sociale... Nous devons élire des personnes qui traduiront nos bonnes idées en politiques sociales. »

Quelques personnes ont discuté du succès qu'ont connu les infirmières dans la syndicalisation de leur profession et elles ont demandé ce que les infirmières pourraient enseigner au reste du mouvement ouvrier. Une des présentatrices a répondu que le premier élément est « qu'il doit y avoir une volonté fondamentale », puis ils doivent avoir l'occasion d'apprendre de la part d'activistes syndicaux chevronnés ce en quoi consiste l'organisation syndicale. La présentatrice Linda Sials a ajouté que le secret du succès des infirmières est leur patience. Les infirmières, dit-elle, sont demeurées centrées et se sont attaquées à un problème à la fois, une étape à la fois. Lorsqu'un si grand nombre de personnes sont concernées, il est primordial de choisir un problème majeur et d'y aller lentement.

Quelqu'un d'autre a demandé de quelle manière le SIINB « peut lancer la campagne publique contre la destruction néolibérale de nos services publics ». Une présentatrice a répondu en expliquant que les infirmières avaient tenté de se concentrer sur les enjeux de santé publique, leur domaine d'expertise; toutefois, cette dernière a reconnu qu'il est également important que les infirmières travaillent sur d'autres enjeux sociaux importants au sein d'une coalition de groupes. « Aucun groupe n'y arriva seul. Ces questions concernent plus qu'un syndicat, qu'un groupe de travailleurs... Si nous mettons en commun toutes nos énergies et que nous nous entendons sur un but commun, je crois que nous pourrons avoir beaucoup plus de succès. »

La profession infirmière au Nouveau-Brunswick s'est transformée, passant de profession aidante silencieuse à un groupe syndiqué de femmes et d'hommes qui exigent le respect ainsi que des salaires et des avantages sociaux justes et équitables. L'histoire du militantisme infirmier nous montre qu'elles se sont transformées en une présence solide dans la province, mais qu'elles se heurtent encore à nombreux défis. Le SIINB concentre ses efforts à sensibiliser davantage la population à ces problèmes et à lutter pour le respect et la reconnaissance des infirmières. Une victoire majeure à cet égard serait de réussir à communiquer efficacement aux Canadiens et Canadiennes la valeur réelle de l'infirmière. Les infirmières constituent une partie vitale du système canadien de soins de santé et de notre mode de vie, et elles devraient être traitées et rémunérées selon leur valeur.

she said, have stayed focused and taken on one issue at a time, one step at a time. With so many people involved, it's critical to choose a key issue and take it slowly.

Someone else asked how the NBNU “can build the public campaign against the neo-liberal destruction of our public services.” One presenter responded by explaining that nurses have tried to focus on public health issues, their area of expertise; however, the presenter agreed that it's also important for nurses to work on other important social issues with a coalition of groups. “[N]o one group can do it alone. These issues are bigger than one union, one group of workers.... [I]f you put all that energy together and pick one focus I think we can be far more successful.”

Nursing in New Brunswick has transformed from a silent helping profession to a mobilized group of women and men who are demanding respect and fair compensation and benefits. The history of nurses' activism shows that they have developed into a very strong presence in the province, but they still face many challenges. The NBNU is working to raise these issues in the public consciousness and fight for respect and recognition for nurses. A key victory in this effort would be successfully communicating to Canadians the true value of the nurse. Nurses are a critical part of the Canadian health-care system and way of life, and should be treated as such and compensated in kind.



*Marilyn Quinn, New Brunswick Nurses Union; Linda Kealey, UNB; Penny Ericson, retired, UNB; Madeleine Gaudet, retired, NBNU; Linda Silas, Confederation of Nurses Unions.*

*Marilyn Quinn, Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick; Linda Kealey, UNB; Penny Ericson, retraitée, UNB; Madeleine Gaudet, retraitée, SIINB; Linda Silas, Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers.*

## Resumé

Le colloque *Éclairer les politiques publiques : Perspectives socioéconomiques et historiques sur le travail au Nouveau-Brunswick* a réussi à montrer très clairement les défis historiques et actuels du travail au Nouveau-Brunswick, et à suggérer un certain nombre d'approches novatrices servant à l'élaboration de politiques publiques pour aborder ces questions. Les politiques publiques représentent un incroyable potentiel pour aider à améliorer la qualité de vie des travailleurs, et les syndicats sont indispensables pour lutter pour les droits et la reconnaissance des travailleurs en partie par la réforme des politiques. La formation syndicale est un élément clé du succès du mouvement ouvrier et il serait important qu'elle comprenne plus d'histoire du travail destinée aux travailleurs. L'histoire du travail et la formation syndicale peuvent éclairer les politiques publiques d'une façon qui nous rappelle l'importance des collectivités même dans notre ère de mondialisation; des politiques publiques innovatrices et éclairées peuvent aider à revitaliser l'Acadie du Nouveau-Brunswick aussi bien que notre industrie forestière en déclin. Des politiques plus solides aideront aussi le gouvernement à attirer et conserver du personnel infirmier dans la province. Les organisateurs du colloque espèrent que les idées qui y ont été partagées aideront à amorcer des changements dans de nombreux secteurs de la vie au Nouveau-Brunswick.



*L'équipe : Bill Parenteau, UNB; Nicole Lang, Université de Moncton (campus d'Edmundston); Carol Ferguson, Chargée de projet, ARUC; Greg Kealey, UNB; David Frank, UNB; Raymond Léger, SCFP; Elaine Bernard, Harvard University; Linda Kealey, UNB, responsable de l'organisation du colloque.*

## In summation

The Informing Public Policy: Socio-economic and Historical Perspectives on Labour in New Brunswick conference succeeded in casting in stark relief the current and historical challenges of New Brunswick labour, and suggested a number of innovative approaches for public policy to address these issues. Public policy has incredible potential to help improve the lives of workers, and unions are critical in fighting for better rights and recognition for workers in part through policy reform. Labour education is key to a successful labour movement and needs to include more labour history accessible to working people. Labour history and labour education can inform public policy in ways that remind us of the importance of communities even in this globalized world; innovative and informed public policy can help to revitalize Acadian New Brunswick as well as the province's ailing forestry industry. Stronger policy will also help the province to attract and keep nurses in the province. Conference organizers hope that the ideas shared at this conference will help spark change in many areas of New Brunswick life.



***The Team:** Bill Parenteau, UNB; Nicole Lang, Université de Moncton (Edmundston campus); Carol Ferguson, Project Manager, CURA; Greg Kealey, UNB; David Frank, UNB; Raymond Léger, CUPE; Elaine Bernard, Harvard University; Linda Kealey, UNB, conference convenor.*

## Participants et participantes au colloque

- Jean-Claude Basque** ancien représentant en éducation pour le Congrès du travail du Canada dans la région de l'Atlantique.
- Joel Belliveau** professeur d'histoire à l'Université Laurentienne.
- Elaine Bernard** directrice générale du programme Labor and Worklife (Travail et conciliation vie-travail) et du programme Harvard Trade Union à la Harvard University, à Cambridge, au Massachusetts.
- Michel Boudreau** président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick.
- Omer Chouinard** professeur de sociologie et directeur du programme de maîtrise en études de l'environnement à l'Université de Moncton.
- Penny Ericson** doyenne et professeure émérite à la Faculté des sciences infirmières à la University of New Brunswick.
- Aurèle Ferlatte** membre retraité du Syndicat canadien des travailleurs du papier; M. Ferlatte a fait partie de la marine marchande au cours de la Deuxième Guerre mondiale.
- David Frank** professeur d'histoire du travail de la University of New Brunswick et directeur du projet sur l'histoire du travail au Nouveau-Brunswick, lequel est financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
- Madeleine Gaudet** ancienne présidente du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick.
- Louise Guerrette** membre retraitée du Syndicat canadien de la fonction publique.
- Steven High** titulaire de la Chaire de recherche du Canada en histoire publique et codirecteur du Centre d'histoire orale et de récits numérisés à l'Université Concordia, à Montréal.
- Rod Hill** professeur d'économie à la University of New Brunswick, campus de Saint John.
- Greg Kealey** vice-recteur à la recherche de la University of New Brunswick et membre du projet d'histoire du travail au Nouveau-Brunswick.
- Linda Kealey** professeure d'histoire à la University of New Brunswick et membre du projet d'histoire du travail au Nouveau-Brunswick; la professeure Kealey a participé à l'organisation du colloque Éclairer les politiques publiques.
- Diane Landry** étudiante à la maîtrise à l'Université de Moncton, campus d'Edmundston.
- Nicole Lang** codirectrice du projet d'histoire du travail au Nouveau-Brunswick et professeure d'histoire à l'Université de Moncton, campus d'Edmundston.

## Conference Participants

- Jean-Claude Basque** is the former Canadian Labour Congress education representative for the Atlantic Region.
- Joel Belliveau** is professor of History at Laurentian University.
- Elaine Bernard** is the Executive Director of the Labor and Worklife Program and the Harvard Trade Union Program at Harvard University in Cambridge, Massachusetts.
- Michel Boudreau** is President of the New Brunswick Federation of Labour.
- Omer Chouinard** is Professor of Sociology and Director of the Master's program in Environmental Studies at the Université de Moncton.
- Penny Ericson** is Dean and Professor Emerita of the Faculty of Nursing at the University of New Brunswick.
- Aurèle Ferlatte** is a retired member of the Canadian Paperworkers Union who served in Canada's merchant navy during the Second World War.
- David Frank** is Professor of History at the University of New Brunswick and Director of the New Brunswick Labour History Project, funded by the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada.
- Madeleine Gaudet** is a former President of the New Brunswick Nurses Union.
- Louise Guerrette** is a retired member of the Canadian Union of Public Employees.
- Steven High** holds a Canada Research Chair in Public History and is the Co-Director of the Centre for Oral History and Digital Storytelling at Concordia University in Montreal.
- Rod Hill** is Professor of Economics at the University of New Brunswick in Saint John.
- Greg Kealey** is Provost and Vice-President (Research) at the University of New Brunswick and a member of the New Brunswick Labour History Project.
- Linda Kealey** is Professor of History at the University of New Brunswick and a member of the New Brunswick Labour History Project; she served as organizer for the Informing Public Policy conference.
- Diane Landry** is an MA student at Université de Moncton (Edmundston campus)
- Nicole Lang** is Associate Director of the New Brunswick Labour History Project and Professor of History at the Université de Moncton (Edmundston campus).
- Paul-André Lapointe** is Director of the Department of Industrial Relations at Laval University and co-director of the CURA project "Innovations, formation et protections sociales dans le travail et l'emploi."

- Paul-André Lapointe** directeur du Département des relations industrielles à l'Université Laval et responsable du projet ARUC « Innovations, formation et protections sociales dans le travail et l'emploi ».
- André Leclerc** professeur d'économie à l'Université de Moncton, campus d'Edmundston et titulaire de la Chaire des Caisses populaires acadiennes en gestion des coopératives.
- Raymond Léger** ancien conseiller syndical à la recherche pour le Syndicat canadien de la fonction publique et membre du projet d'histoire du travail au Nouveau-Brunswick.
- Tom Mann** directeur général du Syndicat du Nouveau-Brunswick et ancien directeur du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick
- Mark McLaughlin** étudiant au doctorat en histoire à la University of New Brunswick.
- John Murphy** a été pendant de longues années directeur général de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick.
- Tony Myatt** professeur d'économie à la University of New Brunswick.
- Bill Parenteau** professeur d'histoire à la University of New Brunswick et membre du projet d'histoire du travail au Nouveau-Brunswick.
- Johanne Perron** directrice générale de la Coalition pour l'équité salariale de Nouveau-Brunswick et membre du conseil d'administration du Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick.
- Marilyn Quinn** présidente du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick depuis 2004; Mme Quinn possède 31 ans d'expérience en soins infirmiers et elle a été active au sein d'organismes de soins infirmiers à l'échelle régionale, provinciale et nationale.
- Linda Silas** présidente de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers et ancienne présidente du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick.
- Jeff Taylor** professeur en études du travail au Centre for Work and Community Studies, à la Athabasca University
- George Vair** ancien président du Conseil du travail de Saint John et région et un ancien vice-président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick.
- Stephen Wyatt** professeur à la Faculté de foresterie de l'Université de Moncton, campus d'Edmundston, et ancien directeur général du Conseil de la recherche forestière du Québec.

- André Leclerc** is a professor of Economics at the Université de Moncton in Edmundston and holds the chair of studies in Acadian caisses populaires and the management of cooperatives.
- Raymond Léger** is a former research representative for the Canadian Union of Public Employees and a member of the New Brunswick Labour History Project.
- Tom Mann** is the Executive Director of the New Brunswick Union and former Executive Director for the New Brunswick Nurses Union.
- Mark McLaughlin** is a doctoral student in History at the University of New Brunswick.
- John Murphy** was the long-serving Executive Secretary of the New Brunswick Federation of Labour.
- Tony Myatt** is Professor of Economics at the University of New Brunswick.
- Bill Parenteau** is Professor of History at University of New Brunswick and a member of the New Brunswick Labour History Project.
- Johanne Perron** is Executive Director of the New Brunswick Coalition for Pay Equity and a board member of the Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick.
- Marilyn Quinn** is President of the New Brunswick Nurses Union since 2004; she has 31 years of nursing experience and has been active at the local, provincial and national levels of nursing organizations.
- Linda Silas** is President of the Canadian Federation of Nurses Unions and past President of the New Brunswick Nurses Union.
- Jeff Taylor** is Professor of Labour Studies at the Centre for Work and Community Studies at Athabasca University.
- George Vair** is a past president of the Saint John and District Labour Council and a former vice-president of the New Brunswick Federation of Labour.
- Stephen Wyatt** is Professor in the Forestry Faculty at the Université de Moncton (Edmundston campus) and former Director General of Quebec's Council of Forestry Research/Conseil de la recherche forestière du Québec.







**LHTNB.ca**  
LABOUR HISTORY IN NEW BRUNSWICK  
HISTOIRE DU TRAVAIL AU NOUVEAU-BRUNSWICK

## Nos partenaires

Archives provinciales du Nouveau-Brunswick

Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick

Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Centre de documentation et d'études madawaskayennes

Centre d'études acadiennes Anselme-Chiasson

Congrès du travail du Canada

Fédération des travailleuses et des travailleurs du Nouveau-Brunswick

Musée du Nouveau-Brunswick

New Brunswick Teachers' Association

Direction du Patrimoine, Ministère du Bien-être, de la Culture et du Sport

La Société historique du Madawaska

Syndicat canadien de la fonction publique

Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Syndicat du Nouveau-Brunswick

W. Franklin Hatheway Trust

## Our Partners

Provincial Archives of New Brunswick

Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick

Nurses Association of New Brunswick

Centre de documentation et d'études madawaskayennes

Centre d'études acadiennes Anselme-Chiasson

Canadian Labour Congress

New Brunswick Federation of Labour

New Brunswick Museum

New Brunswick Teachers' Association

Heritage Branch, Department of Wellness, Culture and Sport

La Société historique du Madawaska

Canadian Union of Public Employees

New Brunswick Nurses Union

New Brunswick Union

W. Franklin Hatheway Trust

Le projet d'histoire du travail au Nouveau-Brunswick fait partie des Alliances de recherche universités-communautés et est subventionné par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Nous vous invitons à en apprendre davantage sur l'histoire du travail au Nouveau-Brunswick en visitant notre site Web à l'adresse :

The New Brunswick Labour History Project is a Community-University Research Alliance supported by the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada. We invite you to learn more about New Brunswick labour history by visiting us at:

[WWW.LHTNB.CA](http://WWW.LHTNB.CA)



Social Sciences and Humanities  
Research Council of Canada

Conseil de recherches en  
sciences humaines du Canada

Canada



Printed by workers of LOCAL 3471

