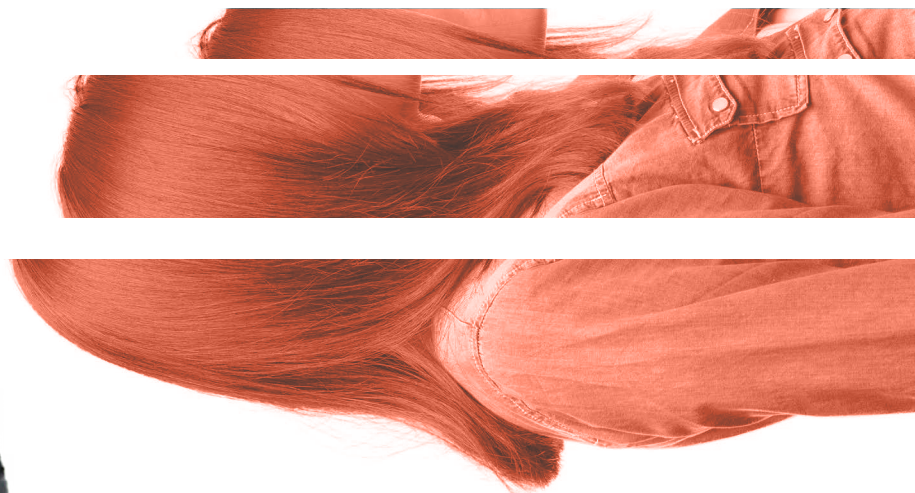




LA COULEUR DE LA PRIVATISATION :

UN RAPPORT DU SCFP SUR LES RÉPERCUSSIONS DES SERVICES PRIVATISÉS ET À BUT LUCRATIF SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTOCHTONES, NOIRS ET RACISÉS, ET LEURS COMMUNAUTÉS

*Par Alia Karim et Julia Sánchez
Agentes principales à la Recherche – SCFP*





REMERCIEMENTS

Un merci tout spécial à Aditya Rao d'avoir contribué à l'étude de cas sur le logement pour ce rapport. Nous tenons à remercier Angella MacEwen et Geneviève Romard pour leur aide dans la préparation de ce rapport. Merci également à William Chalupiak, Karin Jordan et Céline Carré pour leur aide rédactionnelle. Nous remercions tout particulièrement Lisa Freeman et Lou Black pour leur expertise et leur aide dans l'organisation d'un groupe de discussion avec les membres du Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH). Enfin, ce rapport n'aurait pas été possible sans la participation des membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et du SEH, qui nous ont fait part de leurs témoignages et de leur sagesse de façon ouverte et constructive.

À PROPOS DU SCFP

Fort de ses 750 000 membres, le SCFP est le plus grand syndicat au Canada. Les membres du SCFP se font une fierté d'offrir, dans le cadre de leur travail, des services publics de qualité dans les communautés à la grandeur du pays, et ce, dans un large éventail de secteurs et de milieux, notamment : santé, services d'urgence, éducation, transport, services éducatifs à la petite enfance, municipalités, services sociaux, bibliothèques, énergie et transport aérien. Le SCFP représente près de 200 000 membres travaillant dans des hôpitaux et des établissements de soins de longue durée, et plus de 60 000 membres travaillant dans des établissements postsecondaires, les deux secteurs présentés dans les études de cas de ce rapport.

TABLE DES MATIÈRES

La couleur de la privatisation : un rapport du SCFP sur les répercussions des services privatisés et à but lucratif sur les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés, et leurs communautés

Grands constats	6
Introduction.....	8
Méthodologie.....	9
L'engagement du SCFP en faveur de l'équité et de la défense des services publics.....	11
Promouvoir l'équité et lutter contre le racisme.....	11
Défendre les services publics et lutter contre la privatisation.....	12
Histoire et conséquences de la privatisation des services publics.....	13
Définir la privatisation.....	13
Perceptions du public à l'égard de la privatisation.....	14
Une brève histoire de la privatisation.....	15
Les conséquences de la privatisation.....	16
La privatisation aggrave les inégalités.....	18
Les ratés de la privatisation au Canada.....	19
Victoires importantes contre la privatisation.....	21
Ce que les données nous apprennent.....	23
Le recensement révèle une image inquiétante des iniquités et de la discrimination.....	24
Discrimination contre les personnes autochtones.....	25
Disparités entre le secteur public et le secteur privé.....	27
Étude de cas no 1 : La privatisation dans les établissements postsecondaires — exploitation du personnel des services alimentaires au profit de multinationales	31
Rémunération et avantages sociaux.....	33
Conditions de travail.....	34
Sécurité d'emploi.....	35
Harcèlement et discrimination.....	36
Répercussions sur les communautés.....	38
Conclusion.....	38
Étude de cas no 2 : Un gain à court terme qui fait mal à long terme : la mainmise du secteur privé sur les soins de longue durée	39
L'essor du privé dans les soins de longue durée.....	40
Les gouvernements encouragent la privatisation.....	41
Ce que la COVID-19 a révélé.....	42

Une main-d'œuvre diversifiée et maltraitée.....	44
Histoires de dévouement et de résilience d'employées du secteur des SLD.....	46
Rémunération et avantages sociaux.....	46
Conditions de travail	47
Harcèlement et discrimination	49
Répercussions sur les communautés.....	49
Conclusion.....	50
Étude de cas no 3 : « Notre situation est meilleure dans le secteur public » : rapatriement des services dans les hôpitaux de la Colombie-Britannique	51
La sous-traitance des services de soutien dans les hôpitaux de la Colombie-Britannique.....	52
La campagne du SEH contre la sous-traitance	54
La mobilisation du personnel contre la privatisation	55
Rémunération et avantages sociaux.....	57
Conditions de travail	58
Harcèlement et discrimination	59
Répercussions sur la communauté	61
Conclusion.....	61
Étude de cas no 4 : La privatisation et la crise du logement : une histoire de domination des entreprises et de recul du secteur public	62
Augmentation des coûts.....	63
Le déclin du rôle de l'État.....	63
La financiarisation accrue du logement.....	64
La privatisation favorise la financiarisation.....	64
Pendant ce temps, les gouvernements jettent de l'huile sur le feu	66
Répercussions sur les communautés autochtones, noires et racisées	66
Le problème : la circulation des capitaux et non les gens	68
Le rôle des fonds de pension	69
Regard vers l'avenir.....	70
Conclusion.....	72
Étude de cas no 5 : Travailleuses autochtones au Québec — Briser le moule.....	73
Rémunération et avantages sociaux.....	75
Conditions de travail	75
Harcèlement et discrimination	76
Personnel en sous-traitance.....	77
Regard vers l'avenir pour les travailleuses et travailleurs autochtones	78
Conclusion.....	79
Recommandations	80
Conclusion	82
Références	84

GRANDS CONSTATS

Poussé par le désir de maximiser ses profits, le secteur privé fait pression pour privatiser les services publics au Canada. Dans ce rapport, le SCFP révèle les impacts négatifs de la privatisation des services publics et de l'ingérence du privé dans les services essentiels pour les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés et leurs communautés — des populations déjà aux prises avec des disparités économiques en raison d'injustices passées et présentes.

Ce rapport s'appuie sur cinq études de cas présentant des données qualitatives provenant d'entrevues semi-structurées, de sondages et d'un groupe de discussion, afin de documenter les impacts de la privatisation sur les membres autochtones, noirs et racisés du SCFP et sur leurs communautés. Les personnes participantes ont été invitées à s'exprimer sur leur expérience de la privatisation au travail et dans leur communauté. Le rapport montre comment la privatisation fait pression à la baisse sur les salaires et crée des conditions de travail abusives pour ces personnes. Elle réduit aussi la qualité des services offerts à leurs communautés tout en enrichissant des sociétés privées et leurs actionnaires.

SALAIRE ET AVANTAGES SOCIAUX

La privatisation entraîne une baisse importante des salaires et des avantages sociaux (congrés payés, assurances et régimes de retraite). Les membres noirs, autochtones et racisés du SCFP qui travaillaient pour un employeur du secteur public ont vu leurs salaires et leurs avantages sociaux baisser lorsque leurs emplois ont été sous-traités.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les membres du SCFP ont souligné que les emplois pour des sous-traitants privés riment avec conditions de travail difficiles et lourde charge de travail, en raison d'un manque chronique de personnel et d'une hausse des exigences de travail de la part de la direction. Toutefois, des membres ont constaté que lorsque leur emploi a été ramené à l'interne, leurs conditions de travail sont restées les mêmes, ou se sont légèrement améliorées.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Les membres autochtones, noirs et racisés du SCFP ont exprimé leur inquiétude quant à l'absence de sécurité d'emploi chez les sous-traitants privés. Ceux-ci ne garantissent pas de stabilité d'emploi à long terme et, lorsqu'un contrat est transféré, le personnel ne sait pas s'il sera réembauché. À l'inverse, les membres se sentent plus en sécurité avec un employeur du secteur public.

HARCÈLEMENT

La plupart des membres du SCFP ont révélé des expériences troublantes de harcèlement fondé sur le genre, de discrimination raciale et de favoritisme chez des sous-traitants privés. Cela dit, plusieurs affirment que les employeurs publics doivent aussi améliorer leurs pratiques de gestion, puisque les membres sont aussi victimes de racisme et de sexisme dans ces milieux de travail.

IMPACTS SUR LA COMMUNAUTÉ

Les membres ont indiqué que leurs conditions de travail se répercutent sur les communautés desservies. Lorsque les services publics sont fournis à des fins lucratives, la qualité des services offerts à la communauté s'en ressent. Par ailleurs, les communautés autochtones, noires et racisées peinent à répondre à leurs besoins essentiels comme le logement. La financiarisation du logement a entraîné une crise d'abordabilité pour ces communautés.

RECOMMANDATIONS

TOUS LES ORDRES DE GOUVERNEMENT DOIVENT S'EFFORCER DE METTRE UN TERME À LA PRIVATISATION ET D'AMÉLIORER LES SERVICES PUBLICS.

1. Les gouvernements et les employeurs du secteur public doivent mettre fin à la privatisation des services publics, notamment à leur sous-traitance, afin de réduire les inégalités qui touchent les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés.
2. Afin de protéger les droits des travailleuses et travailleurs et de mettre fin à l'effritement des salaires et des conditions de travail que provoque la privatisation, les gouvernements doivent élargir les obligations du successeur (qui maintiennent les syndicats et leurs conventions collectives en place) pour englober la sous-traitance et le transfert de contrats dans le secteur public.
3. Le gouvernement fédéral doit mettre à jour la Stratégie nationale sur le logement afin qu'elle soit conforme au droit à un logement adéquat. De plus, il doit établir des normes nationales pour la protection des locataires, créer des fonds d'acquisition pour les logements sans but lucratif et des coopératives d'habitation, et mettre fin aux échappatoires fiscales pour les fiducies de placement immobilier.
4. Statistique Canada, les employeurs du secteur public et les sous-traitants du gouvernement doivent fournir des données désagrégées sur les travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et racisés, ainsi que sur leurs salaires, avantages sociaux et conditions de travail.

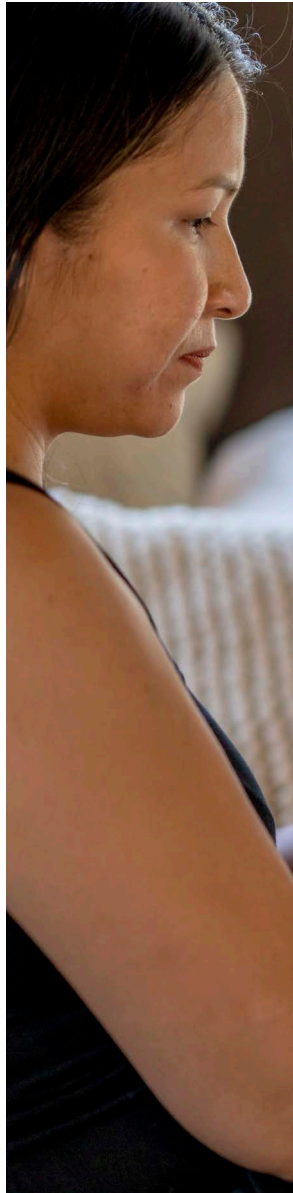


LE SCFP DOIT CONTINUER DE PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ, DE LUTTER CONTRE LE RACISME ET DE COMBATTRE LA PRIVATISATION.

1. Le SCFP doit renforcer sa stratégie globale de lutte contre la privatisation afin de mieux s'opposer à la privatisation des services publics et de s'assurer que ses campagnes de lutte contre la privatisation, ses communications et ses priorités en matière de négociation tiennent compte des expériences vécues par ses membres autochtones, noirs et racisés.
2. Le SCFP doit recueillir des données sur ses membres noirs, autochtones et racisés qui travaillent pour des employeurs publics et privés, notamment sur leurs salaires, leurs avantages sociaux et leurs conditions de travail et de vie.
3. Le SCFP doit continuer de négocier des clauses de convention collective pour promouvoir l'équité et lutter contre le racisme, contrer la privatisation, chercher à atteindre la parité salariale entre les membres dans les secteurs privé et public, et élaborer des clauses sur les besoins et les droits des membres en matière de logement.

Les autres objectifs portant sur l'équité et la lutte contre le racisme sont détaillés dans la *Stratégie du SCFP de lutte contre le racisme*¹.

¹ Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) (2021). « La stratégie du SCFP de lutte contre le racisme ». <https://scfp.ca/la-strategie-du-scfp-de-lutte-contre-le-racisme>



INTRODUCTION

Les personnes déléguées au 30^e congrès national du SCFP ont adopté une résolution exigeant que le syndicat développe des ressources qui expliquent les répercussions discriminatoires de la privatisation sur les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés ainsi que sur leurs communautés. La résolution demandait aussi au SCFP de mettre en lumière les témoignages de ces groupes d'équité qui ont vécu directement les conséquences de la privatisation, et de s'assurer que nos campagnes et communications contre la privatisation s'en inspirent.

Les personnes déléguées ont souligné que la privatisation des emplois du secteur public affecte davantage les travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et racisés, comme ces groupes sont plus susceptibles de faire l'objet de discrimination salariale. Elles ont aussi noté que la privatisation exacerbe les iniquités raciales en affaiblissant les syndicats et en érodant les avantages sociaux et les conditions de travail. En réponse à cette résolution, le SCFP a élaboré le présent rapport pour documenter les expériences de travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés et de leurs communautés face à la privatisation des services publics.

Ce rapport vise à mettre en lumière les expériences des travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés, et de leurs communautés, par rapport aux services publics privatisés et à but lucratif. Il démontre comment les différentes formes de privatisation affectent leurs salaires et leurs conditions de travail, en plus de réduire la qualité des services offerts à leurs communautés.

La prémisse du présent rapport est que la privatisation a un coût élevé pour les personnes noires, autochtones et racisées, qui sont obligées d'occuper des emplois à bas salaires dans le secteur privé, avec peu d'avantages sociaux et de droits au travail, et que la précarité est élevée au sein de ces communautés. La situation précaire de ces communautés exacerbe la pression sur des services sociaux déjà surchargés et sous-financés, comme l'assurance-emploi, le logement social, les subventions pour les frais de garde et les banques alimentaires.

Les emplois syndiqués du secteur public réduisent la discrimination raciale grâce à la négociation collective des salaires, des avantages sociaux et des mesures essentielles d'équité en emploi qui permettent de contrer les inégalités raciales au travail. Les emplois et les services du secteur public sont plus susceptibles d'offrir un salaire suffisant et des avantages sociaux qui aident les membres des groupes d'équité à obtenir un emploi et des moyens de subsistance décentes, ce qui contribue à corriger les inégalités raciales sur le marché du travail et dans la société en général.

Grâce à des études de cas et à l'analyse de données, ce rapport cerne les principales répercussions de la privatisation sur les groupes d'équité et les illustre par les témoignages de travailleuses et travailleurs de première ligne. Après avoir exposé la méthodologie utilisée, le rapport donne un aperçu de la privatisation : ses définitions, son histoire, ses conséquences et la façon dont elle aggrave les iniquités. Le rapport examine ensuite les données disponibles pour le contexte canadien, avant d'illustrer les impacts de la privatisation par des études de cas dans quatre secteurs : l'enseignement postsecondaire, les soins de longue durée, la santé et le logement. Enfin, le rapport présente une cinquième étude de

cas sur la situation du personnel autochtone au Québec, avant de conclure par des recommandations.

MÉTHODOLOGIE

Ce rapport explore cinq études de cas afin de documenter les impacts de la privatisation sur les membres autochtones, noirs et racisés du SCFP et sur leurs communautés. La première étude de cas analyse la tendance à la sous-traitance des services alimentaires dans les établissements postsecondaires. La deuxième révèle les expériences de préposé(e)s aux services de soutien personnel (*préposées aux bénéficiaires ou préposées aux soins personnels* selon les provinces) et d'auxiliaires en soins continus dans les établissements de soins de longue durée à but lucratif. La troisième étude de cas porte sur les expériences de membres du SEH en Colombie-Britannique, dont le travail a été sous-traité en 2002 et ramené à l'interne en 2018. La quatrième étude de cas porte sur les conséquences du recours des gouvernements aux solutions privées en matière de logement. Enfin, le rapport comprend une étude de cas axée sur les circonstances auxquelles sont confrontés les travailleurs et travailleuses autochtones dans divers secteurs.

Pour produire ce rapport, nous avons consulté des sources secondaires sur les conditions de travail des personnes autochtones, noires ou racisées dans le contexte de services privatisés, ainsi que des données sur les conditions de travail générales des groupes d'équité au Canada. Ces sources comprennent des rapports antérieurs du SCFP, des recherches menées par d'autres organisations, des articles scientifiques, des sites web, des conventions collectives et des rapports de Statistique Canada.

Par ailleurs, ce rapport s'appuie sur certaines données de l'Enquête sur la population active pour 2012 et 2022. Des données sur la rémunération hebdomadaire moyenne des personnes employées à temps plein toute l'année ont été demandées. Ces données ont été classées par genre, identité raciale, région, secteur (public ou privé) et statut syndical afin de mieux cerner les différents impacts de la privatisation sur les travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et racisés dans l'ensemble de l'économie.

Nous avons eu recours à des sondages, à des entrevues et à un groupe de discussion pour recueillir des données primaires. Nous avons choisi ces méthodes qualitatives pour explorer en profondeur les expériences, les impressions et les avis de nos membres sur le fait de travailler pour des organisations privées et à but lucratif chargées de fournir des services publics. Nous avons obtenu le consentement oralement ou par écrit des personnes participantes en les informant du but et des objectifs de la recherche.

Au total, nous avons mené 14 entrevues avec des membres noirs, autochtones ou racisés dans le cadre de ce rapport. Nous avons mené sept entrevues semi-structurées avec des membres du SCFP sur leurs expériences de travail dans des foyers de soins de longue durée à but lucratif ou pour des sous-traitants dans des établissements postsecondaires, ainsi que sur leurs expériences par rapport à l'accès à un logement sûr et abordable. Deux autres entrevues ont porté sur l'expérience d'employées autochtones au Québec, dans deux secteurs (services sociaux et énergie). Si les membres travaillaient auparavant pour un sous-traitant et que leur emploi a été rapatrié à l'interne, nous leur avons posé des questions supplémentaires afin de comparer leurs expériences dans les deux contextes. Toutes les entrevues ont eu lieu entre mai et juillet 2023.

En plus de ces entrevues semi-structurées, nous avons formé un groupe de discussion en juin 2023, avec l'aide du SEH, afin d'entendre cinq membres parler de leurs expériences de travail pour un sous-traitant et du rapatriement de leurs emplois à l'interne. Les personnes participant au groupe de discussion ont répondu à un sondage de suivi afin de compléter et d'approfondir les informations et leurs témoignages, et de nous aider à mieux comprendre leurs expériences par rapport aux services publics privatisés.

Les entrevues ont été menées en personne, en ligne et par téléphone, selon les préférences des participant(e)s, et la discussion de groupe s'est déroulée en ligne. La participation aux entrevues et au groupe de discussion était volontaire. L'ensemble des participant(e)s ont accepté que les entrevues soient enregistrées et les membres du groupe de discussion ont signé un formulaire de consentement. Les renseignements personnels identifiables recueillis lors des entrevues ne sont pas divulgués dans ce rapport et l'identité des participant(e)s est protégée à l'aide de pseudonymes et d'autres procédés d'anonymisation. Les entrevues et la discussion de groupe ont été enregistrées et transcrites aux fins de la recherche uniquement.

Le tableau suivant résume certains renseignements de base sur les 14 participant(e)s :

TABLEAU SYNTHÈSE - ENTREVUES

Secteur	Employeur/Titre du poste	Identité	Province
EPS	Université / Services alimentaires	Noire	Ont.
EPS	Université / Services alimentaires	Noire	Ont.
EPS	Université / Services alimentaires	Racisée	N.-B.
SLD	Foyer de soins privé / Préposée aux soins personnels	Autochtone	N.-B.
SLD	Foyer de soins public / Auxiliaire en soins continus	Noire	N.-B.
SLD	Foyer de soins privé / Préposée aux services de soutien personnel	Autochtone	Ont.
Services sociaux	Travail social / Assistant social	Autochtone	Qc
Santé	Hôpital / Entretien ménager	Noire	C.-B.
Santé	Hôpital / Entretien ménager	Racisée	C.-B.
Santé	Hôpital / Entretien ménager	Racisée	C.-B.
Santé	Hôpital / Entretien ménager	Racisée	C.-B.
Santé	Hôpital / Entretien ménager	Racisée	C.-B.
Énergie	Société publique / Personnel qualifié	Autochtone	Qc
Logement	Services communautaires sans but lucratif / Agente du logement	Autochtone	Sask.

Parmi les personnes ayant participé aux entrevues et au groupe de discussion, treize se sont identifiées comme des femmes et une comme bispirituelle. La majorité de ces personnes, huit au total, sont des citoyennes canadiennes nées dans un autre pays et ayant immigré au Canada lors des 20 dernières années. Cinq des personnes ayant participé sont nées au Canada et une possède sa résidence permanente. L'âge des participant(e)s varie entre le début de la trentaine et le milieu de la soixantaine. Le graphique ci-dessous illustre la répartition des 14 participant(e)s en fonction de leur âge :

DISTRIBUTION DES PARTICIPANT(E)S SELON LEUR ÂGE



L'ENGAGEMENT DU SCFP EN FAVEUR DE L'ÉQUITÉ ET DE LA DÉFENSE DES SERVICES PUBLICS

Le SCFP est fier d'œuvrer depuis longtemps à défendre les services publics et à favoriser le traitement équitable de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, particulièrement pour les membres des groupes d'équité. L'engagement du syndicat en faveur de l'équité et de la défense des services publics est à la base de ce rapport.

Promouvoir l'équité et lutter contre le racisme

Le SCFP sait qu'il est impossible de parvenir à la justice économique pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs sans éliminer le racisme au travail et dans nos communautés.

Le SCFP combat le racisme depuis longtemps déjà, et il est déterminé à garantir aux personnes autochtones, noires et racisées les mêmes

opportunités qu'ont les personnes non racisées. En 2021, les personnes déléguées au congrès national ont adopté la *Stratégie du SCFP de lutte contre le racisme* qui s'appuie sur une politique adoptée lors du congrès national de 1999. Nous avons mené des consultations auprès de nos membres autochtones, noirs et racisés, les invitant à partager leur expérience du racisme. Le résultat de ces consultations est la *Stratégie du SCFP de lutte contre le racisme*, qui oriente nos efforts pour la justice raciale dans notre syndicat, dans nos milieux de travail et dans nos communautés.

Cette stratégie comporte plusieurs objectifs, notamment accroître la représentation des personnes noires, autochtones, et racisées dans les instances du syndicat et garantir que leurs expériences orientent nos priorités de négociation.

Ce rapport contribue à l'objectif n° 4 de notre stratégie de lutte contre le racisme, qui vise à tirer des leçons des expériences vécues par nos membres autochtones, noirs et racisés. Les études de cas présentées dans ce rapport amplifient les voix des membres les plus touchés par le racisme et la discrimination dans le contexte de la privatisation. Des membres autochtones, noirs et racisés du

SCFP ont partagé leurs expériences directes de la privatisation et des services à but lucratif. Les témoignages contenus dans ce rapport aideront à façonner une approche antiraciste pour nos futurs efforts de lutte contre la privatisation et contribueront à favoriser l'émergence d'un mouvement syndical antiraciste.

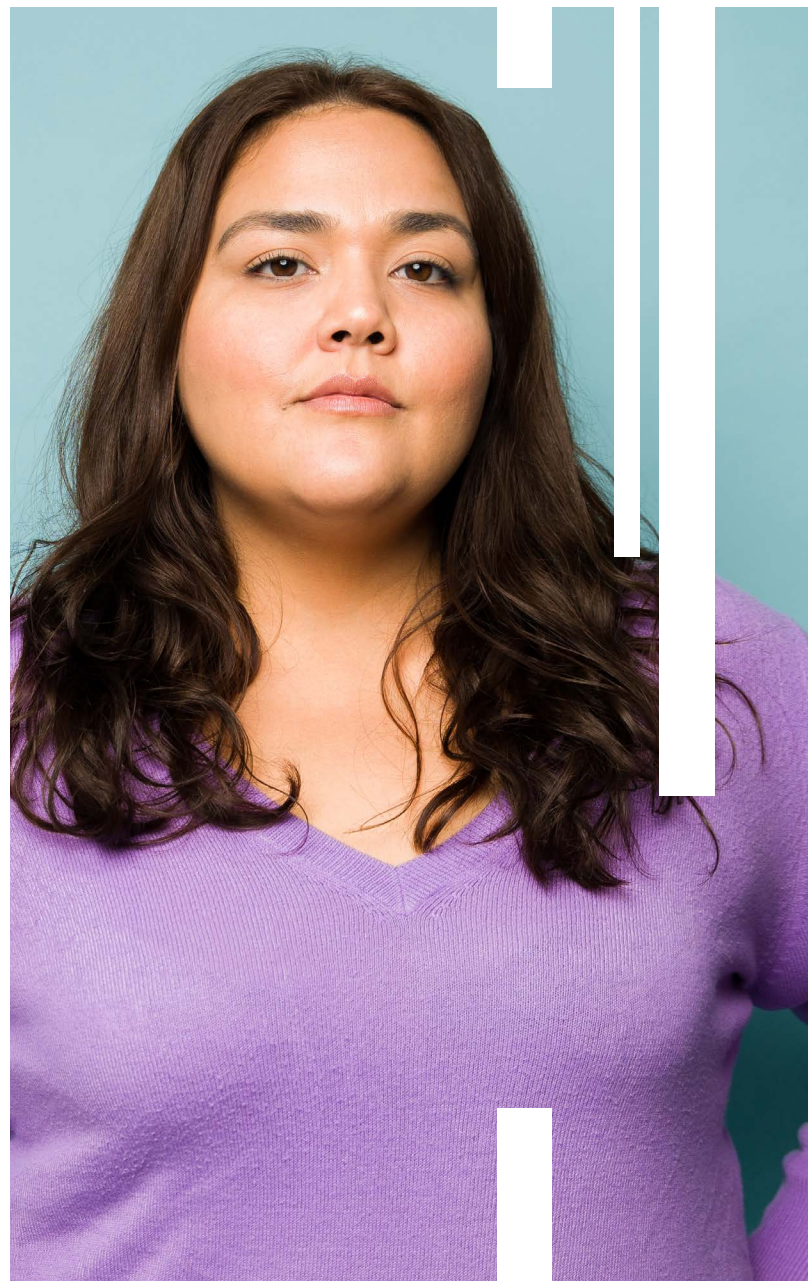
Défendre les services publics et lutter contre la privatisation

Le SCFP s'est engagé à lutter contre toutes les tentatives des employeurs et des gouvernements de privatiser le travail de ses membres. Au fil des ans, le SCFP a adopté de nombreuses résolutions et déployé de multiples campagnes pour défendre les services publics et lutter contre la privatisation². Lorsqu'un service public est privatisé, l'entreprise privée fait diminuer les salaires et s'oppose à la représentation syndicale, ce qui affecte les conditions de vie et de travail des membres. Par ailleurs, il a été prouvé à maintes reprises que la privatisation affecte les communautés en détériorant la qualité des services publics, puisque la priorité des entreprises privées est de faire des profits, et non de prendre soin des gens³. Quand un service est privatisé, les profits sont versés aux actionnaires et non réinvestis dans le secteur public. Voilà pourquoi les membres du SCFP et le mouvement syndical se mobilisent pour résister à la privatisation et défendre les services publics.

Le SCFP représente des dizaines de milliers de personnes noires, autochtones et racisées au Canada. Ces membres subissent souvent du racisme systémique de la part d'employeurs qui cherchent à générer des profits en perpétuant des inégalités en matière de salaires et de conditions de travail.

La privatisation nuit aux groupes d'équité, et tout particulièrement aux personnes autochtones, noires et racisées et à leurs communautés. Ces personnes sont les plus durement touchées par la privatisation parce qu'elles sont sur le marché du travail canadien depuis peu et qu'elles occupent souvent les emplois les plus précaires.

La disparition des emplois du secteur public à cause de la privatisation a des effets dévastateurs sur les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés, ainsi que sur leurs communautés. Ces personnes sont surreprésentées dans les emplois mal rémunérés, non syndiqués et précaires du secteur privé et elles sont plus susceptibles d'être en situation de pauvreté que les



² Notre Service de la recherche a dénombré plus de 100 résolutions du SCFP qui, depuis 1969, dénoncent la privatisation et la sous-traitance et s'engagent à défendre les services publics et les emplois syndiqués du secteur public. De même, notre orientation stratégique du début des années 2000 accorde la priorité aux efforts et aux campagnes de lutte contre la privatisation.

³ Publiée en 2016 par le SCFP et le Columbia Institute, l'étude *Ramener les services à l'interne : pourquoi les gouvernements municipaux mettent fin à la sous-traitance et à la privatisation* détaille des exemples de municipalités qui ont ramené des services publics à l'interne, principalement à cause de la mauvaise prestation de services par des sous-traitants.

personnes non racisées. Le SCFP est résolu à défendre les emplois du secteur public contre la privatisation, parce qu'ils sont meilleurs pour les travailleuses et travailleurs et leurs communautés, mais aussi parce qu'il s'agit d'une question de justice raciale pour les communautés autochtones, noires et racisées.

HISTOIRE ET CONSÉQUENCES DE LA PRIVATISATION DES SERVICES PUBLICS

Afin de contextualiser les études de cas, les constats et les recommandations du présent rapport, il importe d'abord d'examiner les différentes définitions de la privatisation, de discuter de l'histoire et des conséquences de la privatisation au Canada et dans le monde, et de donner des exemples de luttes syndicales qui ont réussi à contrer la privatisation.

Définir la privatisation

Dans le contexte du présent rapport, la privatisation fait référence à une série de pratiques impliquant la vente ou le transfert de services publics au secteur privé. Cela implique que la propriété, la gestion ou la prestation de services publics passent des mains du secteur public au contrôle d'entreprises privées, d'organismes sans but lucratif ou d'un consortium d'acteurs privés et publics.

La privatisation des infrastructures et des services publics prend de nombreuses formes qui évoluent constamment selon la nature du service ou de l'actif privatisé.

Les membres du SCFP qui travaillent dans les services publics sont souvent confrontés à la privatisation sous forme de sous-traitance. Cela se produit lorsqu'un gouvernement ou un employeur du secteur public engage un tiers pour effectuer des tâches ou des fonctions précises, ou pour fournir des services qui étaient auparavant fournis par le personnel du secteur public. Cette forme de privatisation nuit aux travailleuses et travailleurs, car les contrats sont généralement attribués à l'entreprise qui propose le prix le plus bas pour la prestation

du service. Les sous-traitants exploitent une main-d'œuvre moins chère, non syndiquée et ayant moins d'avantages sociaux et de droits au travail. Ils sapent ainsi les salaires, les avantages sociaux, les dispositions d'ancienneté et les autres droits inscrits dans les conventions collectives du secteur public, ce qui nuit énormément aux membres du SCFP.

Les entreprises privées causent encore plus de tort aux travailleuses et travailleurs lorsqu'elles se livrent au transfert de contrat. Cette pratique consiste pour l'employeur à changer de prestataire de services après quelques années afin de réduire ses dépenses et, selon certaines personnes, d'affaiblir les syndicats. Souvent, lorsqu'un contrat est transféré à une nouvelle entreprise, les personnes syndiquées perdent leur accréditation syndicale, leur emploi, leur salaire, leurs avantages sociaux et leur ancienneté.

La privatisation s'est complexifiée au fil des ans, les employeurs du secteur public ayant élargi le rôle du secteur privé au-delà de la conception et de la construction d'infrastructures publiques, pour inclure la gestion des services publics. Par exemple, les investisseurs privés jouent un rôle plus actif dans la promotion des partenariats public-privé (PPP). Dans un modèle de PPP, le gouvernement ou une autre entité publique conclut avec un groupe d'entreprises un contrat à long terme demandant au consortium privé de concevoir, construire, financer, exploiter, entretenir ou posséder une installation publique. Comparativement aux projets financés et gérés par le secteur public, les PPP permettent généralement au secteur privé de contrôler une large part des services et des actifs publics. Les sociétés à but lucratif se voient garantir des profits à long terme grâce aux paiements effectués par le gouvernement pour le financement, l'exploitation et l'entretien des infrastructures.

La privatisation des services publics est de plus en plus courante, puisque les gouvernements se déchargent de plus en plus de leurs responsabilités de fournir des services, laissant le champ libre au secteur privé, de la gestion des installations à la prestation des services. Par exemple, les obligations à impact social (OIS) confient le financement, la planification et l'évaluation des programmes sociaux à des entreprises tout en procurant des profits aux investisseurs privés. En 2022, le gouvernement

du Manitoba a annoncé la création d'une nouvelle OIS pour aider les jeunes autochtones à leur sortie du système judiciaire. Cette OIS sera gérée par Marymount, un organisme de services sociaux, avec le financement de neuf investisseurs du secteur privé qui en tireront profit⁴.

Des entreprises comme Google ont conçu des plans intensifs de privatisation pour tenter d'accaparer les services et les biens publics. Le projet Sidewalk Labs de Toronto, proposé en 2017, prévoyait de créer une « ville intelligente » de haute technologie au bord de l'eau, avec des robots autonomes pour la collecte des déchets, des navettes électriques autopilotées et des trottoirs chauffés et éclairés, et un Wi-Fi public⁵. Ce projet a soulevé des questions sur les répercussions de l'intelligence artificielle sur les travailleuses et travailleurs, et ses menaces sur les emplois du secteur public. Il a aussi suscité des inquiétudes quant à la confidentialité des données personnelles. Google prévoyait d'installer des caméras et un réseau de capteurs pour surveiller les mouvements des personnes dans les espaces publics sans qu'elles puissent consentir à la collecte de leurs données personnelles⁶. Bien que le projet ait été abandonné en 2020, il témoigne de la volonté du secteur privé de monétiser les espaces publics et de s'approprier les services publics dans le but d'en tirer profit.

Perceptions du public à l'égard de la privatisation

Une étude récente donne un aperçu des perceptions du public canadien sur la privatisation, notamment sur sa définition de la privatisation dans le secteur des soins de santé⁷. Menée en 2023 par Angus Reid, l'étude classe les Canadien(ne)s en trois catégories, selon leur opinion de la privatisation : 39 %

sont en faveur d'un système de santé public, considèrent que la privatisation devrait y être nulle, voire très limitée, et que tout mouvement en ce sens ne fait qu'exacerber les problèmes actuels du réseau. Ensuite, 28 % sont en faveur des soins privés et pensent que l'augmentation de la privatisation est une évolution nécessaire. Entre ces deux groupes, on trouve ce qu'Angus Reid appelle les « personnes curieuses, mais hésitantes » (33 %), qui sont favorables à certains éléments des deux côtés du débat. Ce troisième groupe estime qu'il peut être intéressant d'embaucher des médecins du privé dans des établissements publics et de payer pour des opérations effectuées dans le réseau privé, mais il s'inquiète de l'accessibilité des services pour les personnes à faible revenu et de l'aggravation potentielle de la pénurie de personnel.

L'étude révèle que ces groupes divergent dans leur compréhension de ce qu'est la privatisation. La décision de l'Alberta, de la Saskatchewan et de l'Ontario de financer avec des fonds publics les interventions chirurgicales dans les cliniques privées afin d'éliminer les longues listes d'attente causées par la pandémie de COVID-19 est considérée comme de la privatisation par 51 % des personnes sondées, alors que 33 % pensent le contraire. Quant à la question des personnes qui paient de leur poche pour un traitement, 71 % estiment que c'est une forme de privatisation, alors que 18 % ne le pensent pas. Il n'est pas étonnant de constater que la majorité des partisan(e)s d'un système de santé public considèrent ces deux pratiques comme de la privatisation : à 71 % pour le financement public d'opérations chirurgicales dans des cliniques privées et à 89 % en ce qui concerne le paiement des traitements par les patient(e)s. Du côté des personnes en faveur des soins privés, à peine 38 % estiment que les interventions

⁴ O. Shebahkeget (3 octobre 2022), « Manitoba to commit \$2.25M to program that aims to reduce number of Indigenous youth in justice system ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/manitoba/indigenous-youth-recidivism-program-social-impact-bonds-1.6604419>

⁵ A. Bozikovic (22 mars 2022), « The end of Sidewalk Labs ». *Architectural Record*. <https://www.architecturalrecord.com/articles/15573-the-end-of-sidewalk-labs>; D.L. Doctoroff (17 octobre 2017), « Vision Sections of RFP Submission ». *Sidewalk Labs Toronto*. https://storage.googleapis.com/sidewalk-labs-com-assets/Sidewalk_Labs_Vision_Sections_of_RFP_Submission_7ad06759b5/Sidewalk_Labs_Vision_Sections_of_RFP_Submission_7ad06759b5.pdf

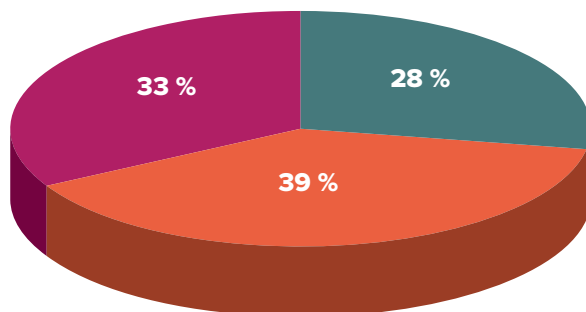
⁶ Sidewalk Labs a annulé le projet en 2020 en raison de l'opposition publique et de l'incertitude économique liée à la pandémie de COVID-19.

⁷ Institut Angus Reid (27 février 2023), « Public purists, privatization proponents and the curious: Canada's three health-care mindsets ». <https://angusreid.org/health-care-privatization-perspectives/>

chirurgicales dans les cliniques privées sont une forme de privatisation et 55 % pensent la même chose pour le paiement des traitements.

Parmi les autres constats intéressants de l'étude, on note une forte proportion de personnes estimant que les provinces ruinent intentionnellement les soins de santé publics pour donner une meilleure image aux soins privés (43 % en Alberta, 42 % en Saskatchewan, 49 % au Manitoba et 54 % en Ontario). Par ailleurs, 75 % des personnes qui vivent dans des ménages dont le revenu annuel est inférieur à 100 000 \$, et 66 % des personnes vivant dans les ménages aux revenus les plus élevés, pensent que les personnes aux revenus les plus faibles souffriront davantage si la privatisation s'intensifie.

TROIS VISIONS DES SOINS DE SANTÉ AU CANADA



- Personnes curieuses, mais hésitante
- En faveur des soins privés
- En faveur du réseau public

Source : Institut Angus Reid, 2023.

Une brève histoire de la privatisation

L'élan mondial vers la privatisation a débuté à la fin des années 1970, lorsque l'ancienne première ministre britannique Margaret Thatcher a encouragé la vente d'actifs publics à des sociétés privées afin de relancer

l'économie « stagnante » du Royaume-Uni⁸. La base de son argumentaire était que les entreprises privées, motivées par la recherche du profit, seraient plus efficaces, plus « novatrices » et plus réactives que les sociétés publiques.

Comme partisane des principes capitalistes du « libre marché », Mme Thatcher pensait que l'ouverture de nouveaux marchés privés encouragerait la concurrence et l'entrepreneuriat pour stimuler la croissance économique. Puisqu'elle estimait que la gestion du secteur économique et des services publics par l'État était inefficace et étouffait l'entrepreneuriat, elle a vendu au secteur privé des sociétés publiques britanniques œuvrant dans divers secteurs (transport aérien, télécommunications, aqueducs, distribution de gaz, logement social, production de charbon et d'acier)⁹.

Influencée par le partisan du « libre marché » Friedrich August von Hayek, Mme Thatcher a fait valoir à ses alliés conservateurs que la privatisation redonnait le pouvoir du gouvernement au peuple¹⁰. Parallèlement, elle a fait tout ce qui était en son pouvoir pour faire échouer les grèves syndicales et les mobilisations qui défendaient les sociétés et les services publics contre la privatisation ou les risques de fermeture¹¹. De nombreux gouvernements d'Amérique latine, d'Europe et d'Amérique du Nord ont ensuite adhéré à la thèse néolibérale voulant que la privatisation favorise l'efficacité économique et permette de fournir des services publics à moindre coût. Ces gouvernements ont avancé que la privatisation, la déréglementation et la concurrence du « libre marché » donneraient des services publics de meilleure qualité, hausseraient la productivité et mettraient en valeur l'expertise et les technologies « novatrices » du secteur privé. Entre les années 1980 et 2010, plus d'une centaine de pays ont privatisé des sociétés publiques pour un montant total estimé à 3 300 milliards de dollars américains¹².

⁸ C. Edwards (2017), « Margaret Thatcher's privatization legacy ». *Cato Journal*, vol. 37, no 1, p. 89-102. <https://www.cato.org/sites/cato.org/files/serials/files/cato-journal/2017/2/cj-v37n1-7.pdf>

⁹ *Idem*.

¹⁰ O. Adebayo (30 mars 2022), « Has privatisation failed the UK? ». *RollingStone UK*. <https://www.rollingstone.co.uk/politics/features/has-privatisation-failed-uk-politics-thatcher-rollingstone-13151/>

¹¹ Faculté d'histoire de l'Université Oxford (2023), « The Miners' Strike of 1984-5: an oral history ». *Université Oxford*. <https://www.history.ox.ac.uk/miners-strike-1984-5-oral-history>

¹² W. L. Megginson (2005). *The financial economics of privatization*; Oxford, Oxford University Press.

Pourtant, l'hypothèse idéologique selon laquelle le secteur privé peut gérer les services publics de façon plus efficace et réaliser des économies n'a toujours pas été prouvée. Les partisan(e)s de la privatisation affirment que le secteur privé fournira toujours des services publics à un coût inférieur à celui du gouvernement. Toutefois, la privatisation sous forme de PPP coûte plus cher que prévu aux gouvernements, et plus que les solutions publiques, en plus d'entraîner des problèmes pour le public. Par exemple, en Ontario, l'hôpital de Brampton, un projet en PPP, a coûté plus de 2 milliards de dollars alors que le coût initial prévu était de 350 millions de dollars, et sa taille a diminué par rapport au plan initial, offrant moins de chambres que l'hôpital qu'il remplaçait¹³. Autre exemple, l'hôpital NKS en Suède a dépassé son budget d'un milliard d'euros et sa construction a pris quatre ans de plus que ce que le consortium privé avait prévu. Lorsque l'hôpital a enfin ouvert ses portes, il a fait face à divers problèmes : pannes informatiques, chambres trop chaudes (ce qui risquait de détruire les médicaments) et manque d'espace pour permettre au personnel soignant d'effectuer les tâches administratives¹⁴.

L'hypothèse idéologique selon laquelle le secteur privé peut gérer les services publics de façon plus efficace et réaliser des économies n'a toujours pas été prouvée.

Les entreprises prétendent que la privatisation stimule la croissance économique grâce à la concurrence du marché, mais elles oublient de mentionner les inégalités sociales qui découlent de la privatisation. On pense notamment à l'augmentation des frais d'utilisation, à la hausse

du chômage qui plonge des familles dans la pauvreté et à l'écart croissant entre les revenus des riches et des pauvres.

Les conséquences de la privatisation

Pendant le mandat de Mme Thatcher au Royaume-Uni, le nombre de personnes au chômage a plus que doublé, passant d'environ 1,5 million en 1979 à plus de 3 millions en 1984. Cela s'explique en grande partie par les importantes suppressions d'emplois dans les secteurs de l'électricité, du gaz et de l'acier, après la vente de ces entreprises publiques à des sociétés privées¹⁵. Après son mandat, l'écart entre les riches et les pauvres a atteint un niveau record. Depuis la privatisation des services d'eau en 1989, les factures d'eau ont augmenté en moyenne de 360 %¹⁶. Mme Thatcher avait promis que la privatisation de l'eau se traduirait par une plus grande efficacité et des investissements indispensables dans les infrastructures. Pourtant, aujourd'hui, le constat est déplorable au Royaume-Uni : les infrastructures se délabrent, des eaux usées brutes se déversent dans les rivières, les factures augmentent et les sociétés de gestion de l'eau risquent de s'effondrer parce qu'elles se sont trop endettées pour distribuer de l'argent à leurs actionnaires.

Les campagnes de privatisation de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international (FMI) ont imposé aux pays en développement du Sud des conditions les obligeant à privatiser des services publics essentiels en échange de prêts. Alors que des entreprises engrangent des profits colossaux grâce à ces mesures de privatisation, les personnes à faible revenu souffrent des frais d'utilisation élevés.

En s'appuyant sur des études récentes sur l'impact de la privatisation, Saul Estrin et Adeline Pelletier de la Banque mondiale ont conclu que la quête de rentabilité du secteur privé avait eu des

¹³ Coalition ontarienne de la santé (24 janvier 2020), « Ontario Health Coalition backgrounder Brampton hospital crisis warnings and broken promises ». <https://www.ontariohealthcoalition.ca/wp-content/uploads/Backgrounder-on-Brampton-hospital.pdf>

¹⁴ M.J. Romero (2018), « History rePPPeated – How public-private partnerships are failing ». *European network on debt and development*. <https://www.eurodad.org/historyrepppeated>

¹⁵ O. Adebayo (2022).

¹⁶ M. Lawrence (2023), « Mathew Lawrence on why privatisation has been a costly failure in Britain ». *The Economist*. <https://www.economist.com/by-invitation/2023/07/10/mathew-lawrence-on-why-privatisation-has-been-a-costly-failure-in-britain>

Pendant la crise de COVID-19 aux États-Unis, les trousse de dépistage ont été confiées à des entreprises privées qui n'ont pu en fabriquer suffisamment et les laboratoires privés ont peiné à augmenter leur production, ce qui a retardé la disponibilité des tests²².

Ces études et exemples montrent que le secteur privé n'est pas nécessairement plus efficace que le secteur public dans la gestion et la prestation de services, et que la privatisation a des conséquences sociales désastreuses. Dans les cas extrêmes, comme aux États-Unis, beaucoup n'ont pas accès à des soins de santé et l'espérance de vie est plus faible.

La privatisation aggrave les inégalités

La privatisation des services publics a redéfini *qui* a accès à des emplois et des services publics de qualité, en plus d'exacerber les inégalités sociales de plusieurs façons.

Certains gouvernements aggravent les inégalités sociales avant même d'adopter un plan de privatisation, en suivant un schéma communément appelé le « manuel de la privatisation²³ ». Les gouvernements de droite privent les services publics de financement et rejettent souvent le blâme de la mauvaise qualité des services publics sur la gestion du secteur public. Parallèlement aux coupes d'austérité dans le financement public, ils réduisent les impôts des plus nantis et se servent du déficit qui en résulte pour justifier la privatisation des services publics. Ces mesures creusent le fossé entre les riches et les pauvres, puisque les pauvres subissent des coupes budgétaires alors que les riches profitent de baisses d'impôt.

Lorsque le public est frustré par la mauvaise qualité des services et demande où va l'argent de ses impôts, les gouvernements de droite et leurs alliés du secteur privé interviennent pour dire que le privé peut fournir ces services plus efficacement et faire économiser de l'argent aux gouvernements. La privatisation d'un service fait obstacle à l'accès aux services

publics. Les personnes plus nanties paient pour des services de haute qualité qui profitent au privé, alors que les personnes à faible revenu peinent à payer pour les services, surtout lorsque le privé ajoute des frais d'utilisation ou majore les frais existants.

La privatisation des services détourne du système public des fonds censés assurer des services équitables et universels.

Lorsque les entreprises introduisent la notion de profit dans le secteur public, elles sont incitées à réduire leurs coûts en abaissant la qualité des services, ou en réduisant ou supprimant complètement les services. Leur priorité est de maximiser leurs profits et d'atteindre les objectifs fixés dans les contrats, plutôt que de servir le plus grand nombre de personnes, de remédier aux problèmes sociaux et d'offrir des services publics de qualité. Les personnes à faible revenu, les communautés isolées et les groupes d'équité sont les premiers à perdre l'accès aux services essentiels dont ils ont le plus besoin.

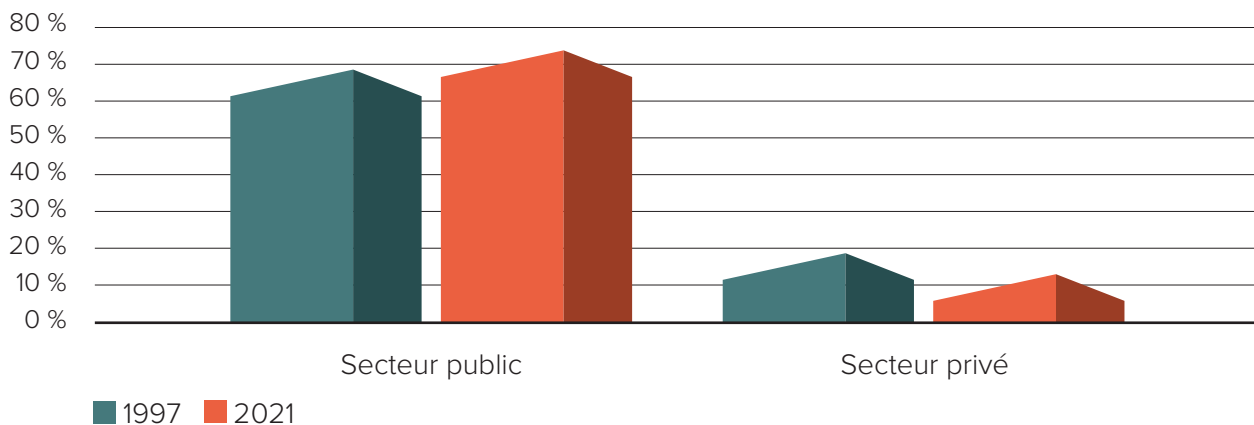
La privatisation des services publics aggrave les inégalités sociales sur le marché du travail. Pour remporter un appel d'offres, un sous-traitant doit soumettre la proposition la moins coûteuse, notamment en sous-estimant délibérément ses dépenses. Lorsqu'un sous-traitant remporte un contrat, il exerce une pression à la baisse sur les conditions d'emploi en recrutant une main-d'œuvre bon marché et il maximise ses profits en écartant les syndicats et en embauchant des personnes ayant moins d'expérience professionnelle. Les entreprises privées à but lucratif ont tendance à proposer des emplois à court terme mal rémunérés, précaires et dangereux, où les membres du personnel ont peu de contrôle, voire aucun, sur leurs horaires de travail.

²² L. Strickler et A. Kaplan (8 avril 2020), « Private labs do 85 per cent of U.S. COVID-19 tests but still struggle with backlogs, shortages ». *NBC News*. <https://www.nbcnews.com/health/health-news/private-labs-do-85-percent-u-s-covid-19-tests-n1177866>

²³ Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public (SNEGSP) (2016), « New forms of privatization ». https://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/nupge_new_forms_of_privatization_2016.pdf

Diverses formes de privatisation, notamment la sous-traitance, détériorent les conditions de travail décentes du secteur public en réduisant le nombre d'emplois syndiqués, permanents et à temps plein. Cette tendance s'observe sur le marché du travail canadien. Les données de Statistique Canada montrent que c'est le secteur privé qui a alimenté la baisse du taux de syndicalisation entre 1997 et 2021. Au cours de cette période, le taux de syndicalisation des employé(e)s du secteur privé est passé de 19 % à 13,8 %²⁴. À l'inverse, le taux de syndicalisation des employés du secteur public est passé de 69,8 % en 1997 à 74,1 % en 2021²⁵.

SYNDICALISATION AU CANADA PAR SECTEUR - ÉVOLUTIONS DE 1997 À 2021



Source : Statistique Canada, 2022.

La privatisation est aussi genrée. Comme l'ont montré les recherches de Jane Stinson, les gouvernements ont tendance à privatiser les emplois dans les secteurs des services sociaux, de l'éducation et de la santé, qui sont majoritairement occupés par des femmes²⁶. La privatisation compromet les possibilités d'emploi décent pour les femmes et accroît la charge de travail non rémunéré dont elles sont responsables à la maison, comme la cuisine, le nettoyage, la lessive et les soins aux enfants. La privatisation abolit l'accès aux services publics sur lesquels les femmes comptent, comme les services sociaux, les services éducatifs à la petite enfance, la santé et l'éducation. La privatisation menace donc l'équité des genres en plaçant les femmes dans

des emplois non syndiqués, précaires et mal rémunérés, tout en augmentant leur charge de travail non rémunéré à la maison.

Les ratés de la privatisation au Canada

Au Canada, le mouvement de privatisation remonte aux années 1980, alors que l'ancien premier ministre Brian Mulroney s'est lancé dans un vaste programme de privatisation. M. Mulroney a suivi les traces de Margaret Thatcher en vendant plus de 20 sociétés publiques, dont la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, Air Canada et des sociétés d'État dans les secteurs des télécommunications, des pêches, de la navigation maritime et des transports²⁷.

²⁴ Statistique Canada (30 mai 2022), « Qualité de l'emploi au Canada : Taux de syndicalisation, 1997 à 2021 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00016-fra.htm>

²⁵ *Idem*.

²⁶ J. Stinson (2004), « Why privatization is a women's issue », *Canadian Woman Studies*, vol. 23, no 3-4, p. 18-23.

²⁷ L. Whittington (1985), « Despite Mulroney's pledge, Canada's business ownership thrives ». *Washington Post*. www.washingtonpost.com/archive/business/1985/08/30/despite-mulroneys-pledge-canadas-business-ownership-thrives/73b4bbf4-4577-4429-b466-f16bab9beef/

Comme Mme Thatcher, M. Mulroney pensait que les entreprises publiques étaient inefficaces et qu'elles étouffaient le potentiel du secteur privé à stimuler la croissance et à accroître l'efficacité.

Toutefois, il est maintenant de plus en plus clair que la privatisation fait gonfler les coûts, aggrave les inégalités sociales, et ne permet pas à l'État d'économiser. Il existe d'innombrables exemples de privatisations ratées au Canada qui illustrent ce point.

Il est maintenant de plus en plus clair que la privatisation fait gonfler les coûts, aggrave les inégalités sociales, et ne permet pas à l'État d'économiser.

En 2014, la vérificatrice générale de l'Ontario a révélé que le gouvernement provincial aurait pu économiser 8 milliards de dollars sur 74 projets d'infrastructure en PPP si ceux-ci avaient été financés et construits par le secteur public²⁸.

En 2018, une étude du Columbia Institute a estimé que le coût de 17 projets en PPP était supérieur de 3,7 milliards de dollars à ce qu'il aurait été si les projets avaient été réalisés via le processus public traditionnel²⁹.

En 2019, le Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) a constaté que l'autoroute à péage Cobequid Pass, en Nouvelle-Écosse, avait coûté 232 millions de dollars de plus au gouvernement provincial dans le cadre d'un PPP que si le projet avait été public³⁰. En plus d'entraîner d'importants dépassements de

coûts, des retards et des batailles juridiques liées au piètre rendement des entrepreneurs, ces projets ont miné la reddition de comptes envers le public et la prise de décision démocratique quant à la conception et l'exploitation d'actifs publics importants..

Des études montrent que la privatisation entraîne une baisse de la qualité des services publics et que, dans le secteur de la santé, elle affecte la qualité des soins offerts. Une étude de 2005 sur la sous-traitance des services ménagers et alimentaires dans les hôpitaux et les foyers de soins de la Colombie-Britannique a conclu que cette forme de privatisation menaçait la santé et le bien-être des employé(e)s et des patient(e)s³¹. La majorité des emplois sous-traités étaient occupés par des immigrantes racisées, qui travaillaient dans des conditions effrénées, épuisantes et dangereuses. La privatisation a détérioré les relations entre les patient(e)s et le personnel, puisque celui-ci avait moins de temps à consacrer aux patient(e)s à cause de la charge de travail excessive.

En 2023, Alberta Health Services (AHS) a sous-traité le travail d'environ 300 employé(e)s des services alimentaires des hôpitaux, une décision prise en dépit des avertissements émis relativement à la baisse de la qualité des services entraînée par la privatisation³². AHS estimait que la sous-traitance permettrait des économies annuelles de 3 millions de dollars, qui pourraient être investis dans les services cliniques. Le chef de l'administration de la Rimoka Housing Foundation, Lorne Fundytus, avait mis en garde AHS contre la privatisation des services alimentaires après avoir été témoin des répercussions de la sous-traitance des services d'entretien ménager à l'hôpital de Red Deer, puis des retombées de leur

²⁸ Vérificatrice générale de l'Ontario (2014), « Rapport annuel du bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario. Infrastructure Ontario — Diversification des modes de financement et d'approvisionnement ». <https://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/annualreports/arreports/fr14/305%20AR14%20fr.pdf>

²⁹ K. Reynolds (7 juin 2018), « Public-private partnerships in British Columbia: Update 2018 ». *The Columbia Institute*. <https://columbiainstitute.eco/wp-content/uploads/2019/11/Columbia-Institute-P3s-in-BC-2018-June-7-WEB.pdf>

³⁰ C. Majka (4 juin 2019), « Highway robbery: Public private partnerships and Nova Scotia highways ». *Centre canadien de politiques alternatives*. <https://policyalternatives.ca/publications/reports/highway-robbery>

³¹ J. Stinson, N. Pollak et M. Cohen (2005), « The pains of privatization: How contracting out hurts health support workers, their families, and health care ». *Centre canadien de politiques alternatives*. <https://policyalternatives.ca/publications/reports/pains-privatization>

³² Alberta Public Union of Employees [AUPE] (9 février 2023), « Important information for AUPE members in AHS retail food services ». <https://www.aupe.org/news/news-and-updates/important-information-aupe-members-ahs-retail-food-services>; E. Jaycox (14 janvier 2022), « Rimoka CAO says privatizing health care services 'doesn't work' ». *Ponoka News*. <https://www.ponokanews.com/news/rimoka-cao-says-privatizing-health-care-services-doesnt-work/>

rapatriement à l'interne. Selon lui, la privatisation de l'entretien ménager a diminué la qualité des services parce que les sous-traitants privés ont essayé de réduire leurs coûts. En effet, après que AHS eut sous-traité les services alimentaires dans les hôpitaux d'Edmonton et de Calgary, les membres du personnel se sont plaints de la qualité épouvantable des services alimentaires³³: la nourriture était devenue mauvaise et trop chère, et il n'y avait plus aucun repas sain — les tablettes auparavant réservées aux aliments sains étaient désormais vides.

Un rapport du SCFP de 2022 sur la sous-traitance dans les établissements postsecondaires révèle que les conséquences sont lourdes pour le personnel et les communautés lorsque les administrations universitaires décident de privatiser le travail des membres du SCFP³⁴. L'étude a révélé que les employé(e)s des services alimentaires et d'entretien dont les postes avaient été sous-traités recevaient des salaires moindres (souvent inférieurs à un salaire de subsistance) et étaient moins susceptibles d'avoir des congés de maladie, un régime de retraite et d'autres avantages sociaux que le personnel demeuré à l'interne. Lorsque des services sont sous-traités, un effectif réduit doit répondre à des exigences plus élevées, ce qui compromet la qualité des services ainsi que la santé et le bien-être du personnel et de la communauté universitaire. C'est un aperçu de ce qui arrive quand les intérêts privés prévalent sur le bien commun.

Malgré ces échecs et l'absence totale de preuves démontrant que la privatisation est bénéfique, l'élan vers la privatisation se poursuit à plein régime. On assiste présentement à des mouvements de privatisation dans différents secteurs où les services publics étaient auparavant assurés par des employé(e)s de l'État : les secteurs des transports, de la santé

et de l'éducation voient un regain d'intérêt pour les projets d'infrastructure en PPP; les OIS sont de plus en plus souvent proposées par les gouvernements pour prendre en charge les services sociaux assurés par l'État; et les employeurs du secteur public continuent de sous-traiter des emplois partout au pays.

Le SCFP et d'autres syndicats se mobilisent contre les conséquences néfastes de la privatisation pour les travailleuses et travailleurs et les communautés, et leurs efforts portent leurs fruits.

Victoires importantes contre la privatisation

Il existe toutefois aussi un mouvement contre la privatisation. Partout au pays, le SCFP et d'autres syndicats se mobilisent contre les conséquences néfastes de la privatisation pour les travailleuses et travailleurs et les communautés, et leurs efforts portent leurs fruits. En 2020, les membres du SCFP ont mobilisé la communauté pour empêcher la Ville de Peterborough de fermer un centre de services éducatifs à l'enfance, et ainsi éviter que le privé ne s'impose pour répondre à la demande³⁵. La même année, le SCFP 2541 a ramené à l'interne des emplois de déneigement qui avaient été privatisés pendant des années à Alma, au Québec³⁶. Publié en 2016, le rapport *Ramener les services à l'interne : pourquoi les gouvernements municipaux mettent fin à la sous-traitance et à la privatisation* détaille 15 exemples de municipalités qui ont décidé d'annuler ou de ne pas renouveler des contrats avec des sous-traitants et de ramener les

³³ J. Lee (19 mai 2023), « Health workers slam newly privatized Alberta hospital cafeterias over empty shelves, quality ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/calgary/ahs-food-hospitals-quality-alberta-1.6847905>

³⁴ C. Pasma (2022), « Qui paie ? Le coût de la sous-traitance dans les établissements postsecondaires canadiens ». *Syndicat canadien de la fonction publique*. https://cupe.ca/sites/cupe/files/pse_contracting_out_fr_low_res.pdf

³⁵ Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) (17 janvier 2020), « À Peterborough, victoire des syndiqués SCFP du secteur de la garde d'enfants ». <https://scfp.ca/peterborough-victoire-des-syndiques-scfp-du-secteur-de-la-garde-denfants>

³⁶ Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) (10 juin 2020), « Une autre victoire pour les cols bleus d'Alma ». <https://scfp.ca/une-autre-victoire-pour-les-cols-bleus-dalma>

³⁷ K. Reynolds, G. Royer et C. Beresford (2016), « Ramener les services à l'interne : pourquoi les gouvernements municipaux mettent fin à la sous-traitance et à la privatisation ». *Columbia Institute*. https://scfp.ca/sites/cupe/files/back_in_house_f_web_1.pdf

services à l'interne³⁷. Plusieurs de ces dossiers ont été remportés par des membres du SCFP qui ont rappelé que le rapatriement des services à l'interne permettait aux municipalités de mieux contrôler les services, d'accroître les effectifs si nécessaire, et de mieux répondre aux besoins de la communauté et aux inquiétudes liées au contrôle de la qualité.

En 2021, le SEH a remporté une victoire colossale contre la privatisation, lorsque le gouvernement de la Colombie-Britannique a annoncé qu'il rapatrierait plus de 4000 membres du SEH dont les emplois avaient été sous-traités pendant 18 ans^{38,39}. Le gouvernement a fait valoir que le fait de rapatrier ces emplois à l'interne et d'offrir une sécurité d'emploi et de meilleurs salaires et conditions de travail contribuerait à améliorer les soins pour les usagères et usagers des hôpitaux et aiderait les employeurs publics du secteur de la santé à attirer et à retenir la main d'œuvre⁴⁰. Puisque 80 % des emplois sous-traités étaient occupés par des femmes, dont beaucoup étaient originaires d'Asie du Sud, la victoire du SEH a permis d'améliorer les salaires et les conditions de travail de nombreuses femmes racisées⁴¹. Les retombées du rapatriement à l'interne de ces emplois est analysé dans le présent rapport.

Partout dans le monde, divers mouvements sociaux ont aussi réussi à s'opposer à la

privatisation. Au début des années 2000, des habitant(e)s de Cochabamba, en Bolivie, ont organisé une série de manifestations (connues sous le nom de « guerre de l'eau de Cochabamba ») six mois après que la ville eut privatisé sa société publique de distribution d'eau⁴². Furieuse de la montée en flèche des frais d'utilisation de l'eau, la population a exigé le droit à l'eau potable, qu'elle considère comme un don de la Terre-Mère (appelée localement la *Pachamama*).^{43,44} Le plan du FMI visant à stimuler l'économie bolivienne a échoué lamentablement et, en 2005, en réponse aux manifestations massives, le gouvernement a annulé la privatisation de l'eau⁴⁵.

Ces victoires montrent qu'il est possible d'inverser le processus de privatisation et que cela a un impact positif sur les travailleuses et travailleurs et les communautés. Malheureusement, les entreprises continuent de faire pression sur les gouvernements pour qu'ils

³⁸ Le SEH estime que 8 500 de ses membres ont été écartés de leurs emplois par des sous-traitants.

³⁹ B. Garden (9 septembre 2021), « "Make it public!" : The history of HEU's fight against privatization ». *B. C. Labour Heritage Centre*. <https://www.labourheritagecentre.ca/make-it-public-heu-history/>

⁴⁰ Gouvernement de la Colombie-Britannique (30 août 2021), « Cleaning, dietary workers coming back in-house at B.C. hospitals ». <https://news.gov.bc.ca/releases/2021HLTH0157-001703>

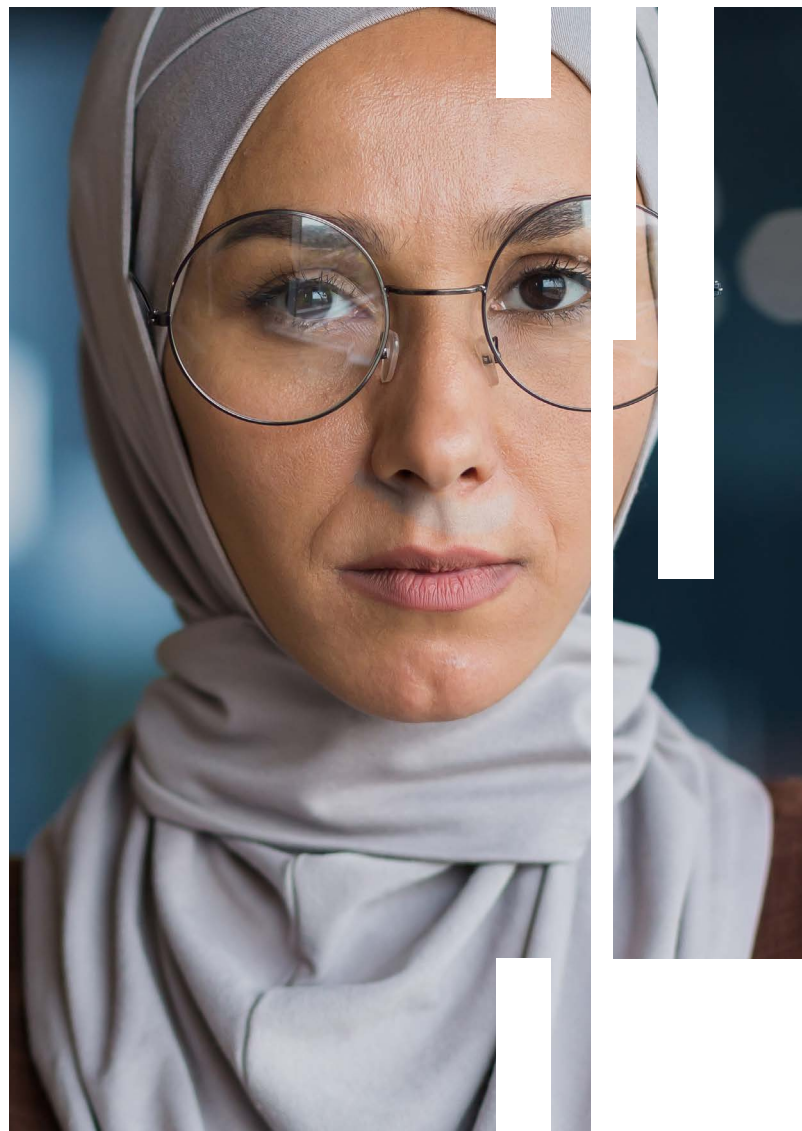
⁴¹ Garden (2021).

⁴² S. Spronk (2009), « Water privatization and the prospects for trade union revitalization in the public sector: Case studies from Bolivia and Peru ». *Just Labour*, vol. 14, p. 164-176.

⁴³ W. Finnegan (31 mars 2002), « Leasing the rain ». *The New Yorker*. <https://www.newyorker.com/magazine/2002/04/08/leasing-the-rain>

⁴⁴ Pachamama est une ancienne divinité féminine vénérée par les peuples andins et amazoniens.

⁴⁵ N. Anandakuga (2 juillet 2020), « Hopes for a rainy day: A history of Bolivia's water crisis ». *Harvard International Review*. <https://hir.harvard.edu/hopes-for-a-rainy-day-a-history-of/>



approuvent de nouveaux PPP et d'autres projets de privatisation, car ces projets représentent pour elles des sources de profits. Nous devons démontrer clairement aux employeurs publics les raisons de l'échec de la privatisation et élargir le mouvement pour lutter contre cette tendance qui nuit aux travailleuses et travailleurs et aux communautés.

CE QUE LES DONNÉES NOUS APPRENNENT

En raison des injustices systémiques passées, il est crucial d'examiner attentivement les effets de la privatisation sur les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés, et leurs communautés. Alors que les intérêts privés continuent de détourner les fonds destinés aux services publics universels, le démantèlement des biens publics perpétue les iniquités économiques omniprésentes, en plus de contribuer à accroître les iniquités raciales. Ce nivellement par le bas a de graves conséquences pour les personnes autochtones, noires et racisées, qui sont surreprésentées dans les emplois précaires, mal rémunérés et non syndiqués, et dont les communautés sont susceptibles de connaître des taux de pauvreté plus élevés que les communautés non racisées.

Les personnes racisées sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs publics comme les transports, l'éducation et la santé. Lorsque ces services sont privatisés, le risque de licenciements et de réductions salariales est plus élevé, ce qui exacerbe les disparités économiques au sein de ces communautés.

Les personnes racisées occupent souvent des emplois précaires, c'est-à-dire mal rémunérés, non syndiqués et temporaires, avec de mauvaises conditions de travail.

Les personnes réfugiées et immigrantes racisées nouvellement arrivées au pays sont contraintes d'occuper des emplois dans

des secteurs en pénurie chronique dans les échelons les plus bas du marché du travail, notamment dans les secteurs du nettoyage et de l'entretien, de l'alimentation, des services éducatifs à la petite enfance et de l'entreposage. Ces personnes n'ont guère d'autre choix que d'accepter des emplois mal rémunérés lorsque leur formation, leurs diplômes, leurs compétences et leur expérience ne sont pas reconnus par les employeurs canadiens, et elles ont peu de ressources et de contacts pour trouver de meilleures occasions d'emploi.

Comme l'explique Grace-Edward Galabuzi, les personnes racisées sont surreprésentées dans les secteurs où le travail précaire est le plus répandu, conformément aux principes de «flexibilité» du libre marché sur lesquels les employeurs s'appuient pour justifier la réduction des salaires des personnes racisées :

«La restructuration néolibérale de l'économie et du marché du travail du Canada vers une plus grande flexibilité a stratifié davantage le marché du travail selon des critères raciaux, avec une représentation disproportionnée des personnes racisées dans les secteurs et les professions à faible revenu, et une sous-représentation dans les secteurs et les professions à revenu élevé. On doit à ces dynamiques du marché du travail l'émergence du phénomène de la racialisation de la pauvreté à la fin du 20^e siècle⁴⁶.»

Un marché du travail «flexible» implique le charcutage des normes et des réglementations en matière d'emploi, ce qui permet aux employeurs de fixer les salaires, de licencier le personnel et de modifier les heures de travail à leur guise. L'affaiblissement des normes d'emploi affecte particulièrement les personnes racisées, notamment les personnes

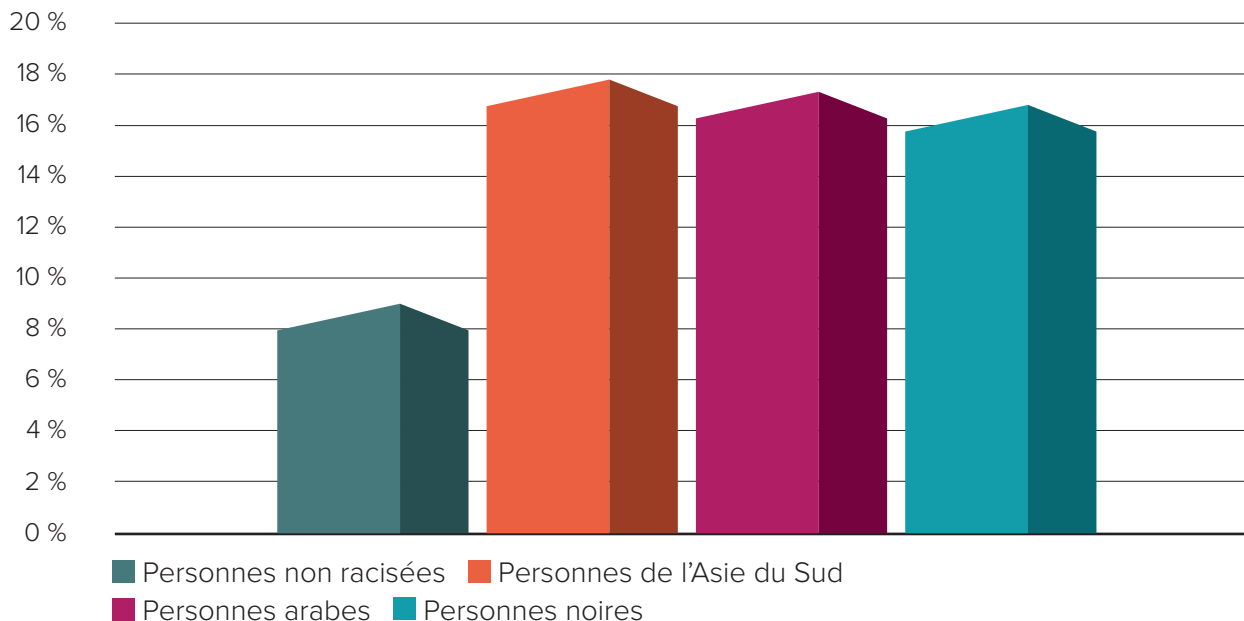
⁴⁶ G-E. Galabuzi (2006), « Canada's creeping economic apartheid: The economic segregation and social marginalization of racialized groups ». *Toronto, Canadian Scholars' Press*, p. 87.

immigrantes, puisque leur arrivée sur le marché du travail est récente. Les personnes qui occupent ces emplois précaires sont non seulement mal rémunérées, mais sont aussi soumises à des conditions de travail dangereuses qui mettent leur vie en péril. Les agences privées de placement temporaire sont connues pour offrir aux personnes racisées réfugiées et immigrantes récemment arrivées des emplois où elles ne reçoivent presque aucune formation en matière de sécurité au travail. En 2016, une réfugiée racisée guinéenne de 23 ans, Amina Diaby, est décédée au travail dans une boulangerie de Fiera Foods lorsque son hijab s'est pris dans une machine et l'a étranglée. Une enquête du *Toronto Star* a révélé que ses collègues n'avaient pas pu utiliser le système d'urgence de la machine, faute d'avoir reçu une formation suffisante pour l'utiliser⁴⁷.

Le recensement révèle une image inquiétante des iniquités et de la discrimination

En 2016, le taux de chômage des personnes racisées était plus élevé que celui des personnes non racisées (9,2 % contre 7,3 %)⁴⁸. Les femmes racisées sont particulièrement touchées, avec un taux de chômage de 9,6 %. Par ailleurs, les emplois de ces personnes sont plus sensibles aux chocs économiques majeurs, comme lorsque les gouvernements ont décidé de fermer les espaces publics et les lieux de travail au plus fort de la pandémie de COVID-19. Quelques mois après le début de la pandémie, en juillet 2020, le taux de chômage des personnes non racisées était de 9 % au Canada, un taux presque deux fois plus élevé pour les personnes racisées : 17,8 % pour les personnes d'origine sud-asiatique, 17,3 % pour les personnes arabes et 16,8 % pour les personnes noires⁴⁹.

TAUX DE CHÔMAGE AU CANADA (JUILLET 2020)



Source : Statistique Canada, 2020.

⁴⁷ S. Mojtehdzadeh et B. Kennedy (6 avril 2018), « This temp worker was being strangled by a machine. Her co-worker didn't know how to help ». *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/news/gta/2018/04/02/what-happened-the-day-amina-diaby-died.html>

⁴⁸ S. Block, G-E. Galabuzi et R. Tranjan (9 décembre 2019), « Canada's colour coded income inequality ». *Centre canadien de politiques alternatives*. <https://policyalternatives.ca/publications/reports/canadas-colour-coded-income-inequality>

⁴⁹ Statistique Canada (7 août 2020), « Enquête sur la population active, juillet 2020 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200807/dq200807a-fra.htm>

Les personnes racisées peinent à obtenir un emploi décent et des promotions en raison d'une discrimination systémique axée sur la race, la langue, l'accent, la religion et le pays d'origine. Le racisme systémique des employeurs s'est intensifié avec la montée des courants islamophobes, anti-Noirs, anti-Asiatiques et xénophobes ces dernières décennies, et les cas de harcèlement et de discours haineux envers les personnes racisées au travail ont également augmenté. La concomitance des discriminations subies au travail, à l'école et dans d'autres institutions signifie que les communautés racisées sont plus exposées au risque de pauvreté. En 2016, 60 % des Canadien(ne)s racisé(e)s se situaient dans la moitié inférieure des revenus familiaux⁵⁰.

D'après le recensement de 2021, le taux de pauvreté parmi les minorités visibles était de 12,1 %, contre 6,6 % pour le reste de la population^{51,52}.

Le racisme envers les personnes noires trouve ses racines dans la traite transatlantique des esclaves, les politiques de ségrégation et les pratiques restrictives d'immigration au Canada. Ce passé continue de créer des conditions qui contribuent à aggraver la pauvreté, la précarité d'emploi, le chômage et la santé chez les personnes noires. Le recensement canadien de 2016 indique que les personnes noires âgées de 25 à 59 ans étaient deux fois plus susceptibles d'avoir un faible revenu que

le reste de la population, et que 23,9 % de la population active noire vivait sous le seuil de faible revenu défini par Statistique Canada⁵³. Par ailleurs, le taux de chômage des personnes noires était environ deux fois plus élevé que celui du reste de la population. Le recensement de 2021 révèle que le salaire horaire moyen des personnes noires était de 28,07 \$, contre 33,44 \$ pour les personnes non autochtones et non racisées, soit un écart salarial de 16,1 %⁵⁴. Ces données illustrent la discrimination systémique que les personnes noires continuent de subir par rapport au reste de la population canadienne, au travail et dans leurs communautés.

Discrimination contre les personnes autochtones

Au Canada, les personnes autochtones ont souffert intensément du racisme, de la pauvreté et de la marginalisation économique en raison des tentatives incessantes de déposséder leurs communautés de leurs territoires traditionnels et des effets des politiques coloniales paternalistes visant à contrôler presque tous les aspects de leur existence. Les enfants autochtones arrachés à leur famille pour être placés dans des pensionnats ont subi d'horribles sévices qui ont créé une douloureuse chaîne de traumatismes intergénérationnels pour de nombreuses familles autochtones. On voit encore les effets des pensionnats aujourd'hui dans les taux élevés de dépression, de méfiance, de fatigue et de problèmes de santé qui affectent les personnes autochtones⁵⁵.

⁵⁰ Block et coll. (2019).

⁵¹ Statistique Canada utilise l'expression « minorité visible », qui a été critiquée par les Nations unies comme étant une terminologie raciste. L'organisme est en train de mettre à jour sa terminologie. Dans ce texte, nous utiliserons la terminologie de Statistique Canada lorsque nous parlerons des informations que nous avons reçues de leur part.

⁵² Statistique Canada (9 novembre 2022), « Tendances désagrégées en matière de pauvreté tirées du Recensement de la population de 2021 ». <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021009/98-200-x2021009-fra.cfm>

⁵³ D. Do, (25 février 2020), « La population noire au Canada : éducation, travail et résilience. Série thématique sur l'ethnicité, la langue et l'immigration ». *Statistique Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>

⁵⁴ Statistique Canada (30 mai 2022), « Qualité de l'emploi au Canada : Écart salarial, 1998 à 2021 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00003-fra.htm>

⁵⁵ A. Bombay, K. Matheson et H. Anisman (2014), « The intergenerational effects of Indian Residential Schools: Implications for the concept of historical trauma ». *Transcult Psychiatry*, vol. 51, no 3, p. 320-338. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4232330/>

Le sous-financement gouvernemental chronique des services destinés aux personnes autochtones et le manque d'investissement dans leurs systèmes de santé, d'éducation et de transports, leurs services sociaux et leurs infrastructures perpétuent des conditions de vie précaires, dans les réserves et à l'extérieur.

Les données de 2016 indiquent que près de 45 % des ménages vivant dans les réserves gagnaient un faible revenu et que 60 % des enfants des Premières Nations vivant dans les réserves vivaient dans la pauvreté⁵⁶. Les programmes gouvernementaux d'emploi et les possibilités d'emploi en ville incitent beaucoup de personnes autochtones à quitter leurs réserves, mais elles font aussi face au racisme et à des taux de pauvreté élevés dans les villes. À Winnipeg, par exemple, 16 % des personnes autochtones vivaient dans la pauvreté en 2020 et ce pourcentage atteint près de 25 % dans d'autres villes⁵⁷. Des données récentes indiquent que le taux de pauvreté des personnes autochtones vivant hors des réserves a diminué⁵⁸. Puisque cette baisse est principalement attribuée à la hausse des transferts gouvernementaux et des prestations temporaires liées à la pandémie, beaucoup de personnes autochtones restent piégées dans la pauvreté.

⁵⁶ D. Macdonald et D. Wilson (mai 2016), « Shameful neglect: Indigenous child poverty in Canada ». *Centre canadien de politiques alternatives*. https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2016/05/Indigenous_Child%20Poverty.pdf

⁵⁷ Statistique Canada (26 mai 2020), « Les Autochtones vivant en milieu urbain : Vulnérabilités aux répercussions socioéconomiques de la COVID-19 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00023-fra.htm>; Statistique Canada (21 septembre 2021), « Statistiques sur le faible revenu pour la population vivant dans les réserves et dans le Nord fondées sur les données du Recensement de 2016 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210921/dq210921d-fra.htm>

⁵⁸ Statistique Canada (9 novembre 2022), « Tendances désagrégées en matière de pauvreté tirées du Recensement de la population de 2021 ». <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021009/98-200-x2021009-fra.cfm>



Sur le marché du travail, les taux de participation à la population active, d'emploi et de chômage des personnes autochtones continuent d'être moins bons que ceux de leurs homologues allochtones⁵⁹.

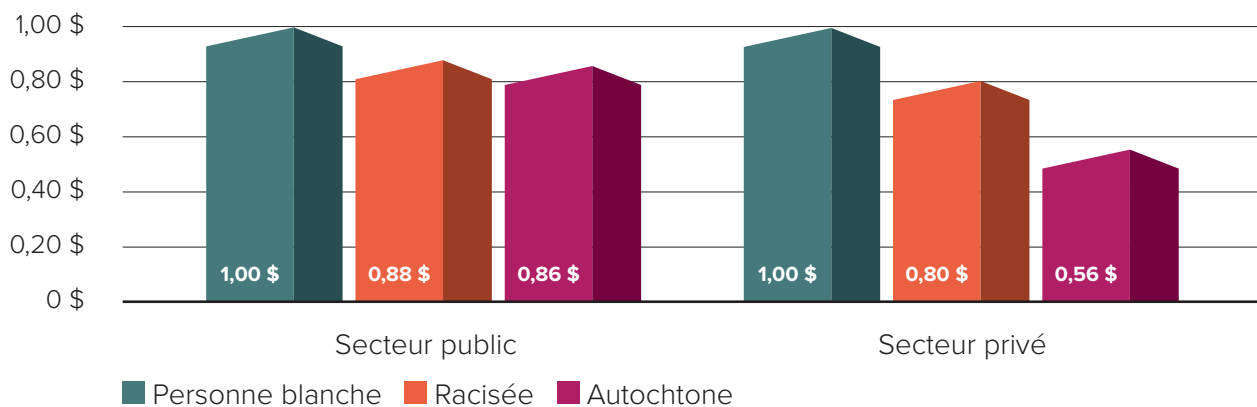
Par exemple, de juin à août 2021, le taux de chômage des personnes autochtones était de 11,6 %, contre 7,6 % pour les personnes allochtones⁶⁰. Divers facteurs expliquent le taux de chômage des personnes autochtones : les traumatismes du passé (p. ex. les sévices dans les pensionnats), le racisme, la pauvreté et les mauvaises conditions de logement, la marginalisation économique et le racisme

environnemental⁶¹. Un autre facteur important est le manque de financement gouvernemental et d'accès à de l'aide financière dans les établissements postsecondaires, qui aiderait les personnes autochtones à accéder à des emplois décents⁶². À défaut de recevoir une aide financière suffisante pour le logement, les services éducatifs à la petite enfance, l'alimentation, le transport et les frais de scolarité, bon nombre d'étudiant(e)s autochtones de niveau postsecondaire abandonnent leurs études pour travailler au salaire minimum ou occuper des emplois mal rémunérés — à condition de parvenir à se faire embaucher⁶³.

Disparités entre le secteur public et le secteur privé

Des études antérieures montrent que les travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et racisés sont traités plus équitablement dans le secteur public que dans le secteur privé,

ÉCARTS SALARIAUX AU CANADA POUR LES PERSONNES RACISÉES ET BLANCHES AYANT FAIT DES ÉTUDES SUPÉRIEURES



Source : CCPA, 2014.

⁵⁹ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2018), « Indigenous labour market outcomes in Canada. Indigenous employment and skills strategies in Canada ». <https://www.oecd.org/publications/indigenous-employment-and-skills-strategies-in-canada-9789264300477-en.htm>

⁶⁰ A. Bleakney, H. Masoud et H. Robertson (16 novembre 2021), « Répercussions de la COVID-19 sur le marché du travail des Autochtones vivant hors réserve dans les provinces : mars 2020 à août 2021 ». *Statistique Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00037-fra.htm>

⁶¹ Q. Durand-Moreau, J. Lafontaine et J. Ward (août 2022), « Work and health challenges of Indigenous people in Canada ». *Lancet*, vol. 10, no 8, E1189-E1197. [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(22\)00203-0/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(22)00203-0/fulltext); Indspire (2018), « Post-secondary experience of Indigenous students following the Truth and Reconciliation Commission: Summary of survey findings ». <https://indspire.ca/wp-content/uploads/2019/10/PSE-Experience-Indigenous-Students-Survey-Summary-Sept2018.pdf>; M. Skudra, A. Avgerinos et K. E. McCallum (juin 2020), « Mapping the landscape: Indigenous skills training and jobs in Canada ». *Forum des politiques publiques*. <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/06/IndigenousSkillsTraining-PPF-JUNE2020-EN.pdf>

⁶² *Idem*.

⁶³ *Idem*.

ce qui est évident lorsque l'on compare leurs salaires dans les deux secteurs. Une étude de 2014 du CCPA sur les salaires des femmes, des personnes autochtones et des minorités visibles dans les secteurs public et privé a révélé que dans le secteur privé, la discrimination salariale était plus importante envers les personnes autochtones, noires et racisées^{64,65}. Par exemple, dans le secteur privé, les personnes membres d'une minorité visible et ayant un diplôme universitaire gagnaient 20 % de moins que celles n'appartenant pas à une minorité visible, alors que cet écart salarial était de 12 % dans le secteur public. Dans le secteur privé, les femmes autochtones qui ont un diplôme universitaire gagnent 44 % de moins que leurs homologues non autochtones, alors que l'écart salarial est de 14 % dans le secteur public.

Pour les besoins de ce rapport, nous avons demandé à Statistique Canada⁶⁶ des données récentes sur les écarts salariaux pour les personnes autochtones, noires et racisées⁶⁷. L'idée était de connaître l'écart salarial entre les membres de ces trois groupes et les personnes blanches, en comparant les employeurs publics et privés, ainsi que les emplois syndiqués et non syndiqués. Comme nous l'avions anticipé, les données confirment que les travailleuses et travailleurs sont en meilleure posture avec des emplois syndiqués dans le secteur public. Voici ce qu'indique l'Enquête sur la population active de 2022 :

- La main-d'œuvre canadienne est de plus en plus diversifiée. Par exemple, en 2022, 26 % de la main d'œuvre était immigrante, contre 20 % en 2012.
- Une grande partie des personnes racisées occupent des emplois non syndiqués dans le secteur privé. En 2022, à peine 20 % des personnes immigrantes travaillaient dans le

secteur public, et 75 % de celles-ci étaient syndiquées, alors que 80 % des personnes immigrantes travaillaient dans le secteur privé, et seulement 14 % étaient syndiquées.

- Parallèlement, 19 % des travailleuses et travailleurs membres d'une minorité visible, selon la définition de Statistique Canada, occupaient un emploi dans le secteur public en 2022, et 72 % de ces emplois étaient syndiqués. En revanche, dans le secteur privé, seulement 13 % des emplois occupés par des membres d'une minorité visible étaient syndiqués.
- En général, les salaires du secteur privé sont inférieurs à ceux du secteur public. Dans le secteur privé, le salaire des personnes membres d'une minorité visible ne correspond qu'à 83 % du salaire de leurs homologues du secteur public.
- La différence est encore plus grande pour les personnes noires et philippines. Les travailleuses et travailleurs noirs du secteur privé gagnent 80 cents pour chaque dollar gagné par leurs homologues du secteur public, alors que les personnes d'origine philippine du secteur privé gagnent 76 cents pour chaque dollar gagné par leurs homologues du secteur public. À titre comparatif, les personnes qui « ne font pas partie d'une minorité visible » selon Statistique Canada (ce qui inclut les personnes autochtones) gagnent 85 cents dans le secteur privé pour chaque dollar que leurs homologues gagnent dans le secteur public.
- La syndicalisation est avantageuse pour le personnel racisé du secteur public, puisque les personnes membres d'une minorité visible y gagnent en moyenne 23,48 \$ de plus par semaine dans les emplois

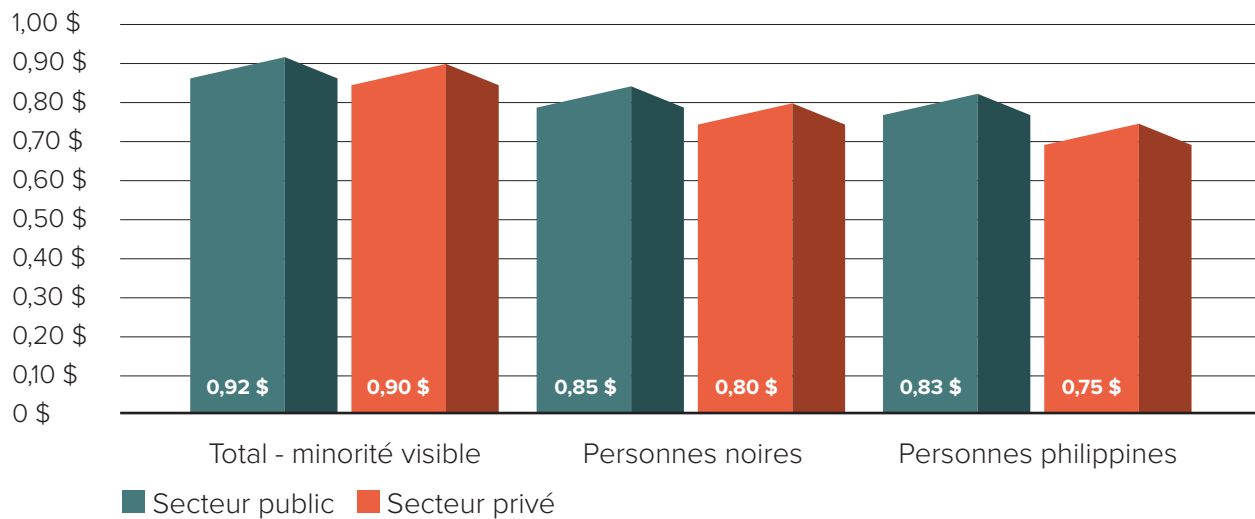
⁶⁴ K. McInturff et P. Tulloch (29 octobre 2014), « Refermer l'écart : La différence que font les salaires du secteur public ». *Centre canadien de politiques alternatives*. https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2014/10/Refermer_%C3%A9cart.pdf

⁶⁵ Dans le rapport du CCPA, le terme "autochtone" désigne les personnes qui ont déclaré, lors du recensement de 2011, être membres des Premières nations (Indiens d'Amérique du Nord), Métis ou Inuits et/ou celles qui ont déclaré avoir le statut d'Indien inscrit ou d'Indien des traités, c'est-à-dire être inscrites en vertu de la *Loi sur les Indiens du Canada*, et/ou celles qui ont déclaré appartenir à une Première nation ou à une bande indienne. Dans le recensement de 2021, le nom a été changé en "indigène".

⁶⁶ Statistique Canada (2023), « Ensemble de données personnalisées — Enquête sur la population active de 2022 ».

⁶⁷ Lorsqu'il fournit des données sur les travailleurs racialisés, Statistique Canada inclut les travailleurs autochtones dans la catégorie « Pas une minorité visible ». De même, lorsqu'il fournit des données sur les travailleurs autochtones, Statistique Canada inclut les travailleurs racialisés dans la catégorie « Non autochtone ».

POUR CHAQUE DOLLAR GAGNÉ PAR UNE PERSONNE BLANCHE DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ, UNE PERSONNE RACISÉE GAGNE...



Source : Statistique Canada, 2023.

syndiqués que dans les emplois non syndiqués. Cette différence est de 79,76 \$ par semaine pour les personnes noires et de 81,22 \$ par semaine pour les personnes philippines. Cela dit, les personnes qui ne font pas partie d'une minorité visible ont des salaires moyens plus élevés dans les emplois non syndiqués.

- Dans le secteur privé, c'est l'inverse : les membres d'une minorité visible touchent en moyenne des salaires plus élevés dans les emplois non syndiqués que dans les emplois syndiqués. Cela peut en partie s'expliquer par le fait que les employeurs privés paient parfois des salaires plus élevés tout en offrant des avantages sociaux très faibles ou inexistant, aucune sécurité d'emploi et des conditions de travail précaires. Les travailleuses et travailleurs philippins font exception, avec des revenus de 74,11 \$ de plus par semaine dans les emplois syndiqués du secteur privé.
- Les personnes autochtones s'en sortent mieux dans les milieux syndiqués,

puisqu'elles gagnent 98 % du salaire moyen dans les emplois syndiqués du secteur public et 89 % du salaire moyen dans les emplois non syndiqués du secteur public. Elles gagnent 7 % de plus que le salaire moyen du secteur privé syndiqué, et seulement 86 % du salaire moyen des emplois non syndiqués. Statistique Canada ne fournit toutefois pas de données désagrégées, et nous savons que les salaires peuvent varier considérablement en fonction des différentes identités autochtones.

- La situation des femmes racisées est particulièrement précaire. Par rapport au salaire hebdomadaire moyen de tous les hommes n'appartenant pas à une minorité visible (hommes blancs), les femmes des minorités visibles gagnent 23 % de moins dans les emplois syndiqués et 33 % de moins dans les emplois non syndiqués. Les femmes noires gagnent 38 % de moins dans les emplois non syndiqués que les hommes blancs, tandis que les femmes philippines gagnent 41 % de moins⁶⁸.

⁶⁸ Statistique Canada inclut les hommes autochtones dans la catégorie des hommes n'appartenant pas à une minorité visible. Aux fins de cette comparaison, tous les hommes n'appartenant pas à une minorité visible comprennent les travailleurs masculins occupant des emplois syndiqués et non syndiqués.

LA SYNDICALISATION EST AVANTAGEUSE POUR LE PERSONNEL RACISÉ DU SECTEUR PUBLIC

(salaire hebdomadaire moyen par secteur, 2022)

	Secteur public			Secteur privé		
	Emplois syndiqués	Emplois non syndiqués	Différence*	Emplois syndiqués	Emplois non syndiqués	Différence*
Population totale	1332,59 \$	1367,30 \$	-34,71 \$ **	1145,84 \$	1115,86 \$	29,98 \$
Total, minorités visibles	1258,41 \$	1234,93 \$	23,48 \$	969,72 \$	1051,88 \$	-82,16 \$
Personnes noires	1173,87 \$	1094,11 \$	79,76 \$	922,73 \$	923,84 \$	-1,11 \$
Personnes sud-asiatiques	1308,30 \$	1274,15 \$	34,15 \$	979,78 \$	1105,27 \$	-125,49 \$
Personnes chinoises	1414,73 \$	1414,61 \$	0,12 \$	1027,99 \$	1201,71 \$	-173,72 \$
Personnes philippines	1141,88 \$	1060,66 \$	81,22 \$	921,84 \$	847,73 \$	74,11 \$
Autres minorités visibles	1256,37 \$	1218,58 \$	37,79 \$	998,17 \$	1054,32 \$	-56,15 \$
Pas une minorité visible	1351,64 \$	1415,93 \$	-64,29 \$ **	1208,49 \$	1144,23 \$	64,26 \$

Source : Statistique Canada, 2023

* La différence équivaut au montant pour les emplois syndiqués moins le montant des emplois non syndiqués. Un nombre négatif indique que les salaires des personnes non syndiquées sont plus élevés.

** Note : Les montants sont plus élevés pour les emplois non syndiqués que pour les emplois non syndiqués aux lignes « Population totale » et « Pas une minorité visible » parce que les postes de direction ne sont pas syndiqués, sont majoritairement occupés par des personnes blanches et les salaires gagnés sont beaucoup plus élevés.

Le secteur public offre des normes d'emploi plus équitables et des emplois qui sont plus susceptibles d'être syndiqués, de payer un salaire décent et de comporter des avantages sociaux obtenus via des négociations collectives, comme un congé parental. Ces améliorations sur le plan des salaires et des conditions de travail contribuent à combler l'écart salarial entre les personnes racisées et non racisées, et à améliorer le bien-être général et la sécurité économique à long terme des groupes d'équité. Il ressort clairement de cette étude que nous devons œuvrer à inverser la tendance à la privatisation, car les emplois du secteur public offrent des conditions de travail plus équitables aux personnes noires, autochtones et racisées et profitent à leurs communautés, ce qui contribuera à réduire les iniquités sociales au fil du temps.

Les emplois du secteur public offrent des conditions de travail plus équitables aux personnes noires, autochtones et racisées et profitent à leurs communautés, ce qui contribuera à réduire les iniquités sociales au fil du temps.



**LA PRIVATISATION
DANS LES
ÉTABLISSEMENTS
POSTSECONDAIRES
— EXPLOITATION
DU PERSONNEL
DES SERVICES
ALIMENTAIRES
AU PROFIT DE
MULTINATIONALES**

ÉTUDE DE CAS





En 2022, dans son rapport intitulé *Qui paie ? Le coût de la sous-traitance dans les établissements postsecondaires canadiens*, le SCFP soulignait que la tendance à la sous-traitance dans les établissements postsecondaires découlait des multiples pressions auxquelles les administrations postsecondaires ont été confrontées ces dernières décennies.

Ces pressions comprennent notamment la hausse constante des frais de scolarité des études postsecondaires, puisque les gouvernements ne financent pas suffisamment les universités et les collèges. Jusqu'aux années 1990, les gouvernements provinciaux étaient les principaux bailleurs de fonds de l'enseignement postsecondaire⁶⁹. Dans les années 1970, les provinces finançaient directement les trois quarts du coût d'un diplôme universitaire⁷⁰. La situation a toutefois changé radicalement dans les années 1990, lorsque le gouvernement fédéral, préoccupé par la dette fédérale, a commencé à sabrer les transferts destinés aux établissements postsecondaires et à d'autres programmes provinciaux de santé et d'aide sociale.

En réponse, les établissements postsecondaires se sont tournés vers le financement privé. Certains dons privés sont toutefois assujettis à des conditions. Dans certains cas, on offre aux donateurs et donatrices la possibilité d'exercer un contrôle presque total sur les décisions touchant le personnel, les programmes scolaires et les programmes de recherche auxquels leur argent est consacré. Par exemple, le fondateur et président du géant minier Barrick Gold, Peter Munk, a versé 35 millions de dollars à l'Université de Toronto pour créer une école d'affaires internationales dont la conception et les programmes étaient soumis à son approbation⁷¹. De plus en plus, les donatrices et donateurs privés dominent les principaux postes de gouvernance qui décident des priorités des établissements en matière de financement. Des universités, notamment l'Université de York, acceptent d'importants dons privés de la part de familles riches, comme la famille Sorbara, qui possède une société immobilière comptant plusieurs milliards de dollars en actifs⁷². Après avoir créé des bourses d'études, Greg Sorbara a été nommé chancelier de l'Université en 2014, en plus de siéger à son conseil d'administration⁷³.

⁶⁹ Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) (29 janvier 2019), « La "corporatisation" de l'éducation postsecondaire », <https://scfp.ca/la-corporatisation-de-leducation-postsecondaire>

⁷⁰ G. Walsh (2018), « The cost of credentials: The shifting burden of post-secondary tuition in Canada », *Banque Royale du Canada*, https://thoughtleadership.rbc.com/wp-content/uploads/Tuition_-June2018.pdf

⁷¹ L. McQuaig et N. Brooks (2011), « The trouble with billionaires », *Toronto: Penguin Canada*.

⁷² S. Contenta (5 octobre 2018), « Greg Sorbara in the middle of ugly feud that threatens family's billion-dollar company », *Toronto Star*, https://www.thestar.com/news/canada/greg-sorbara-in-the-middle-of-ugly-feud-that-threatens-family-s-billion-dollar-company/article_47ca4035-b538-5386-b4e0-6e176cf89a8f.html; York University (2023), « Biography - Gregory Sorbara », <https://www.yorku.ca/secretariat/membership/biography-gregory-sorbara/>

⁷³ *Idem.*; York University (2023), « Creative Writing Awards », <https://www.yorku.ca/laps/en/experience/awards-prizes/creative-writing-awards>

Les universités et les collèges se livrent aujourd'hui à une course effrénée pour disposer des meilleurs programmes, installations et technologies afin d'attirer les étudiant(e)s. Cette propension à la concurrence et la mentalité d'entreprise des administrations d'établissements postsecondaires ont contribué à accroître la sous-traitance des services alimentaires, de nettoyage et d'entretien. Dans certains cas, la gestion et la dotation en personnel de services entiers sont confiées à un employeur qui profite de l'occasion pour sabrer les salaires et les avantages sociaux. La population étudiante ressent les effets de la sous-traitance de ces services « secondaires » : la qualité de la nourriture et du nettoyage diminue, et les services coûtent plus cher, comme les entreprises tentent de maximiser leurs profits. Les entreprises réduisent leurs coûts en achetant des aliments et du matériel de nettoyage bon marché, et en diminuant les salaires, les avantages sociaux et la sécurité d'emploi de leur personnel contractuel⁷⁴.

En 2022, le SCFP a constaté que 83,7 % des établissements postsecondaires sous-traitaient une partie ou la totalité de leurs services alimentaires, alors que 61 % sous-traitaient leurs services d'entretien, en tout ou en partie⁷⁵.

La moitié des établissements sous-traitaient leurs services alimentaires et leurs services d'entretien. Le SCFP a aussi constaté un écart important entre le personnel interne et le personnel des sous-traitants sur le plan de la syndicalisation. Presque tout le personnel interne est représenté par un syndicat, contre un tiers du personnel des services alimentaires sous-traités et 52,6 % du personnel des services d'entretien sous-traités.

Après avoir comparé les salaires du personnel des sous-traitants et ceux du personnel interne, le SCFP a conclu que les personnes à l'emploi des services alimentaires et d'entretien sous-traités sont parmi les moins bien payées sur les campus postsecondaires. Alors que la plupart des membres du personnel à l'interne reçoivent un salaire égal ou supérieur au salaire de subsistance de leur région, leurs homologues travaillant pour des sous-traitants ont des salaires bien inférieurs au salaire de subsistance⁷⁶.

Le rapport du SCFP conclut également que le personnel des services alimentaires et d'entretien est plus souvent constitué de femmes et de personnes noires, racisées ou nouvellement arrivées au Canada — des groupes qui ont déjà de faibles salaires sur le marché du travail canadien. En bref, les administrations des établissements postsecondaires se libèrent de toute responsabilité et de tout respect envers ces personnes et obligent des groupes déjà marginalisés à faire les frais de la privatisation.

Pour le présent rapport, nous avons interrogé trois membres du SCFP travaillant dans les services alimentaires d'établissements postsecondaires afin de recueillir leurs témoignages sur la sous-traitance. Dans un cas, un membre a vu son contrat être transféré à une autre entreprise. Une autre membre, qui a travaillé presque toute sa carrière comme boulangère à temps partiel à l'interne, a récemment vu son emploi être sous-traité. La troisième membre travaillait auparavant pour un sous-traitant, mais elle est heureusement devenue une employée de l'université après le retour de son emploi à l'interne.

Rémunération et avantages sociaux

Les salaires et les avantages sociaux de ces membres étaient meilleurs lorsqu'elles travaillaient à l'interne pour un employeur du secteur public. Les membres qui ont vu leurs emplois être sous-traités ont subi une baisse de salaire et perdu des avantages sociaux.

⁷⁴ Contract Worker Justice @SFU. (2022), « Labour Conditions Among Contract Cleaning and Food Services Staff at Simon Fraser University ». <https://contractworkerjusticesfu.ca/wp-content/uploads/2022/01/CWJ-Report-Jan-2022.pdf>

⁷⁵ C. Pasma (2022).

⁷⁶ Le salaire de subsistance est le salaire qu'une personne doit gagner pour couvrir le coût de la vie réel là où elle vit.

Alice (nom fictif), une immigrante récemment arrivée au Canada employée par Chartwells Canada qui travaille dans les services alimentaires d'une université du Nouveau-Brunswick, a vu son salaire et ses avantages sociaux être réduits lorsque l'université a transféré le contrat de Sodexo à Chartwells, deux entreprises de services alimentaires très rentables. Chartwells a immédiatement réduit le salaire d'Alice de six cents de l'heure. L'entreprise a décidé d'offrir au personnel à temps partiel des salaires inférieurs à ceux du personnel à temps plein et de licencier la presque totalité du personnel en été. Résultat : les employé(e)s ont perdu leur source de revenus et ont dû compter sur d'autres emplois ou sur l'assurance-emploi (le cas échéant) pour s'en sortir.

Mais ce qui a le plus affecté Alice, c'est la réduction de ses congés de maladie. Chartwells a complètement éliminé ses congés de maladie, de sorte qu'Alice n'a pas de congés payés si elle est malade. Elle doit donc choisir entre aller au travail et infecter ses collègues et la communauté universitaire, ou rester chez elle et sacrifier son salaire.

Tina (nom fictif), qui s'identifie comme une femme noire, travaille depuis 19 ans dans les services alimentaires d'une université ontarienne. Son salaire et ses avantages sociaux ont peu changé depuis que son emploi a été sous-traité. Son emploi est précaire depuis longtemps. Tina travaillait directement pour l'université, mais celle-ci a décidé de sous-traiter ses services alimentaires à Sodexo en janvier 2023. Tina est souvent appelée à travailler plus d'heures, notamment pour travailler à temps plein l'été avec le service d'entretien afin de nettoyer les dortoirs lorsque les étudiant(e)s partent. Pourtant, ni l'université ni Sodexo ne lui ont accordé le salaire et les avantages sociaux d'une employée à temps plein. Heureusement, grâce à sa convention collective, elle bénéficiera d'une hausse salariale en 2024.

Comme travailleuse à temps partiel, Tina n'a pas d'avantages sociaux, mais elle cotise actuellement à un régime d'avantages sociaux. Elle cotise à un régime de soins dentaires depuis plus de trois ans, mais elle n'a pas accès aux soins dentaires dont elle a besoin. Elle dit

que son dentiste et son assureur ne cessent de se lancer la balle concernant le montant qu'elle doit payer de sa poche pour faire remplacer ses dents. Elle trouve ce processus laborieux et a l'impression de ne pas bénéficier de la couverture dentaire pour laquelle elle paie.

La troisième travailleuse interrogée, Gloria (nom fictif), est une femme noire née en Jamaïque. Elle travaille comme cuisinière dans les services alimentaires d'une université de Toronto depuis plus de 25 ans. Son expérience professionnelle diffère de celles d'Alice et de Tina, puisqu'elle travaillait auparavant pour un sous-traitant, avant que son emploi ne soit ramené à l'interne en 2016. Les membres du SCFP qui ont vu leurs emplois être ramenés à l'interne ont constaté une amélioration de leurs salaires.

Gloria a d'abord travaillé pour Sodexo, puis pour les services alimentaires d'Aramark jusqu'en 2016, lorsque le service a été ramené à l'interne. L'amélioration la plus notable est la hausse de son salaire. Lorsqu'elle travaillait pour Aramark, elle gagnait 20 \$ de l'heure. Aujourd'hui, son salaire atteint presque 22 \$ de l'heure grâce à la convention collective conclue entre le syndicat et l'université.

Conditions de travail

Les membres qui travaillent dans les services alimentaires ont constaté que leur charge de travail augmentait ou, au mieux, restait relativement la même lorsqu'elles travaillaient pour des sous-traitants privés.

Alice a exprimé son inquiétude face à sa charge de travail, qui est plus lourde depuis qu'elle travaille pour un sous-traitant. Elle a souligné qu'il y avait un manque de personnel dans le cadre du nouveau contrat avec Chartwells, et qu'il n'y avait pas assez de personnes embauchées ou à l'horaire. Conséquence : Alice se retrouve souvent à faire seule le travail de trois personnes. Pour aggraver les choses, Chartwells n'a pas offert de formation en personne sur la santé et la sécurité au travail, notamment concernant l'utilisation de l'équipement. L'entreprise a proposé une formation en ligne, mais Alice a dit douter de son efficacité et ne savait pas si elle et ses collègues seraient rémunérés pour cette formation.

Tina estime que sa charge de travail n'a pas augmenté et que son horaire n'a pas changé depuis qu'elle travaille pour Sodexo. Elle s'est toutefois plainte du fait que l'université (et maintenant Sodexo) embauchait de jeunes étudiantes et étudiants internationaux, qui s'absentaient souvent pour différentes raisons (maladie, travaux scolaires, etc.). Lorsque cela survient, leurs tâches s'ajoutent à celles des autres, ce qui alourdit leur charge de travail.

Sécurité d'emploi

Les membres ont exprimé leur inquiétude quant à l'absence de sécurité d'emploi et de formation avec les sous-traitants.

Dans les Maritimes, lorsque le contrat des services alimentaires a été confié à un nouveau sous-traitant, Alice et ses collègues ont craint de perdre leur emploi, puisque Sodexo a émis des avis de licenciement. L'appel d'offres de l'université pour un nouveau prestataire de services alimentaires ne mentionnait pas

que le prochain fournisseur emploierait le personnel actuel et que celui-ci conserverait sa représentation syndicale⁷⁷. Lorsque l'administration de l'université a été interrogée sur ce qu'il adviendrait du personnel des services alimentaires, elle s'est libérée de toute responsabilité quant à la protection de la sécurité d'emploi et du bien-être du personnel. L'administration a affirmé que l'université ne pouvait rien faire pour garantir leurs emplois dans le cadre du transfert du contrat, puisque ces personnes n'étaient pas directement employées par l'université. Elles n'ont pas été informées des négociations contractuelles, et n'ont eu aucune garantie que leur emploi et leur convention collective seraient protégés.

Après le transfert du contrat en mai 2023, Alice et ses collègues n'ont pas perdu leur protection syndicale, mais le sous-traitant leur a injustement imposé une période d'essai de 60 quarts de travail. Dans le cas d'Alice, cette période d'essai a duré environ 12 semaines.

⁷⁷ H. Rudderham (2023), « 75 workers at UNB receive layoff notices from food services company ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/cope-unb-food-service-contract-sodexo-1.6771217>



La plupart des employé(e)s de l'université connaissent l'insécurité d'emploi en raison de leur licenciement chaque été. Au moment de l'entrevue, Alice n'était pas certaine de pouvoir continuer à travailler pour Chartwells après l'été 2023.

Lorsqu'on lui a demandé si elle se sentait épuisée en raison de l'insécurité de son emploi à long terme et des facteurs de stress au travail, Alice a répondu : « Oui, parfois. » Alors qu'elle travaille 20 heures par semaine à un autre emploi dans un établissement médical, étudie pour une licence d'agente immobilière, et reçoit des quarts de travail imprévisibles avec Chartwells, elle a dit se sentir épuisée, mais déterminée à continuer. « Je suis une battante, je me réveille et je fonce », a-t-elle commenté à propos de sa réalité quotidienne.

Tina travaille dans une université ontarienne depuis 2004. Elle a toujours été employée à l'interne jusqu'en 2023, lorsque l'administration a confié les services alimentaires à Sodexo. Tina dit qu'elle est une travailleuse dévouée et qu'elle aime son travail, même si elle a un emploi précaire à l'université depuis des décennies. Elle dit présenter sa candidature chaque fois qu'un poste à temps plein est affiché, mais ce sont toujours des collègues ayant plus d'ancienneté qui l'obtiennent. Le sous-traitant Sodexo s'attend néanmoins à ce qu'elle soit à sa disposition chaque fois qu'il en a besoin.

Harcèlement et discrimination

Les membres du SCFP interrogées ont vécu une multitude d'expériences de discrimination et de harcèlement de la part de leurs gestionnaires.

Alice a déclaré que la désinformation, le manque d'information, les contradictions et les mensonges sont très présents au sein de la direction de Chartwells. Elle a souligné que la façon dont la direction traite le personnel manque d'équité et de transparence. Par exemple, il arrive que des étudiant(e)s à temps partiel obtiennent plus d'heures de travail que le personnel permanent. Elle explique que lorsque cela est signalé à la direction, on répond généralement qu'on ne peut rien y faire. Alice a dit que la direction lui demande toujours des « faveurs », ce qui alourdit sa charge de travail. La façon dont la direction la traite a aggravé son stress, et Alice pense que les cadres devraient s'efforcer de répondre aux besoins fondamentaux du personnel, en fournissant par exemple un uniforme de travail adéquat.

Comme Alice, Tina a déclaré être mal traitée par ses gestionnaires et être stressée dans le cadre de son emploi pour un sous-traitant. Tina a affirmé avoir été harcelée par le nouveau directeur général de Sodexo, qui l'aurait traitée comme un chien, en lui disant de *puncher* et de rentrer chez elle, alors qu'elle avait déjà *punché* et qu'elle discutait avec une collègue



en attendant l'arrivée d'une autre. Tina a été offensée par la façon dont le directeur lui a parlé et elle pense qu'il l'a traitée de cette façon parce qu'elle est noire. Elle a remarqué qu'il ne parlait pas ainsi aux autres, qui sont pour la plupart des personnes blanches. « J'ai l'impression qu'il est raciste et qu'il ne parle pas comme ça aux personnes blanches. [...] Au cours de mes [nombreuses] années de travail à l'université, on ne m'a jamais traitée ni parlé comme ça », a-t-elle expliqué.

Tina a très clairement souligné que c'était la première fois de sa vie, à l'université ou ailleurs, qu'elle avait le sentiment d'être victime de discrimination et de harcèlement en tant que femme noire. Elle a souligné qu'il y a très peu de personnes noires employées dans les services alimentaires de l'université et qu'elle est la seule dans son équipe. Le témoignage de Tina suggère que les sous-traitants privés ne parviennent pas à éliminer le harcèlement et la discrimination au travail.

Gloria a indiqué que lorsqu'elle travaillait pour un sous-traitant, elle était obligée d'assumer une charge de travail plus lourde et qu'elle était victime de harcèlement au travail de la part des gestionnaires. Elle a déclaré qu'on lui confiait davantage de tâches et que son équipe manquait souvent de personnel. Elle se souvient que la direction d'Aramark l'a harcelée lorsqu'elle a pris la défense d'une amie qui était victime de harcèlement au travail de la part d'une personne de son équipe. Elle estime que la direction l'a harcelée parce qu'elle est une femme noire en situation de handicap :

« La direction m'a attaquée. Parce que j'avais l'air malade. Je suis en situation de handicap. [...] N'importe qui peut avoir un handicap et bien accomplir son travail quand même. Ils ont essayé de me retirer mon poste. Alors j'ai déposé un grief. »

Malheureusement, même depuis que son poste a été ramené à l'interne, Gloria continue de vivre des tensions avec la direction. Elle dit se sentir visée parce qu'elle se bat pour les droits du personnel. Elle souligne : « [La direction de l'université] a découvert que je faisais partie du comité de négociation, alors elle a commencé à me harceler. [...] Parfois, je ne fais vraiment rien de mal, et la direction cherche des bibittes dans chaque petite chose que je fais. »

Gloria continue aussi à se battre pour obtenir plus de congés et pour s'opposer aux pratiques injustes de la direction qui nuisent à son équilibre travail-vie personnelle. Elle aimerait pouvoir prendre congé pendant un mois complet, mais elle n'a que trois semaines de congé par année. Auparavant, elle n'avait pas à travailler les fins de semaine, mais maintenant elle doit travailler les samedis :

« Avant, j'avais congé le samedi et le dimanche. Depuis que [la direction] est arrivée, elle me permet seulement de prendre congé les dimanches et les lundis, et m'a dit que je ne devrais pas profiter de mes fins de semaine. Je travaille là depuis des années. [...] Et puis [la direction] change les choses et accorde des congés au nouveau personnel. »

L'histoire de Gloria montre que le rapatriement des emplois est bénéfique pour le personnel, mais que certains problèmes subsistent, ce qui indique que les employeurs du secteur public doivent aussi améliorer les conditions de travail des personnes autochtones, noires et racisées. Même si Gloria a bénéficié d'une augmentation de salaire, elle est toujours victime de harcèlement de la part de la direction. Elle peine à obtenir les congés qu'elle souhaite et subit les conséquences négatives du favoritisme, qui sème la bisbille au sein du personnel.

Répercussions sur les communautés

Alors que la plupart des membres ont déclaré ne pas avoir vu de différence notable dans la qualité des services alimentaires sous-traités, Tina a indiqué avoir constaté une hausse drastique des prix alimentaires depuis que son université a sous-traité les services, ce qui la préoccupe quant aux répercussions de la sous-traitance sur la communauté étudiante.

Tina a observé que les prix de la nourriture pour la population étudiante ont explosé depuis janvier 2023, date à laquelle Sodexo

a commencé son contrat avec l'université.

Elle indique que le prix des salades maison est passé de 8,99 \$ à 12,99 \$, celui du Jell-O de 1,25 \$ à 2,99 \$ et celui du pudding de 1,99 \$ à 3,99 \$. Par ailleurs, la qualité de la nourriture s'est dégradée, puisque des produits périmés sont vendus, et Tina sait que ces changements déplaisent aux étudiant(e)s. Son témoignage illustre le fait que, pour maximiser leurs profits, les entreprises privées augmentent les prix de leurs produits. Cela se fait au détriment de la population étudiante, qui doit déjà faire face à des frais de scolarité et de subsistance élevés.

CONCLUSION

Ensemble, ces témoignages illustrent les conséquences de la sous-traitance sur les membres noirs, autochtones et racisés du SCFP qui travaillent dans les services alimentaires sur les campus postsecondaires. Les conséquences les plus graves identifiées par les membres sont la réduction de leurs salaires et avantages sociaux, le mauvais traitement et le harcèlement du personnel par la direction, et l'alourdissement de la charge de travail en raison du manque de personnel. Ces conséquences surviennent lorsque des sous-traitants réduisent la rémunération de leur personnel et le surchargent de travail afin de maximiser leurs profits. Dans le cas de Gloria, avec le rapatriement des emplois à l'interne, le personnel a pu profiter de certaines améliorations au niveau du salaire et des conditions de travail, mais les employeurs publics pourraient apporter davantage de changements pour améliorer les conditions de travail de ces membres.





**UN GAIN À COURT
TERME QUI FAIT
MAL À LONG TERME :
LA MAINMISE DU
SECTEUR PRIVÉ
SUR LES SOINS DE
LONGUE DURÉE**

ÉTUDE DE CAS

2



L'essor du privé dans les soins de longue durée

Au Canada, la prestation de soins de longue durée (SLD) se fait de plus en plus selon un modèle néolibéral qui recourt à la privatisation pour sabrer les coûts et les services, tout en haussant les profits des actionnaires des sociétés privées de SLD. Ces établissements privés s'appuient largement sur le travail de personnes mal rémunérées qui sont pour la plupart des femmes autochtones, noires et racisées. Grâce aux témoignages de deux membres autochtones du SCFP du Nouveau-Brunswick et de l'Ontario, cette étude de cas expose la situation dans ce secteur et illustre les conditions de travail des femmes autochtones, noires et racisées qui travaillent comme auxiliaires en soins continus et préposées aux services de soutien.

La privatisation des SLD prend plusieurs formes. Les principaux mécanismes de privatisation sont la propriété privée des établissements de SLD et la sous-traitance des services ménagers, alimentaires et de buanderie. En 2021, l'Institut

canadien d'information sur la santé a indiqué que la majorité des établissements de SLD au Canada étaient privés : 54 % des foyers sont privés et 46 % sont publics⁷⁸. Cela dit, la proportion des établissements privés et publics varie considérablement d'une région à l'autre du pays. Par exemple, au Québec, 88 % des foyers de SLD sont publics, comparativement à 16 % en Ontario⁷⁹.

En 2020, les sociétés financiarisées possédaient environ un tiers des logements pour personnes âgées au pays, dont 42 % des unités de retraite et 22 % des lits de SLD⁸⁰.

La financiarisation (un terme qui fait référence à la propriété ou à l'exploitation de biens immobiliers par des sociétés de placement ayant pour mandat de maximiser les rendements d'actionnaires externes) est répandue à la fois dans les logements pour personnes âgées

⁷⁸ Institut canadien d'information sur la santé (2021), « Les foyers de soins de longue durée au Canada : combien y en a-t-il et qui en sont les propriétaires? ». <https://www.cihi.ca/fr/les-foyers-de-soins-de-longue-duree-au-canada-combien-y-en-a-t-il-et-qui-en-sont-les-proprietaires>

⁷⁹ C. A. Estabrooks et coll. (2023), « The predictable crisis of covid-19 in Canada's long term care homes ». *BMJ*, 382. <https://www.bmj.com/content/382/bmj-2023-075148>

⁸⁰ Commission Canadienne des droits de la personne (2022), « The financialization of seniors' housing in Canada: A Report for the Office of the Federal Housing Advocate ». <https://www.homelesshub.ca/sites/default/files/attachments/Brown-The-Financialization-of-Seniors-Housing-ofhna-en.pdf>, p.4.

et les soins de longue durée. Les sociétés financiarisées — sociétés cotées en bourse, fiducies de placement immobilier, sociétés de capital-investissement, fonds de pension et autres entités — traitent le logement des personnes âgées comme une marchandise, plutôt que comme un droit fondamental et un bien social pour les personnes et les communautés. Selon un rapport du Bureau du défenseur fédéral du logement, en 2020, les sociétés financiarisées possédaient environ un tiers des logements pour personnes âgées au pays, dont 42 % des unités de retraite et 22 % des lits de SLD.

Les plus grandes entreprises du secteur des SLD — Revera, Sienna, Extencicare et Chartwell, engrangent d'énormes profits. Le plus grand prestataire privé de SLD au pays, Extencicare, qui possède et exploite 111 établissements, a réalisé un chiffre d'affaires de 1,2 milliard de dollars lors de l'exercice financier 2021⁸¹. Revera, le deuxième plus grand propriétaire d'établissements de SLD au pays, est une filiale de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public, qui supervise les placements des régimes de retraite de la fonction publique fédérale et détient environ 170 milliards de dollars d'actifs⁸².

Les gouvernements encouragent la privatisation

L'essor des foyers privés de SLD remonte à plusieurs décennies, à la suite de décisions de différents gouvernements conservateurs et libéraux, qui ont ouvert la voie à l'expansion du privé. Ces gouvernements ont sabré le financement public, confié des lits au secteur privé et accordé des subventions aux entreprises, en plus de les autoriser à bâtir de nouveaux foyers.

Par exemple, en Ontario, le gouvernement conservateur de Mike Harris a accordé des fonds publics à des sociétés privées pour qu'elles construisent des établissements de SLD qu'elles posséderaient et exploiteraient ensuite⁸³. Le gouvernement Harris a réduit le financement de milliers de lits d'hôpitaux et annulé les subventions accordées aux municipalités et aux organismes sans but lucratif pour bâtir de nouveaux foyers de SLD. Il a lancé des appels d'offres pour 20 000 lits de SLD et les promoteurs privés choisis pour bâtir ces foyers ont vu leurs coûts de construction être remboursés par des fonds publics sur une période de 20 ans. Le gouvernement libéral suivant a haussé les subventions pour les projets de construction afin d'encourager la rénovation des foyers les plus anciens (dont la majorité appartenait au secteur privé). En 2021, le gouvernement conservateur de Doug Ford a de nouveau haussé les subventions et accordé aux entreprises des permis pour 16 000 lits de SLD supplémentaires. L'organisme Canadiens pour une fiscalité équitable estime que les sociétés privées de SLD de l'Ontario ont reçu près de 4 milliards de dollars d'argent public entre 2012 et 2022, ce qui a permis d'enrichir leurs directions et actionnaires plutôt que d'améliorer les soins aux personnes âgées⁸⁴.

D'autres gouvernements provinciaux ont accordé des subventions colossales à des sociétés de SLD et autorisé des PPP avec des sociétés gigantesques. Lors de l'exercice 2019-2020, la Saskatchewan Health Authority (SHA) a accordé à Extencicare 40 millions de dollars pour des dépenses comme les fournitures de bureau⁸⁵. Les foyers privés qui fixent leurs propres frais et sont supervisés par la SHA (désignés comme « foyers de soins personnels ») ont reçu 9 millions de dollars au cours de la même année. Le Nouveau-Brunswick, qui

⁸¹ Extencicare (2023), « Corporate Profile ». <https://www.extencicare.com/about-extencicare/corporate-profile/>; I. Roy (13 mars 2023), « The private deals re-making long-term care ». *The Local*. <https://thelocal.to/long-term-care-extencicare-revera-private-care/>

⁸² J. Anderson (11 octobre 2021), « Reforming long-term care starts with Revera ». *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/opinion/contributors/2021/10/11/reforming-long-term-care-starts-with-revera.html>

⁸³ Coalition ontarienne de la santé (2021), « Public money, private profits: The Ford government and the privatization of the next generation of Ontario's long-term care ». <https://www.ontariohealthcoalition.ca/wp-content/uploads/Final-Ford-government-LTC-bed-allocations-report.pdf>

⁸⁴ D. Cochrane et T. Sanger (2022), « Careless profits: Diverting public money from long-term care in Ontario ». *Les Canadiens pour une fiscalité équitable*. <https://www.taxfairness.ca/sites/default/files/2022-05/careless-profits-report-canadians-for-tax-fairness-may-2022.pdf>

⁸⁵ A. Birrell (3 mai 2021), « The slow crisis in Saskatchewan's long-term care homes ». *Briarpatch Magazine*. <https://briarpatchmagazine.com/articles/view/the-slow-crisis-in-saskatchewans-long-term-care>

jusqu'en 2008 avait un réseau de SLD sans but lucratif, a accordé à la société Shannex près de 198 millions de dollars depuis 2008 pour la prestation de soins⁸⁶. Depuis lors, les nouveaux établissements ont été construits et gérés exclusivement par Shannex. Sur la côte Est, les sociétés privées de SLD font leur incursion dans les PPP. Au cours des six dernières années, Terre-Neuve-et-Labrador a attribué des contrats de PPP pour la construction de foyers de SLD à Corner Brook, à Gander et à Grand Falls-Windsor (pour un total de 265 lits)⁸⁷. La province a accepté ces PPP malgré les preuves irréfutables qu'ils coûteront probablement plus cher que des projets publics et qu'ils alourdiront la dette dont le gouvernement essayait de se débarrasser en premier lieu⁸⁸.

Les sociétés maximisent leurs profits dans les foyers de SLD en haussant les frais d'hébergement, en versant les salaires les plus bas possible, en embauchant des travailleuses et travailleurs autonomes, à temps partiel et occasionnels pour éviter d'accorder des avantages sociaux, et en confiant les soins à des prestataires de soins privés, à des bénévoles non rémunéré(e)s ou à des proches⁸⁹. Pour réduire les coûts, ces sociétés donnent également moins de temps au personnel pour s'occuper des résident(e)s de façon adéquate et sécuritaire. Comme l'affirment Pat et Hugh Armstrong, ces pratiques de gestion du secteur privé visent à générer des profits plutôt qu'à offrir des soins de qualité aux personnes âgées⁹⁰. Les économies réalisées grâce à la sous-traitance et à la prestation privée des soins découlent de la baisse de la qualité des services offerts aux résident(e)s.

Le Bureau du défenseur fédéral du logement, qui se trouve à la Commission canadienne des droits de la personne, affirme sans ambiguïté que les foyers de SLD privés sont néfastes pour les résident(e)s, le personnel et la communauté : « Il existe des exemples bien documentés de soins de qualité inférieure dans les centres de SLD à but lucratif par rapport aux établissements publics et sans but lucratif, y compris moins d'heures de soins directs, des niveaux de dotation en personnel inférieurs et des taux de mortalité et d'hospitalisation plus élevés⁹¹ ».

Ce que la COVID-19 a révélé

La pandémie de COVID-19 a attiré une attention sans précédent sur les terribles négligences et mauvais traitements infligés aux personnes âgées dans les foyers de SLD à but lucratif. Par rapport aux établissements publics et sans but lucratif, les établissements privés avaient moins d'effectifs, plus d'infections et de décès, plus de plaintes vérifiées, plus d'hospitalisations, des soins de moins bonne qualité, et une plus grande probabilité de fermer leurs portes lorsque la COVID-19 a ravagé les établissements de SLD privés⁹².

Dans l'ensemble du pays, ce sont les établissements de SLD privés qui ont eu le taux de mortalité le plus élevé pendant la pandémie⁹³.

⁸⁶ J. McFarland (18 juin 2021), « The corporatization of funded long-term care in New Brunswick ». *NB Media Co-op*. <https://nbmediacoop.org/2021/06/18/the-corporatization-of-funded-long-term-care-in-new-brunswick/>

⁸⁷ Plenary (26 février 2020), « Construction completed on first P3 project in Newfoundland and Labrador ». <https://plenary.com/news/construction-completed-on-first-p3-project-in-newfoundland-and-labrador>; Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (28 mars 2022), « Two long-term care homes to open in central Newfoundland ». <https://www.gov.nl.ca/releases/2022/exec/0328n02/>

⁸⁸ SCFP–Terre-Neuve-et-Labrador (2017), « Stop P3 deals before you saddle us with more debt ». <https://nl.cupe.ca/campaigns/no-room-for-profit-in-health-care/>; C. Saulnier (2020), « Many dangers of public-private partnerships (P3s) in Newfoundland and Labrador ». *Centre canadien de politiques alternatives*. <https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Nova%20Scotia%20Office/2020/10/HiddendangersofP3s.pdf>

⁸⁹ P. Armstrong et H. Armstrong (2020), « Privatizing care: Settling the stage » dans *The privatization of care: The case of nursing homes*, Routledge.

⁹⁰ *Idem*.

⁹¹ Commission canadienne des droits de la personne (2022).

⁹² Commission ontarienne d'enquête sur la COVID-19 dans les foyers de SLD (2021), « Rapport final ». <https://files.ontario.ca/mltc-ltcc-final-report-fr-2021-05-25.pdf>.

⁹³ M. August (2021), « Securitising seniors housing: The financialisation of real estate and social reproduction in retirement and long-term care homes ». *Antipode*, vol. 54, no 3, p. 635-680. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/anti.12795>

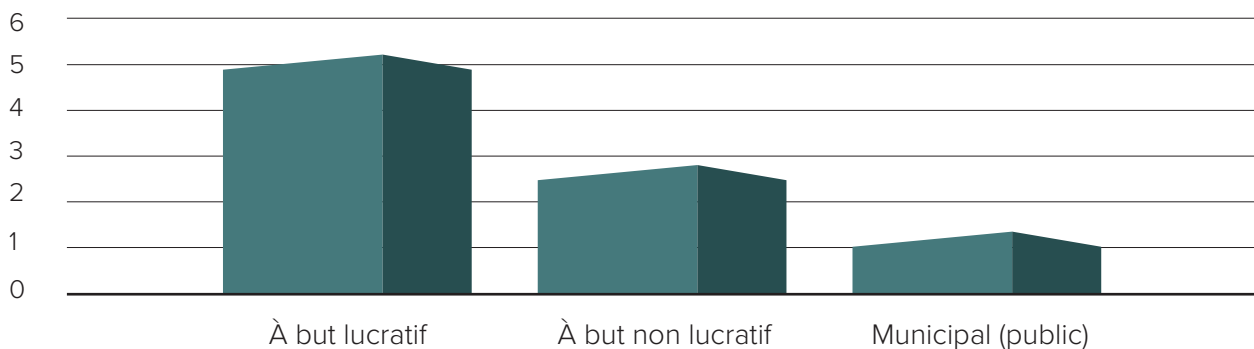
En Ontario, les foyers à but lucratif ont enregistré environ deux fois plus d'infections et de décès liés à la COVID-19 que les foyers sans but lucratif, et quatre fois plus d'infections et de décès liés à la COVID-19 que les établissements gérés par les municipalités⁹⁴. Les conditions étaient si mauvaises dans les foyers privés de SLD de la Saskatchewan que la SHA les a repris en 2022 après qu'un rapport eut révélé qu'Extendicare n'avait pas réussi à contenir une éclosion mortelle de COVID-19⁹⁵.

La façon dont la COVID-19 a mis en lumière de vieilles lacunes structurelles dans le secteur des SLD a fait couler beaucoup d'encre. Plusieurs espéraient que ces défaillances seraient corrigées après la pandémie. La population a été choquée et consternée lorsque les Forces armées canadiennes ont fait état dans un rapport des conditions horribles dans les foyers de SLD au plus fort de la pandémie⁹⁶. Un article de la CBC sur cette affaire est épouvantable

à lire, les conditions dans les foyers y étant décrites comme « rien de moins qu'horribles et inhumaines, le personnel étant mal formé, épuisé et, dans certains cas, négligent, face aux besoins croissants de soins des personnes âgées⁹⁷ ». Le rapport détaillait des cas de résident(e)s malmené(e)s, médicamenté(e)s, mal nourri(e)s et parfois laissé(e)s pendant des heures et des jours dans des draps souillés, et faisait aussi état de cas de maltraitance, de négligence et de cruauté.

La Coalition ontarienne de la santé a suivi cette crise de près, en documentant les infections et les décès liés à la COVID-19 dans les foyers de SLD et en analysant les causes sous-jacentes à cette tragédie. « Le fait est que le taux de mortalité des résident(e)s était beaucoup plus élevé dans les foyers de SLD à but lucratif que dans les foyers de SLD publics et sans but lucratif », a souligné la Coalition⁹⁸.

TAUX DE MORTALITÉ PAR 100 LITS DANS LES FOYERS DE SLD, AU 31 DÉCEMBRE 2020



Source : Coalition ontarienne de la santé, 2021

⁹⁴ M. C. Oved, B. Kennedy, K. Wallace, E. Tubbs et A. Bailey (8 mai 2020), « For-profit nursing homes have four times as many COVID-19 deaths as city-run homes, Star analysis finds ». *Toronto Star*. https://www.durhamregion.com/news/for-profit-nursing-homes-have-four-times-as-many-covid-19-deaths-as-city-run/article_3b8dc7a1-cfb9-5d7b-93a5-16901349fb18.html

⁹⁵ Saskatchewan Health Authority (SHA) (12 octobre 2022), « SHA formally assumes responsibility of five Saskatchewan-based Extendicare long-term care homes ». <https://www.saskhealthauthority.ca/news-events/news/sha-formally-assumes-responsibility-five-sask-based-extendicare-long-term-care-homes>

⁹⁶ C. J. J. Mialkowskiv (May 30, 2020), « OP Laser-JTFC observations long term care facilities in Ontario ». <https://s3.documentcloud.org/documents/6928480/OP-LASER-JTFC-Observations-in-LTCF-in-On.pdf>

⁹⁷ M. Brewster and V. Kapelos (26 mai 2020), « Military alleges horrific conditions, abuse in pandemic-hit Ontario nursing homes ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/politics/long-term-care-pandemic-covid-coronavirus-trudeau-1.5584960>

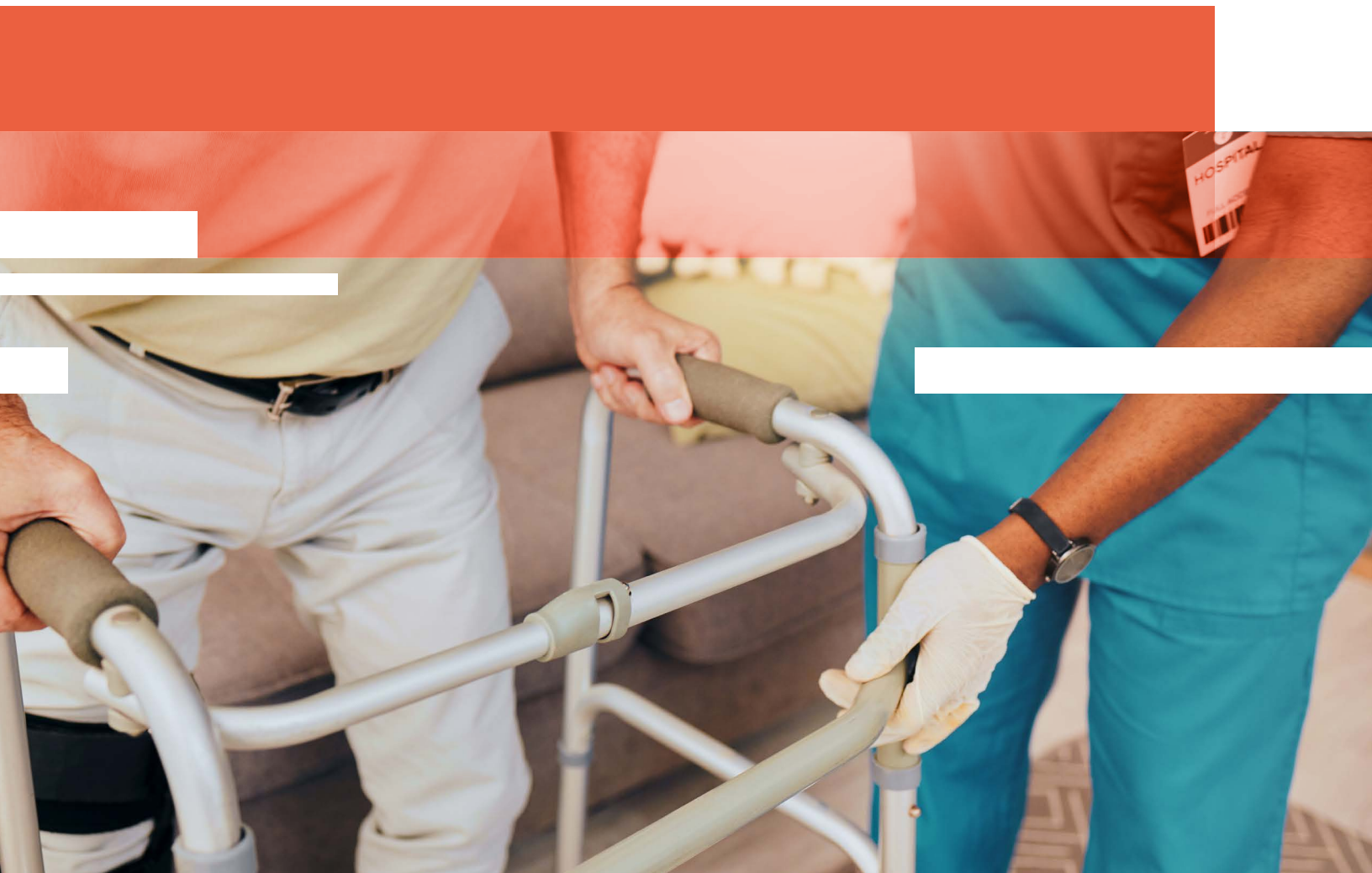
⁹⁸ Coalition ontarienne de la santé (1er décembre 2021), « BRIEFING NOTE: The Horrifying Truth About For-Profit Long-Term Care Homes ». <https://www.ontariohealthcoalition.ca/index.php/briefing-note-the-horrifying-truth-about-for-profit-long-term-care-homes/>

Un article d'opinion rédigé en avril 2020 par un médecin de première ligne œuvrant dans les SLD s'intitulait «La COVID-19 arrache le pansement qui couvrait la plaie ouverte qu'est notre réseau de foyers de soins⁹⁹». Dans cet article, le Dr Amit Arya décrit le surpeuplement et le manque de services dans les foyers de SLD et évoque les mauvaises conditions de travail du personnel de première ligne. Il conclut que le personnel de soutien devrait être mieux traité, disposer de matériel de protection adéquat, recevoir un salaire décent et avoir un emploi à temps plein et des avantages sociaux. Il souligne aussi qu'il faut absolument embaucher plus de personnel pour réduire les charges de travail insoutenables et améliorer la qualité des soins offerts.

Une main-d'œuvre diversifiée et maltraitée

Un rapport de l'administratrice en chef de la santé publique du Canada a établi l'importance de la race relativement aux répercussions inégales de la COVID-19 sur la population canadienne. Les taux disproportionnés d'infection et de décès parmi les communautés autochtones, noires et racisées s'expliquent par des iniquités en matière de santé qui durent depuis longtemps et qui sont influencées par les conditions socio-économiques. On pense notamment aux inégalités en matière de revenu, d'éducation, d'emploi et de logement, des facteurs souvent désignés comme les déterminants sociaux de la santé. Comme l'a écrit l'administratrice en chef de la santé publique :

⁹⁹ A. Arya (2020, April 26), « COVID-19 rips bandage off the open wound that is our nursing home system ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/opinion/opinion-nursing-homes-conditions-1.5541155>



« Les membres des communautés racisées sont plus susceptibles d'avoir des conditions de vie et de travail inéquitables qui les rendent plus vulnérables à la COVID-19, comme des revenus plus faibles, des emplois précaires, des logements surpeuplés et un accès limité aux services sociaux et de santé ».

Bon nombre de ces personnes font face à un risque accru d'exposition à la COVID-19 en raison de leurs emplois essentiels de première ligne, où les contacts avec d'autres personnes sont fréquents et la capacité de travailler à domicile est limitée. Par exemple, bon nombre des prestataires de soins dans les établissements de soins de longue durée des grandes villes canadiennes sont des femmes racisées. Les personnes racisées constituent également une portion importante du personnel de notre système de production agricole et alimentaire. Les conditions de travail dans ces établissements, souvent conjuguées à des conditions de vie plus précaires à la maison, exposent ces employé(e)s à un risque accru de contracter la COVID-19¹⁰⁰ ».

En avril 2020, Pat Armstrong a déclaré que des années de privatisation des soins avaient gravement détérioré les conditions de travail dans les foyers de SLD, où les nombreuses éclosions ont fait exploser le nombre de décès liés à la COVID-19. « Si l'objectif est de faire des profits [...] dans les foyers de soins, l'écrasante majorité des coûts est liée à la main-d'œuvre. Alors c'est là qu'on coupe pour essayer d'économiser de l'argent », a-t-elle souligné¹⁰¹. Selon Mme Armstrong, les employeurs réduisent les coûts de main-d'œuvre en « embauchant plus de personnel

à temps partiel, occasionnel ou à la dernière minute lorsque nécessaire, au lieu de recruter du personnel à temps plein à qui il faut offrir des avantages sociaux et des congés de maladie ». Les plaintes concernant la charge de travail excessive, l'insécurité d'emploi, les horaires de travail irréguliers, les faibles salaires et les maigres avantages sociaux, notamment l'insuffisance des congés de maladie, abondent dans le secteur des SLD, en particulier dans les établissements privés.

D'autres chercheurs ont conclu que les sociétés de SLD et les gouvernements avaient négligé le personnel des foyers de SLD pendant la pandémie au Canada. Depuis des décennies, le personnel en SLD est une main-d'œuvre sous-payée et sous-estimée, qui gagne environ la moitié de ce que gagne le personnel des soins de courte durée¹⁰². Au Canada, le personnel des foyers de SLD est constitué en grande partie de femmes racisées d'âge mûr (surreprésentées de 45 % par rapport à la population générale), et plus de 35 % sont nées dans un autre pays, soit l'une des proportions les plus élevées dans le monde¹⁰³. Les employé(e)s non reconnu(e)s, qui fournissent 80 à 90 % des soins directs, travaillent souvent à temps partiel à plusieurs endroits pour gagner un salaire décent, souvent sans avantages sociaux¹⁰⁴.

En outre, les risques qui pèsent depuis longtemps sur la santé et la sécurité des employé(e)s des foyers de SLD, notamment la maltraitance, la violence physique et la discrimination, affectent considérablement leur bien-être physique et mental. Une étude pilote publiée en 2017, basée sur des entretiens avec le personnel responsable des soins directs dans huit foyers canadiens de SLD (deux en Colombie-Britannique, deux au Manitoba, deux en Ontario et deux en Nouvelle-Écosse) s'est penchée sur les expériences et les perspectives des employé(e)s en matière de

¹⁰⁰ Agence de la santé publique du Canada (21 février 2021), « Édition du Dimanche de l'ACSP : L'incidence de la COVID-19 sur les communautés racialisées ». <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/nouvelles/2021/02/edition-du-dimanche-de-lacsp-lincidence-de-la-covid-19-sur-les-communautés-racialisées.html>

¹⁰¹ CBC (24 avril 2020), « Canada's for-profit model of long-term care has failed the elderly, says leading expert ». <https://www.cbc.ca/radio/sunday/the-sunday-edition-for-april-26-2020-1.5536429/canada-s-for-profit-model-of-long-term-care-has-failed-the-elderly-says-leading-expert-1.5540891>

¹⁰² C. A. Estabrooks, V. Ewa, J. Keefe et S. E. Straus (2023), « The predictable crisis of covid-19 in Canada's long term care homes ». *BMJ*, 382. <https://www.bmj.com/content/382/bmj-2023-075148>

¹⁰³ *Idem*.

¹⁰⁴ *Idem*.

santé et de sécurité psychologiques¹⁰⁵. L'étude a mis en évidence la « relation entre la santé psychologique des membres du personnel, leur bien-être et leurs conditions de travail, notamment la surcharge de travail, le faible contrôle exercé par les employé(e)s, le manque de respect et la discrimination¹⁰⁶ ». Une autre étude réalisée au cours de la pandémie de COVID-19 en 2020 et portant sur un foyer de SLD de Toronto a montré que le racisme et la racialisation affectaient le bien-être mental, physique et social du personnel¹⁰⁷. Cet aspect est particulièrement important dans un secteur où la majorité du personnel est issu de groupes racisés et immigrants, sans oublier que moins de protections sont offertes aux groupes d'équité dans le secteur privé, où le taux de syndicalisation est plus faible.

Histoires de dévouement et de résilience d'employées du secteur des SLD

Dans le cadre de ce rapport, nous avons réalisé des entrevues avec deux membres du SCFP travaillant dans des foyers privés de SLD au Nouveau-Brunswick et en Ontario. Claire (nom fictif) nous a décrit ses conditions de travail pour un sous-traitant privé et leur impact sur elle, en tant que travailleuse s'identifiant comme autochtone, et sur ses collègues racisés. Victoria (nom fictif) nous a raconté ses diverses expériences de travail dans des foyers de SLD de petite et de grande taille, publics et privés, et nous a fait part de ses espoirs d'une meilleure qualité de soins pour les personnes vieillissantes.

Rémunération et avantages sociaux

Claire travaille depuis trois ans dans un foyer de SLD géré par une entreprise privée. Elle a commencé comme employée occasionnelle dans une résidence où les salaires étaient très bas (entre 16 \$ et 17 \$ de l'heure), puis elle est devenue employée à temps plein et est passée aux soins à domicile, où les salaires sont plus

élevés (21 \$ de l'heure). Claire explique que ces bons salaires sont attribuables aux négociations collectives menées par le SCFP.

Pendant la pandémie de COVID-19, les membres du personnel du foyer de SLD ont reçu une prime forfaitaire de 150 \$ à 200 \$. Le personnel a dû payer des impôts sur ce revenu, même s'il avait demandé qu'il soit réparti sur plusieurs paies, afin de réduire la charge fiscale sur cette modeste prime.

Claire a indiqué qu'elle n'avait pas besoin d'avoir un deuxième emploi, mais elle a souligné que les employé(e)s des résidences, dont beaucoup sont originaires des Philippines, ont deux ou trois emplois pour joindre les deux bouts et envoyer de l'argent à leur famille. Puisque les salaires sont très bas dans les résidences, avoir plus d'un emploi est la norme.

Claire a indiqué qu'elle et ses collègues bénéficiaient d'un ensemble d'avantages sociaux standard, mais elle s'est plainte de ne pas avoir de régime de retraite. Apparemment, l'employeur égale les cotisations à un REER à hauteur de 5 %, mais Claire ne participe pas à ce programme puisqu'elle estime que c'est trop compliqué. D'ailleurs, comme elle, beaucoup de ses collègues n'y participent pas non plus, puisque la direction ne prend pas la peine de leur expliquer le fonctionnement du programme.

Victoria travaille depuis quatre ans comme préposée aux services de soutien personnel dans un foyer privé de l'Ontario rural. Elle exerce cette profession depuis plus de 20 ans et dit qu'elle gagnait beaucoup plus avec les employeurs du secteur public qu'avec ceux du secteur privé. Elle gagne actuellement 24 \$ de l'heure, alors qu'elle gagnait 27 \$ de l'heure dans son dernier emploi avec un employeur public.

Comme Claire, Victoria a aussi indiqué qu'elle bénéficiait de bien meilleurs avantages lorsqu'elle travaillait pour des employeurs publics. Ses avantages sociaux incluait

¹⁰⁵ S. Braedley, P. Owsu, A. Przednowek et P. Armstrong (2017), « We're told, 'Suck it up': Long-term care workers' psychological health and safety ». *Ageing International*, vol. 43, p. 91-109. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12126-017-9288-4>

¹⁰⁶ *Idem*.

¹⁰⁷ I. U. Syed (2020), « Racism, racialization, and health equity in Canadian residential long term care: A case study in Toronto ». *Social Science & Medicine*, vol. 265. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953620307437#preview-section-abstract>



notamment des services de physiothérapie et de chiropractie, qui sont selon elle importants dans son travail en raison de l'effort physique nécessaire pour déplacer les patient(e)s et l'équipement. Aujourd'hui, elle n'a plus accès à ces avantages sociaux et demande à son mari de la masser à la maison.

Les congés de maladie de Claire sont gérés de façon très stricte par son employeur privé. Lorsque les employé(e)s utilisent des congés de maladie, l'employeur les place dans un « programme à échelons », qui peut éventuellement mener à leur licenciement. Claire nous a raconté qu'une employée se trouvait à l'échelon 5 du programme et que la direction a suggéré de la garder comme employée occasionnelle pour lui donner « une autre chance ». La direction n'a toutefois pas rappelé l'employée, et Claire suppose qu'il s'agissait probablement d'une stratégie pour pousser sa collègue à démissionner. Pour sa part, Victoria a indiqué qu'elle ne pouvait pas se plaindre des congés de maladie, puisqu'elle accumulait 1,5 jour par mois et qu'elle prenait rarement ces congés, sauf pendant la pandémie de COVID-19 où elle a dépassé le nombre de congés qu'elle avait accumulés.

Claire a aussi raconté que pendant la pandémie de COVID-19, elle était tombée malade pendant ses vacances. À son retour, on lui a demandé de signer des papiers pour passer à l'échelon 1 du programme de congés de maladie. La

direction a argué que son congé de maladie n'était pas justifié puisqu'elle avait contracté la COVID-19 pendant ses vacances, et qu'elle devait être intégrée au programme à échelons. Claire n'a pas cédé et a refusé de signer les papiers. Finalement, la direction a renoncé à sa demande.

Conditions de travail

Claire a indiqué que les heures de travail sont stables pour le personnel à temps plein. Le personnel à temps partiel ou occasionnel doit solliciter des quarts s'il en reste à combler à l'horaire. La direction doit utiliser le système d'ancienneté pour répartir les heures. Selon Claire, le système est complexe, mais il semble fonctionner. Cependant, plus tard dans l'entrevue, lorsqu'on lui a demandé s'il y avait assez de personnel pour effectuer le travail, Claire a répondu qu'elle et ses collègues n'étaient pas convaincus que la direction comblait toujours les absences lorsque des employé(e)s étaient malades ou en congé. Les équipes sont donc souvent en sous-effectif et doivent s'occuper des neuf résident(e)s attribué(e)s à la personne absente, ce qui pèse lourdement sur la charge de travail du personnel présent. Selon Claire : « La direction veut qu'on en fasse plus et qu'on reçoive moins d'argent, mais ça n'arrivera pas [...] parce qu'on est en négociation, la direction n'a pas le droit de nous donner des tâches additionnelles ni de rien ajouter à notre charge de travail. »

Claire a signalé certains problèmes de santé et de sécurité à son travail : chaleur excessive dans le bâtiment, équipement insuffisant ou manquant (télécommande pour les lits, lève-personnes) et manque de formation adéquate. Claire s'est blessée au dos au travail à cause du manque de personnel, d'équipement et de formation. À l'époque, la formation était offerte en ligne et le personnel devait la suivre à domicile, pendant son temps libre. Claire et d'autres collègues ont refusé de suivre la formation pendant leur temps libre sans rémunération. Depuis, la direction a commencé à offrir de la formation sur place pendant les heures de travail.

Pour Victoria, le principal problème lié aux conditions de travail est le nombre de résident(e)s attribué(e)s à chaque préposé(e) aux services de soutien personnel. Elle a travaillé dans des foyers privés et publics où elle devait s'occuper de 10 à 12 personnes à la fois. Selon elle, la qualité des soins qu'elle pouvait offrir ne répondait pas aux besoins des résident(e)s. Elle a souligné que les résident(e)s, qui paient de leur poche pour rester dans ces foyers, devraient recevoir de meilleurs soins — plus d'attention, plus d'activités, plus de services. Dans le foyer privé où elle travaille actuellement, elle doit s'occuper de huit résident(e)s, ce qui est une amélioration, mais

elle trouve qu'il est encore difficile d'offrir les soins individuels que les résident(e)s attendent.

Victoria constate que les personnes vivent de la solitude en résidence et ont besoin d'interactions sociales. Elle pense que les résident(e)s ont besoin de plus de temps et d'attention. Même si sa charge de travail est gérable, elle pense qu'il faut « l'humaniser ». « Dans un foyer de soins, tout presse, il faut toujours aller vite, vite, vite », a-t-elle souligné. Elle a comparé la routine quotidienne dans les foyers de SLD à une chaîne de montage dans une usine.

Selon Claire, les gestionnaires font une énorme différence dans la façon dont le personnel est traité et se sent. Elle a indiqué qu'il y avait beaucoup de roulement au niveau de la direction. Elle ignore pourquoi, mais elle se demande si c'est parce que les gestionnaires ne reçoivent pas de formation pour leur travail. Elle a dit apprécier son gestionnaire actuel, qui a une politique de « porte ouverte » et qui parle des choses avec respect. Mais plusieurs gestionnaires ne sont pas ainsi. « On demande à la direction générale d'économiser de l'argent, de couper les coins ronds. Et la prime qui l'attend dépendra justement des économies réalisées! », Claire a indiqué que pour hausser la qualité des services aux résident(e)s, la



direction pourrait améliorer la nourriture, la sécurité et la dotation en personnel.

Selon Victoria, les gestionnaires font une énorme différence — elle a elle-même eu des gestionnaires qui remplissaient très bien leur mandat, et d'autres non. Elle a travaillé dans des foyers de SLD où les gestionnaires ne s'occupaient pas des résident(e)s et du personnel, mais dans son emploi actuel, les choses sont différentes. « Ici, les gestionnaires vont sur le terrain et aident les résident(e)s et les préposées aux services de soutien personnel au lieu de leur déléguer des tâches ». Victoria a aussi indiqué qu'elle sentait qu'elle pouvait discuter de ses préoccupations avec ses gestionnaires, qui l'écoutaient.

Harcèlement et discrimination

Selon Claire, les cliques, l'intimidation et le favoritisme sont monnaie courante au travail. La direction ne semble pas vouloir ou pouvoir régler les conflits et l'intimidation entre les membres du personnel. « Le domaine de la santé est un milieu impitoyable, parce que tout le monde veut se démarquer des autres. Nous perdons des collègues à cause de l'intimidation, du harcèlement et du favoritisme », a-t-elle expliqué. Selon Claire, le favoritisme a aussi une connotation raciste : « Ce sont les personnes blanches qui profitent du favoritisme. »

Claire a révélé que ce n'est pas seulement la direction qui discrimine le personnel racisé à son travail, des collègues et des membres du syndicat profitent aussi de ses collègues immigrants. « Je ne veux pas qu'ils fassent mon travail à ma place, et d'autres membres pensent exactement la même chose. Mais j'ai l'impression que [certains] membres profitent d'eux parce que [...] ils viennent juste d'arriver. »

Claire estime qu'il existe une sorte de hiérarchie et un élément racial dans la discrimination, puisque les personnes au bas de l'échelle sont des immigrant(e)s nouvellement arrivé(e)s ou des travailleuses et travailleurs temporaires. Ces personnes ont beaucoup à perdre si elles ne gardent pas la tête baissée et ne travaillent pas fort, et les employeurs en profitent. Vient ensuite le favoritisme. Claire a résumé ainsi la situation des personnes immigrantes travaillant au foyer : « Si quelque chose tourne mal, [les personnes immigrantes] ont l'impression qu'elles pourraient

être déportées. Ce n'est pas juste qu'elles s'inquiètent à ce sujet et qu'elles ne sachent pas si elles seront en sécurité ici. »

En plus de souligner que la discrimination envers les personnes philippines était assez courante, Claire a longuement parlé de son expérience comme personne s'identifiant autochtone, de son mariage avec un Autochtone et des préjugés à leur égard au travail et dans sa famille en raison de leurs identités. Voici ce qu'elle nous a confié :

« Certaines personnes me regardent de haut [...] C'est difficile à expliquer, par exemple lorsque les gens découvrent que je travaille beaucoup avec les Autochtones [...] En particulier avec le mouvement pour la vérité et la réconciliation, parce qu'ils n'approuvent pas notre Journée de la vérité et de la réconciliation en septembre. Ils ne nous permettent pas d'avoir un 13^e jour de congé. Ils ont rayé la Journée de la vérité et de la réconciliation du calendrier férié! »

Répercussions sur les communautés

Le témoignage de Victoria concernait principalement l'impact de la privatisation sur les personnes résidant au foyer de SLD et sur la communauté. Elle nous a confié que l'une de ses principales inquiétudes était la façon dont le foyer privé où elle travaille choisissait désormais ses politiques et ses programmes. « Le privé n'est pas une bonne chose. Ni pour les résident(e)s », nous a-t-elle confié.

« Ces foyers de SLD ne traitent pas leurs résident(e)s comme des êtres humains, a-t-elle déploré. Leur seule préoccupation, c'est l'argent. »

Victoria estime que le problème ne vient pas des gestionnaires, mais plutôt des entreprises de SLD. Elle ajoute que ce sont elles qui adoptent des protocoles qui ne répondent pas adéquatement aux besoins des résident(e)s

et qui obligent les familles à fournir beaucoup de matériel, de fournitures et de services aux résident(e)s.

Lorsqu'on lui a demandé comment améliorer la qualité des services offerts aux résident(e)s, Victoria a souligné que les foyers de SLD pourraient fournir des soins appropriés en ayant accès à davantage d'équipements et de services, comme elle l'a vu dans les foyers publics. Ensuite, elle a précisé que les résident(e)s auraient besoin de plus de temps individuel avec les prestataires de soins pour sentir qu'on s'occupe d'eux. Victoria a confié avoir le cœur brisé lorsqu'elle les voit souffrir de

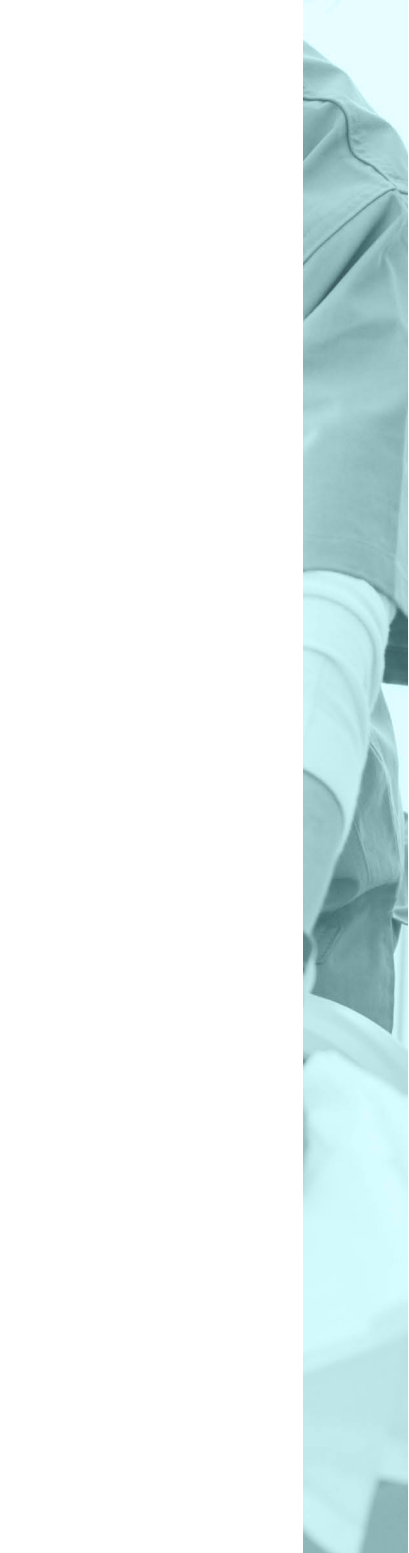
solitude parce que leur famille est absente et qu'elle est trop occupée pour prendre soin de ces personnes comme elles le méritent. « C'est épuisant, physiquement et émotionnellement », a-t-elle souligné.

Une personne résidente a confié à Victoria : « Je me sens en prison [...] la seule chose qui manque, ce sont des barreaux. » Victoria nous a dit que son frère travaille dans une prison de Sudbury où il y a des jeux et des loisirs, ce qui semble mieux que les conditions dans les foyers de SLD. « Le personnel qui travaille dans les prisons est aussi mieux payé », a-t-elle ajouté.

CONCLUSION

À la suite de la pandémie de COVID-19 et de ses conséquences dévastatrices sur les personnes résidant en foyers de SLD, il est essentiel d'entendre les témoignages du personnel marginalisé qui est resté dans le réseau, en dépit de conditions de travail insoutenables, de la maladie et des décès, et d'agir pour résoudre la crise dans le secteur des SLD. Le témoignage de Claire confirme que travailler dans un foyer de SLD au Canada, surtout s'il est privé, est éprouvant pour le personnel. La charge de travail excessive liée au manque de personnel et les relations difficiles avec la direction — souvent entachées par le manque de respect, le favoritisme et la discrimination — sont particulièrement problématiques. Ces conditions nuisent à la santé et à la sécurité du personnel, en particulier celles des personnes racisées, et au bien-être des résident(e)s. Le témoignage de Victoria confirme que ce sont les membres de la communauté, en l'occurrence les personnes résidant dans des foyers de SLD, qui subissent les conséquences de la détérioration des services et des conditions de vie, surtout dans les foyers privés, alors que le personnel est de plus en plus sous pression pour fournir des services dans des conditions insoutenables.





**« NOTRE
SITUATION EST
MEILLEURE DANS
LE SECTEUR
PUBLIC » :
RAPATRIEMENT
DES SERVICES
DANS LES
HÔPITAUX DE
LA COLOMBIE-
BRITANNIQUE**

ÉTUDE DE CAS



La sous-traitance des services de soutien dans les hôpitaux de la Colombie-Britannique

Au Canada, les hôpitaux publics se tournent de plus en plus vers la privatisation pour la prestation de soins et de services de soutien, comme les services ménagers, alimentaires, d'entretien, de buanderie et de sécurité. Même si les hôpitaux publics reçoivent des fonds importants des recettes fiscales et des transferts fédéraux pour couvrir une partie de leurs coûts opérationnels, les problèmes persistants en raison d'une demande excédant la capacité et de la baisse du financement ont mené les administrations d'hôpitaux à sous-traiter des services. Les hôpitaux ont privatisé des services, des emplois et des ressources dans le but d'économiser et d'améliorer l'efficacité des services.

C'est en Colombie-Britannique, au début des années 2000, que la privatisation de soins de santé a eu la plus grande ampleur. Le gouvernement provincial libéral de Gordon Campbell a alors pris plusieurs mesures pour faciliter la sous-traitance à grande échelle dans les secteurs de la santé et des SLD, notamment en permettant aux fournisseurs d'éviter la syndicalisation et de se soustraire à la convention collective cadre afin de sabrer les coûts de main-d'œuvre et d'augmenter leurs profits. La loi 29 sur l'amélioration de la prestation des soins de santé et des services sociaux (*Health and Social Services Delivery Improvement Act*) a été adoptée en 2002 pour permettre aux autorités de santé publique de sous-traiter les services ménagers, alimentaires, d'entretien et de buanderie dans les hôpitaux et les foyers de SLD. L'année suivante, la loi 94 sur les ententes de partenariat dans le secteur de la santé (*Health Sector Partnerships Agreement Act*) a autorisé le transfert de contrats dans

le secteur de la santé. En vertu de ces lois, le personnel du secteur de la santé n'était plus couvert par les droits de succession et d'autres dispositions des lois de relations de travail de la province.

On estime que 8 500 membres du Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH)¹⁰⁸ ont été licenciés¹⁰⁹. Selon le chercheur Bailey Garden, il s'agit du plus grand licenciement massif de femmes en Colombie-Britannique depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale et de la plus importante privatisation des services de soutien en santé au Canada¹¹⁰.

Le coup le plus dur pour ce groupe d'employé(e)s — dont la plupart étaient des femmes et des personnes immigrantes racisées — a été la perte de leur emploi. Ces personnes salariées ont perdu la protection contre la sous-traitance qu'offrait leur convention collective, les droits de succession et les clauses de supplantation permettant aux personnes ayant le plus d'ancienneté d'éviter de perdre leur emploi¹¹¹. Les membres qui ont réussi à obtenir des emplois auprès des sous-traitants ont perdu leurs régimes de retraite et leur protection syndicale, y compris leur ancienneté. Leurs salaires sont passés d'une moyenne de 19 \$ de l'heure à environ 10 \$ de l'heure, ce qui en a contraint plusieurs à accepter d'autres emplois en dehors des hôpitaux pour arriver à joindre les deux bouts¹¹². Le personnel a dû se déplacer d'un hôpital à l'autre et accepter des assignations temporaires au gré de l'employeur.

Les administrations d'hôpitaux ont économisé de l'argent en recourant à la sous-traitance, aux dépens des travailleuses racisées et mal rémunérées. Un sondage mené en 2002 indiquait que 85 % des membres du SEH étaient des femmes¹¹³. Environ 30 % des membres du SEH étaient des personnes

¹⁰⁸ Le Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH), la division des services de santé de la Colombie-Britannique du SCFP, est le plus grand syndicat du secteur de la santé en C.-B., avec plus de 50 000 membres. Depuis 1944, le SEH milite pour des soins publics et de meilleures conditions de travail et de soins. Les sections locales du SEH représentent leurs membres qui travaillent dans tous les domaines de la santé, dans l'ensemble de la province.

¹⁰⁹ Stinson et coll. (2005).

¹¹⁰ B. Garden (2021).

¹¹¹ D. Camfield (2006), « Neoliberalism and working-class resistance in British Columbia: The Hospital Employees' Union struggle, 2002-2004 ». *Labour/Le Travail*, vol. 57, no 9, p. 41.

¹¹² B. Garden (2021).

¹¹³ D. Camfield (2006).

racisées et un tiers des membres étaient nés dans un autre pays, dont un grand nombre aux Philippines et en Inde.¹¹⁴

Des études ont examiné les conséquences de cette privatisation massive sur les membres du personnel et leurs familles. Une étude de 2005 du Centre canadien de politiques alternatives a révélé que 100 % des répondant(e)s trouvaient qu'il était très intense de travailler pour un sous-traitant à but lucratif¹¹⁵. Les personnes sondées ont déclaré avoir une charge de travail écrasante en raison des exigences physiques du travail, des tâches imprévisibles, des requêtes additionnelles, du manque de formation et du taux élevé de roulement du personnel. Quatre-vingt-trois pour cent des répondant(e)s ont déclaré que leur travail avait des répercussions négatives sur leur santé physique, se manifestant sous forme de stress, d'épuisement, de douleurs, de maladies, de blessures, de déprime, de contrariété et de frustration.

Des personnes qui travaillaient anciennement à l'interne ont déclaré avoir ressenti de graves symptômes de dépression à cause de la perte de leur emploi, de la réduction de leur salaire et de leurs avantages sociaux, de la perte de leur ancienneté et de l'alourdissement de leur charge de travail.

La plupart des personnes sondées (88 %) ont déclaré que leur emploi se répercutait négativement sur leurs relations personnelles. Elles ont indiqué passer moins de temps avec leur famille et leurs ami(e)s à cause de l'épuisement professionnel, et les personnes



¹¹⁴ *Idem.*

¹¹⁵ Stinson et coll. (2005).

qui envoyaient de l'argent à leurs proches à l'étranger avaient dû diminuer ces transferts à cause de la réduction de leur de salaire. L'étude a conclu que la sous-traitance causait de graves dommages au réseau de la santé, qui deviendraient évidents au fil du temps.

Une autre étude réalisée en 2011 avec des membres du SEH a abouti à des résultats semblables, le personnel y expliquant les conséquences négatives de la sous-traitance sur ses conditions de travail¹¹⁶. Les répondant(e)s ont décrit leurs baisses de salaire, le manque quotidien de personnel, l'alourdissement de leur charge de travail, les horaires de travail imprévisibles et les raccourcis pris par les sous-traitants en matière de santé et de sécurité. L'étude concluait que les sous-traitants privés avaient opté pour ces mesures afin de hausser leurs marges de profit, un objectif allant à l'encontre de la raison d'être du système de santé, qui est d'offrir les meilleurs soins possibles pour sauver des vies. Plus les entreprises privées exploitent

le personnel soignant, plus elles réduisent la qualité des soins offerts et augmentent le risque d'infections nosocomiales.

La campagne du SEH contre la sous-traitance

Le SEH et ses alliés ont mené une campagne pendant près de 20 ans pour inverser les conséquences des lois 29 et 94 sur le réseau de la santé en Colombie-Britannique. Le SEH s'est engagé à lutter contre la privatisation et à ramener ces emplois dans le giron des autorités de santé publique, en organisant des manifestations, des occupations de courte durée, des grèves sauvages et des rassemblements pour défier les sous-traitants et le gouvernement de la Colombie-Britannique.

Le 22 novembre 2002, les leaders du SEH ont pris des mesures radicales contre K-Bro Linen Systems qui avait un contrat de 10 ans pour expédier de grandes quantités de lessive à Calgary¹¹⁷. Les leaders du SEH Chris Allnutt,

¹¹⁶ D. M Zuberi et M. B. Ptashnick (2011), « The deleterious consequences of privatization and outsourcing for hospital support work: The experiences of contracted-out hospital cleaners and dietary aids in Vancouver, Canada ». *Social Science & Medicine*, vol. 72: 907-911. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21324410/>

¹¹⁷ Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH) (2003), *Guardian*. Vol 21, numéro 1. https://www.heu.org/sites/default/files/uploads/resource/2003/03/30/03_Guardian_1Spring.pdf



Fred Muzin et Mary LaPlante ont bloqué une route avec des balles de foin près du parc industriel de Chilliwack pour arrêter les camions transportant la lessive des hôpitaux de la vallée du Fraser vers Calgary, ce qui s'est soldé par leur arrestation. Mme LaPlante a déclaré à propos de cette action : « On a mené un combat long et difficile. Je ne voulais pas me faire arrêter. Ce n'était pas dans mes intentions ce matin-là. Mais vous savez quoi, quand on a la protection de nos membres à cœur, on fait ce qu'il y a à faire¹¹⁸. »

Au cours d'une ronde de négociations tendue en 2004, les membres ont voté à 89 % en faveur d'une grève dans les hôpitaux de la province. Lorsque 40 000 membres ont fait du piquetage, le gouvernement de la Colombie-Britannique a adopté une loi de retour au travail en vertu du projet de loi 37, qui imposait un nouveau contrat de deux ans. Pendant quatre jours, les membres du SEH ont défié la loi. Des grèves de solidarité ont été organisées par des milliers de membres du SCFP de la province travaillant pour les municipalités, dans les écoles, les bibliothèques, le secteur ferroviaire, les scieries, le secteur de l'énergie et une usine de pâte à papier¹¹⁹. En fin de compte, le syndicat a dû prendre la très difficile décision de renvoyer ses membres au travail pour éviter des amendes qui auraient épuisé les finances syndicales, sachant bien que le soutien de toute la province finirait par se tarir.

En 2007, les membres ont obtenu un certain soulagement lorsque la Cour suprême a invalidé des parties de la loi 29, estimant qu'elles contrevenaient à la *Charte des droits et libertés*. La Cour a estimé que la suppression de la protection contre la sous-traitance, des droits de supplantation et des avis de licenciement contrevenait à la liberté d'association garantie par la Charte. Il s'agissait d'une victoire majeure après une procédure judiciaire de cinq ans comportant plusieurs appels, qui a établi un précédent pour le mouvement syndical au Canada. Cette décision signifiait que les travailleuses et travailleurs de tout le pays

avaient désormais le droit constitutionnel de négocier librement leurs conditions de leur travail. Ce jugement n'ayant toutefois pas permis de ramener les emplois à l'interne, le SEH a continué à militer pendant des années pour intensifier la pression sur le gouvernement de la Colombie-Britannique.

En 2018, en réponse aux pressions exercées par le SEH, le ministre de la Santé de la Colombie-Britannique, Adrian Dix, a adopté la loi 47, la *Health Sector Statutes Repeal Act* (loi d'abrogation des lois dans le secteur de la santé). Celui-ci a enfin annulé la privatisation des emplois dans les foyers de SLD et les services de soutien des hôpitaux, réintégré ces emplois au sein des autorités de santé publique et rétabli les pensions, les avantages sociaux et les salaires du personnel, qui avaient été sabrés près de 20 ans plus tôt. En 2023, environ 4 600 personnes avaient été réembauchées par les autorités de santé publique.

En juin 2023, le SEH et le SCFP ont créé un groupe de discussion et un sondage de suivi pour interroger les membres du SEH sur leurs expériences chez des sous-traitants, puis au sein des autorités de santé publique. Le groupe de discussion était composé de quatre personnes racisées et d'une personne noire, qui s'identifient toutes comme des femmes et travaillent dans les services ménagers d'hôpitaux de la Colombie-Britannique depuis 5 à 20 ans. Leurs emplois ont été ramenés à l'interne en avril 2022, sauf une membre dont l'emploi dans un hôpital en PPP a été ramené à l'interne en mai 2023.

La mobilisation du personnel contre la privatisation

Les membres ont exprimé la joie ressentie au moment de la victoire historique de leur syndicat, qui a permis de ramener leurs emplois dans le secteur public. Elles ont contribué à plusieurs campagnes du SEH (*Living Wage, Care Can't Wait et Make it Public*) pour faire pression sur la députation de la province afin que les emplois soient ramenés à l'interne.

¹¹⁸ *Idem*.

¹¹⁹ Peu après la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs de 2004, le SEH a conclu un accord de principe avec la province pour modifier le projet de loi 37 afin de changer les dates auxquelles une baisse de salaire était imposée, de limiter les pertes d'emplois à 600 ETP sur deux ans et d'accorder 25 millions de dollars d'indemnités de départ.

C'était la première fois que certaines de ces membres s'impliquaient dans leur syndicat, et elles ont décrit la croissance personnelle qui en a résulté. Une membre du SEH a décrit avec émotion les retombées positives du rapatriement de son emploi à l'interne, ainsi que l'impact qu'a eu sur elle son implication syndicale.

« Pour être franche, travailler pour une entreprise privée, c'est très différent de ma situation actuelle. Quand je travaillais pour Sodexo, j'avais l'impression... ça me rend émotive d'y penser... je voyais les problèmes s'accumuler et je me suis dit que j'allais essayer de m'impliquer dans le syndicat. [Mes collègues] ne savaient pas vraiment ce que le syndicat faisait pour nous jusqu'à la campagne *Make it public*. Quand nos emplois ont été ramenés à l'interne, mes collègues m'ont remerciée pour mon implication. Tout le monde était ravi d'être de retour à l'interne. J'étais tellement heureuse et fière de m'être poussée à faire ça pour mes collègues. »

Cette membre était ravie de voir ses collègues participer à la campagne pour ramener leurs emplois à l'interne. « Quand j'ai vu mes collègues se rassembler dans la rue, j'étais tellement heureuse et fière », a-t-elle souligné. Une autre membre racisée, Maria (nom fictif), s'est dite reconnaissante envers le gouvernement provincial néo-démocrate qui a adopté la loi pour ramener à l'interne les employé(e)s de soutien des hôpitaux. « On sait que ce gouvernement nous soutient, nous, les gens à bas salaire », a-t-elle observé. D'autres membres du SEH ont indiqué que ce changement avait fait une énorme différence dans leur vie. L'une d'elles a déclaré :

« On est mieux dans le secteur public à tous les points de vue. On remercie notre syndicat et d'autres partenaires de s'être battus pour nous et de nous avoir permis d'améliorer notre situation. Merci à toutes les personnes qui ont rendu cela possible. Solidarité pour toujours! »

D'autres membres ont exprimé leur gratitude quant au rapatriement de leurs emplois à l'interne, mais aussi leur frustration quant à la lenteur du processus. Les membres du personnel d'un hôpital en PPP ont été l'un des derniers groupes dont les emplois ont été ramenés à l'interne. Leur faible rémunération et leur lourde charge de travail les a démoralisés. Comme l'a décrit une membre du SEH : « C'était difficile pour nous. C'était très traumatisant, c'était stressant. J'ai dû beaucoup soutenir mes collègues, leur dire qu'on essayait toujours de faire avancer les choses, pour que leurs emplois soient aussi ramenés à l'interne. Et quand c'est arrivé en mai, c'était absolument incroyable. Un pur bonheur. »

Malgré cette victoire, Maria a indiqué qu'elle était résolue à continuer de défendre les droits de ses collègues. Elle a expliqué qu'elle et quelques collègues pourraient changer de service ou de poste en raison de leur ancienneté, mais avaient choisi de conserver leur poste actuel pour aider leurs collègues qui s'inquiètent de leurs conditions de travail.

« On pourrait aller dans d'autres services. Mais on reste à l'entretien ménager, parce que je pense que nos collègues ont encore besoin de nous. On défend nos collègues. On ne pense pas à nous. Si on n'est pas là, qui les défendra ? Nos cœurs sont avec nos collègues », a-t-elle expliqué.

Le témoignage de Maria montre les liens profonds que les membres ont tissés en faisant campagne pour ramener leurs emplois à l'interne. Le reste de cette étude de cas détaillera la façon dont la rémunération et les conditions de travail des membres ont changé grâce au retour de leurs emplois à l'interne.

Rémunération et avantages sociaux

Les participantes au groupe de discussion ont souligné les améliorations importantes à leurs salaires et avantages sociaux qui ont suivi le rapatriement de leurs emplois à l'interne.

Les salaires horaires des participantes ont augmenté de plus de 6 \$ de l'heure, passant de 17,20 \$ à 23,38 \$ de l'heure. Cette hausse spectaculaire a permis à plusieurs de s'approcher d'un salaire de subsistance¹²⁰.

Une travailleuse racisée, Althea (nom fictif), a déclaré que sa vie quotidienne était chargée et stressante lorsqu'elle travaillait pour un sous-traitant. Celui-ci ayant baissé les salaires du personnel, Althea a dû accepter plusieurs emplois à temps partiel dans le secteur des soins privés et de l'hôtellerie pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille vivant à l'extérieur du pays. Elle a détaillé son emploi du temps éreintant lorsqu'elle travaillait pour des sous-traitants :

« Avant que mon emploi ne soit ramené à l'interne, je ne sais pas si vous allez me croire. Je me levais le matin à 6 h, je conduisais mes enfants à l'école. Ensuite, j'allais à mon travail à temps partiel de 8 h à 14 h. Je rentrais à la maison à 14 h et je préparais le souper pour mes enfants. Puis je retournais travailler,

à faire le ménage. Et parfois, je cuisinais encore quelque chose [pour vendre et faire plus d'argent]. Je faisais ça pour pouvoir envoyer de l'argent à mes parents dans leur pays. Après 19 ans, nos emplois ont été ramenés à l'interne et j'étais vraiment très, très, très heureuse. On a réussi! »

Après le retour de son emploi à l'interne et la hausse de salaire subséquente, Althea n'a plus eu à cumuler autant d'emplois, ce qui a considérablement amélioré sa qualité de vie et celle de sa famille.

Les avantages sociaux des membres se sont aussi améliorés après le retour à l'interne de leurs emplois. Leurs congés de maladie sont passés de 8 à 18 jours. Toutes les participantes ont déclaré avoir désormais plus de vacances, de congés pour deuil, de congés compensatoires et de congés de maladie. Une participante a déclaré qu'avant le retour des emplois à l'interne, il fallait supplier la direction pour avoir des vacances. Aujourd'hui, les employé(e)s ont des mois désignés pour demander des vacances, qui sont approuvées selon l'ancienneté. Par ailleurs, les employé(e)s peuvent désormais prendre des jours de congé en compensation des jours fériés travaillés, et ces jours peuvent être accolés à leurs congés habituels, ce qui leur permet de prendre un congé plus long. Comme l'a résumé une membre du SEH : « On peut planifier des vacances, c'est super! Tout le monde est tellement content, tellement excité. Les gens sont tellement excités! Je suis *vraiment* excitée! »

De plus, les employeurs du secteur public ont augmenté les salaires pour les quarts de soir, de nuit et de fin de semaine. Les personnes sondées ont déclaré que leurs collègues préféraient souvent travailler pendant ces quarts au lieu de travailler à temps plein en semaine, puisque la rémunération est bien meilleure.

¹²⁰ La campagne *Living Wages for Families B.C.* a calculé que le salaire de subsistance était de 24,08 \$ de l'heure pour la région métropolitaine de Vancouver en 2022.

Le passage au secteur public signifie aussi que les membres font désormais partie du régime de retraite gouvernemental qui couvre la main-d'œuvre du secteur public de la santé. Lors des négociations avec les sous-traitants, les membres du SEH avaient exigé un régime de retraite avec cotisations de l'employeur, ce que les sous-traitants n'ont jamais accepté. Maintenant, même les membres qui n'ont que trois ou cinq ans avant leur retraite n'auront pas les mains vides. « Au moins, on sait qu'on recevra quelque chose. Au départ, on n'aurait rien reçu si on avait continué à travailler dans le secteur privé. Maintenant, dans le [secteur] public, on recevra au moins quelque chose [...], ce qui est positif. »

Un autre avantage inattendu de la transition est la prise en charge par l'employeur d'une partie des frais du transport en commun. Comme l'a souligné Althea : « Ma passe mensuelle me coûte moitié moins cher. Ma carte Compass à 3 zones me coûtait 185,20 \$ par mois, maintenant elle me coûte 92,60 \$ par mois. » Pour Althea, le fait de payer moins pour le transport en commun, d'avoir plus de congés payés et de travailler moins a grandement amélioré son équilibre travail-vie personnelle.

Conditions de travail

Toutes les participantes au groupe de discussion ont déclaré que leurs conditions de travail s'étaient beaucoup améliorées depuis le retour de leurs emplois à l'interne. Par ailleurs, le matériel de nettoyage est désormais mieux organisé, il y a plus de formation sur la santé et la sécurité, du personnel formé à la lutte contre les infections offre une supervision et les relations avec la direction sont meilleures. Comme l'a souligné une membre du SEH : « On a de courtes réunions le matin. On sent que la direction se soucie de nous, [notamment] de notre sécurité au travail. Nos chariots sont désormais bien organisés. On reçoit plus de formation. Avec Sodexo, on nous disait simplement : « Allez là, prenez votre chariot, faites ce que vous avez à faire ». C'est tout. » Elle se rappelle : « C'est très différent en ce qui concerne la gestion parce qu'avant, on avait une très mauvaise gestionnaire qui n'avait aucun respect. Elle criait ici et là. Pour elle, on était comme des esclaves. »

Après le retour de leurs emplois à l'interne, les participantes ont indiqué que leur charge de travail avait diminué en ce qui concerne le nombre de chambres et de zones à nettoyer, mais qu'on leur confiait encore des tâches additionnelles parce que le personnel en congé n'était pas remplacé et que les nouvelles recrues n'étaient pas formées correctement. Le personnel d'expérience doit former les nouvelles recrues sur le tas, ce qui lui donne plus de travail. Comme l'a souligné une membre du SEH : « La formation et la charge de travail sont étroitement liées. » Le manque de formation du nouveau personnel entraîne une pression et du travail additionnel pour les personnes d'expérience, qui estiment donc que le personnel occasionnel a besoin d'une formation adéquate. Une travailleuse racisée, Rachel (nom fictif), a toutefois déclaré qu'à son travail, du nouveau personnel est embauché et adéquatement formé.

Les participantes ont indiqué que l'organisation des horaires pose problème pour un grand nombre d'employé(e)s. Depuis que leurs emplois ont été ramenés à l'interne, un nouveau système de planification plus technologique et plus élaboré est utilisé. Le personnel doit l'utiliser pour solliciter des quarts de travail en ligne. Certaines personnes sont plus lentes que d'autres à apprendre à utiliser ce système et d'autres sont incapables de l'utiliser correctement. L'ancienneté reste le facteur décisif dans l'attribution des quarts de travail, mais si une personne n'indique pas ses disponibilités, le système l'ignorera. Les participantes ont exprimé leur scepticisme quant à l'équité de ce système, et certaines pensent que les gestionnaires font du favoritisme, même s'il existe un mécanisme permettant de porter plainte à ce sujet.

Plusieurs participantes ont déclaré que cet emploi en entretien ménager les avait d'abord attirées parce qu'il s'agissait d'un emploi syndiqué et, qu'à leur avis, il allait donc offrir des avantages sociaux et une stabilité d'emploi à long terme. Les personnes interrogées n'avaient pas nécessairement compris qu'elles travailleraient pour un sous-traitant lorsque leurs emplois ont été privatisés. L'une d'entre elles a déclaré qu'elle pensait ne pas avoir d'emploi du tout en raison de son identité raciale perçue :



« Sans le syndicat, les personnes qui font le plus de bruit auraient perdu leur emploi. J'ai toujours entendu dire entre les branches que la direction n'embaucherait pas de personnes noires, parce qu'on fait trop de bruit, parce qu'on est des "fauteurs de troubles". Ce n'est pas vrai. »

Une autre membre raconte qu'elle a perdu son emploi à temps plein avec un sous-traitant parce que celui-ci désapprouvait le fait qu'elle prenne quatre jours de congé pour s'occuper de sa mère malade qui vivait à l'étranger.

« C'était difficile de travailler avec des sous-traitants auparavant. Je devais rentrer chez moi parce que ma mère était mourante. Je n'avais pas le choix. Ma famille est importante pour moi. J'étais stressée et déprimée à ce moment-là, mais je devais prendre une décision. Deux jours après mon retour, il y a eu un confinement mondial à cause de la COVID-19 et lorsque ma mère est décédée, je n'ai pas pu rentrer chez moi. Heureusement que j'avais pris soin d'elle avant son décès. »

Maintenant que leurs emplois ont été ramenés à l'interne, les participantes ont l'impression d'avoir une meilleure sécurité d'emploi, et peuvent postuler à de meilleures offres d'emploi dans l'ensemble du réseau, ce qui les aide à maintenir une sécurité d'emploi à long terme. Les emplois en entretien ménager peuvent servir de tremplin vers des emplois mieux rémunérés et comportant d'autres tâches (gestionnaires, porteuses ou porteurs, responsables des services alimentaires, aides-soignant(e)s, etc.). Les personnes consultées ont déclaré que ce changement était essentiel pour les jeunes, afin d'avoir, au fil de leur carrière, un salaire plus élevé, de meilleurs avantages sociaux et une sécurité d'emploi.

Pourtant, comme nous l'avons déjà mentionné, certaines personnes ont déclaré que même si elles pouvaient postuler à d'autres emplois compte tenu de leur ancienneté, elles avaient décidé de rester dans le secteur de l'entretien ménager. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi elle était restée dans l'entretien ménager malgré les autres options qui s'offraient à elle, une participante a déclaré qu'elle voulait rester et aider ses collègues. Son expérience dans le secteur privé, où les droits du travail étaient bafoués, l'a convaincue de rester pour ses collègues.

Harcèlement et discrimination

Les personnes interrogées ont déploré le fait qu'elles subissent encore du harcèlement au travail, puisque leurs gestionnaires n'ont pas

été remplacé(e)s après le retour des services à l'interne. Comme l'a expliqué Rachel, une membre racisée, « les mêmes gestionnaires qui nous tourmentaient, qui manquaient de professionnalisme, ces mêmes personnes ont été gardées en poste [...] le personnel se sent lésé ». Elle a insisté sur la nécessité d'engager une nouvelle direction pour que « le personnel sente que le combat en valait la peine ». Il s'agit d'une triste décision de la part des autorités de santé publique, puisque des questions sur la gestion avaient été posées et des plaintes formulées à ce sujet lors du processus de rapatriement du personnel de soutien hospitalier.

Certaines personnes interrogées ont signalé que la gestion s'était améliorée et qu'elles se sentaient maintenant plus appréciées, mais qu'une grande partie des anciennes procédures et pratiques perduraient, puisque la gestion n'avait pas évolué assez rapidement. Par exemple, des gestionnaires ont dit aux personnes qui dirigent le syndicat qu'elles ne pouvaient pas parler au personnel nouvellement embauché. Le personnel d'entretien n'est pas autorisé à manger dans le salon du personnel ni à utiliser le réfrigérateur du personnel. Lorsque les membres ont souligné avoir le droit d'accéder à ces installations parce que c'était la politique de l'autorité de santé publique, la direction s'est montrée méprisante à leur égard. Les membres ont demandé que les politiques applicables au travail soient affichées sur un babillard à l'intention de l'ensemble du personnel. Les personnes interrogées ont aussi signalé des problèmes avec les uniformes : à défaut de recevoir de nouveaux uniformes ou d'en avoir en quantité suffisante, elles portent des blouses d'hôpital. La direction leur a toutefois interdit de porter ces blouses, parce qu'elles sont réservées au « personnel

hospitalier », ce qui leur a donné l'impression d'être victimes de discrimination. Comme l'a déclaré une membre du SEH : « On ne veut pas avoir l'impression de faire l'objet de discrimination. On est traité(e)s comme de la merde à l'hôpital! »

La plupart des participantes ont déclaré que la solution au harcèlement au travail serait de remplacer les gestionnaires. Une membre a déclaré : « À l'avenir, on a besoin d'une nouvelle direction — qu'on fasse passer des entrevues, qu'on trouve des gestionnaires et des superviseurs professionnels. On nous crie dessus, on renvoie les employé(e)s à la maison sans raison apparente — et nos emplois ont été ramenés à l'interne avec ces mêmes gestionnaires! » Cette membre estime qu'il est extrêmement frustrant que la même direction reste en place et continue de harceler le personnel.

Les personnes interrogées ont toutefois déclaré qu'elles se sentaient plus à même de dénoncer les comportements injustes et non professionnels.

Des gestionnaires ont été licencié(e)s et d'autres traitent le personnel avec plus d'égards, ce qui représente un changement positif par rapport à l'époque des sous-traitants. Une participante a déclaré vivre une expérience différente parce que l'équipe de gestion a été remplacée lorsque son poste a été ramené à l'interne, et qu'elle entretient de bonnes relations de travail avec la nouvelle équipe.



Répercussions sur la communauté

Les participantes ont indiqué que les pratiques d'embauche des autorités de santé publique étaient devenues plus inclusives et que la main-d'œuvre était maintenant plus diversifiée. Selon les participantes, certains sous-traitants s'opposaient à l'embauche des membres de la famille du personnel, ce qui a changé depuis que les emplois ont été ramenés à l'interne. Aujourd'hui, de nombreux couples travaillent au même endroit, et certains de leurs enfants sont même recrutés. C'est bon signe, puisque les employé(e)s recrutent leurs proches parce que les conditions de travail sont bonnes. Les enfants des membres du personnel peuvent être recrutés afin de commencer à travailler pour l'autorité de santé publique et éventuellement gravir les échelons et accéder à de meilleures occasions d'emploi à l'avenir.

CONCLUSION

Les participantes au groupe de discussion ont constaté des améliorations cruciales à leurs emplois et à leur revenu grâce au retour à l'interne du personnel de soutien hospitalier en Colombie-Britannique — un groupe où les personnes immigrantes racisées et les femmes sont surreprésentées. Les plus grandes améliorations concernent les salaires et les conditions de travail. Après le retour de leurs emplois à l'interne, les personnes interrogées ont immédiatement bénéficié d'une hausse de salaire leur permettant de dépasser le salaire de subsistance, leurs congés se sont considérablement améliorés, et elles ont eu accès à un régime de retraite pour la première fois. Des employeurs qui ne sont pas motivés par la quête du profit offrent aux travailleuses racisées de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. Les participantes étaient ravies de ces changements. Leurs récits reflètent la nécessité pour les employeurs du secteur public d'inverser le processus de privatisation, afin que la main-d'œuvre soit traitée avec plus de respect pour son dur labeur. Cela dit, les personnes interrogées ont souligné l'importance de remplacer les gestionnaires lorsque les emplois sont ramenés à l'interne, afin de mettre fin aux mauvaises pratiques et au harcèlement quotidien auxquels elles sont confrontées comme employées racisées des services ménagers.



ÉTUDE DE CAS

4

**LA PRIVATISATION
ET LA CRISE DU
LOGEMENT :
UNE HISTOIRE DE
DOMINATION DES
ENTREPRISES ET
DE REcul DU
SECTEUR PUBLIC**



Les membres du SCFP occupent divers emplois partout au Canada pour offrir des services liés au logement. Nos membres administrent les prestations de logement pour les locataires à faible revenu, travaillent avec des personnes en situation d'itinérance et interviennent en cas de crise comme intervenant(e)s de première ligne, préposé(e)s aux services de soutien et travailleuses et travailleurs sociaux. Ces membres sont en première ligne de la crise du logement au Canada dans les refuges, les hôpitaux, les sociétés de logement public et plusieurs autres lieux de travail, dont les bibliothèques publiques¹²¹.

Malgré leur rôle crucial, nos membres demeurent sous-payés et font souvent partie de groupes marginalisés. Une membre autochtone du SCFP de la Saskatchewan rurale, en première ligne de la lutte contre l'itinérance, nous a dit qu'elle travaillait de longues heures avec un horaire imprévisible tout en gérant des situations difficiles pour sa clientèle, qui est à la merci de propriétaires privés avides de profits.

En plus d'être aux premières loges de la crise du logement, nos membres en sont aussi les victimes. Dans cette section, nous aborderons le contexte de la crise du logement au Canada, explorerons les répercussions de la privatisation sur l'abordabilité du logement et présenterons le témoignage d'une membre noire du SCFP du Nouveau-Brunswick, qui a vu sa vie basculer à cause des hausses de loyer inabornables imposées par les propriétaires privés.

Augmentation des coûts

Au Canada, la politique du logement est surveillée de très près depuis que les loyers ont augmenté et que les prix des maisons sont devenus hors de portée pour la classe ouvrière. En 2023, le Centre canadien de

politiques alternatives a publié un rapport analysant les données de 2022 afin d'examiner le salaire de location, c'est-à-dire le montant qu'il faut gagner pour payer son loyer sans y consacrer plus de 30 % de son revenu¹²². Selon le rapport, seules trois régions métropolitaines parmi celles analysées au Canada ont des salaires de location inférieurs au salaire minimum, pour la location d'un appartement avec une chambre à coucher. Ces trois villes se trouvent au Québec¹²³, une province qui bénéficiait des protections des locataires et des investissements publics parmi les plus solides au pays dans le logement public et social, jusqu'à ce que le gouvernement conservateur de la Coalition Avenir Québec mette fin aux programmes de logement social en 2023¹²⁴.

Le déclin du rôle de l'État

Au Canada, la majorité des logements sont fournis par le secteur privé. Selon la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), environ 95 % du parc immobilier appartient à des propriétaires privés, qu'il s'agisse de maisons individuelles ou de grands immeubles d'habitation¹²⁵. Les choses n'ont toutefois pas toujours été ainsi.

Après la Seconde Guerre mondiale, le gouvernement canadien a adopté une politique publique visant à bâtir des dizaines de milliers de logements par année. Une version antérieure de la SCHL, la Wartime Housing Corporation, a bâti près de 46 000 maisons pour les travailleuses et travailleurs et les soldats de retour au pays¹²⁶. Dans les années 1970, les investissements fédéraux représentaient 40 % des nouveaux projets immobiliers. Cette part est tombée à 14 % dans les années 1980.

¹²¹ A. Velji (19 février 2022), « Strengthening Communities – The role of the public library as a site of connection ». *Homeless Hub*. <https://www.homelesshub.ca/blog/strengthening-communities-role-public-library-site-connection>

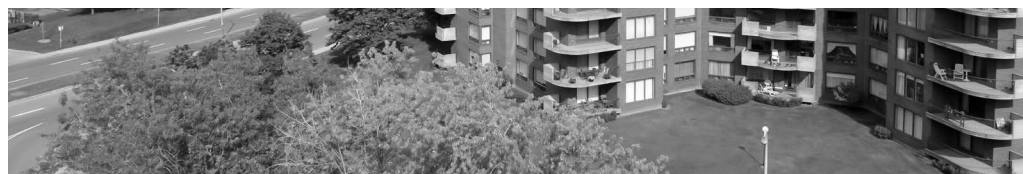
¹²² D. MacDonald et R. Tranjan (18 juillet 2023), « Can't afford the rent – Rental wages in Canada 2022 ». *CCPA Monitor*. <https://monitormag.ca/reports/cant-afford-the-rent/>

¹²³ Le rapport indique que le salaire de location est inférieur au salaire minimum à Sherbrooke, Trois-Rivières et Saguenay. Le rapport indique toutefois que l'accessibilité est en baisse dans ces trois villes.

¹²⁴ O. Barrett (2 mars 2023), « La CAQ et le logement : couper et laisser moisir ». *Pivot Québec*. <https://pivot.quebec/2023/03/02/la-caq-et-le-logement-couper-et-laisser-moisir/>

¹²⁵ Banque Scotia (13 janvier 2022), « Addressing Canada's housing crisis calls for a full society response: CMHC CEO ». <https://www.scotiabank.com/ca/en/about/perspectives.articles.impact.2022-01-cmhc-addressing-canada-housing-crisis.html>

¹²⁶ P. Begin (1999), « Housing and Parliamentary Action, Political and Social Affairs Division of the Parliamentary Research Branch, PRB 99-IE ». <https://publications.gc.ca/Collection-R/LoPbDp/modules/prb99-1-homelessness/housing-e.htm>



Dans les années 1990, les investissements fédéraux ont pratiquement disparu. Pour la première fois en un demi-siècle, le gouvernement fédéral a mis fin à son soutien à la construction de coopératives d'habitation¹²⁷ et de logements abordables, laissant le bien public à la merci du secteur privé¹²⁸. À peu près au même moment, les fiducies de placement immobilier (FPI) ont commencé à émerger comme un nouveau moyen de posséder des logements et d'en tirer profit comme placement.

La financiarisation accrue du logement

Les (FPI) sont des sociétés, souvent des multinationales, qui possèdent et exploitent des logements au Canada. Elles sont exonérées d'impôt; des exemptions fiscales qui coûtent au gouvernement fédéral environ un quart de milliard de dollars¹²⁹. Le contrôle du marché locatif par les FPI est monté en flèche depuis que le gouvernement s'est désengagé du marché locatif et l'a déréglementé. Selon une

chercheuse, entre 1996 et 2021, les FPI sont passées de zéro à près de 200 000 logements locatifs au Canada¹³⁰.

Les FPI sont un phénomène de la financiarisation du logement, qui consiste à traiter le logement comme une marchandise à des fins lucratives, plutôt que de le garantir comme droit fondamental. De nos jours, les sociétés financières, comme les FPI, détiennent probablement jusqu'à 30 % du parc locatif canadien¹³¹.

La privatisation favorise la financiarisation

La financiarisation du logement est une conséquence de la privatisation. Comme l'affirme un chercheur, l'exploitation des locataires et l'insécurité du logement découlent principalement de la recherche incessante de profits¹³². Pour les sociétés qui contrôlent les logements locatifs au Canada, les revenus des loyers sont une source lucrative de rendement pour leurs actionnaires. L'une des plus grandes FPI au pays, Killam REIT, note qu'elle est impatiente

¹²⁷ Selon la Fédération de l'habitation coopérative du Canada (25 août 2023) : « Les coopératives d'habitation offrent à leurs membres des logements au prix coûtant. Elles sont contrôlées par leurs membres, qui ont droit de vote dans la prise de décision, et il n'y a pas de propriétaire-bailleur externe ». <https://fhcc.coop/a-propos-de-lhabitation-cooperative/>

¹²⁸ Canadian Centre for Housing Rights (26 mai 2022), « Fifty years in the making of Ontario's housing crisis – a timeline ». <https://housingrightscanada.com/fifty-years-in-the-making-of-ontarios-housing-crisis-a-timeline/>

¹²⁹ Bureau du directeur parlementaire du budget (3 avril 2023), « Estimation des coûts de l'élimination des exemptions fiscales accordées aux fiducies de placement immobilier ». <https://www.pbo-dpb.ca/fr/publications/RP-2324-001-M--cost-removing-tax-exemptions-real-estate-investment-trusts--estimation-couts-elimination-exemptions-fiscales-accordees-fiducies-placement-immobilier>

¹³⁰ M. August (2022), « La financiarisation du logement locatif multifamilial au Canada ». *Bureau du défenseur fédéral du logement*. https://www.homelesshub.ca/sites/default/files/attachments-fr/august-financialization-rental-housing-ofha-fr_0.pdf

¹³¹ *Idem*.

¹³² R. Tranjan (2023), « The Tenant Class ». <https://btlbooks.com/book/the-tenant-class>

de profiter des « occasions de hausser les loyers » dans les logements à loyer contrôlé lors du changement de locataires, lorsque ses loyers sont inférieurs aux prix du marché¹³³.

Dans les provinces comme le Nouveau-Brunswick, où le contrôle des loyers n'est pas

rigoureux, Killam REIT prévoit de « transformer » les logements abordables en actifs générateurs de revenus pour ses actionnaires¹³⁴. La société entend le faire à un rythme si rapide que la province du Nouveau-Brunswick devrait mettre des dizaines d'années pour rattraper le manque de logements abordables.

Kelly (nom fictif), membre du SCFP et employée dans le secteur des SLD au Nouveau-Brunswick, nous a raconté qu'alors qu'elle louait un appartement à 500 \$ par mois, un prix relativement abordable, la nouvelle entreprise propriétaire a décidé de hausser son loyer de 60 %, le portant à 800 \$ par mois. En l'absence de contrôle des loyers, cette décision était parfaitement légale. L'appartement était en mauvais état (humidité et autres problèmes) et le propriétaire refusait de corriger la situation. Cela a poussé Kelly à envisager d'acheter une maison, à une époque où les maisons étaient encore relativement abordables au Nouveau-Brunswick, avant la pandémie. Ayant récemment obtenu un emploi syndiqué avec le SCFP, Kelly venait de recevoir une hausse de salaire de 7 \$ de l'heure. La décision d'acheter une maison était donc plus logique.

Mais comme les loyers ont augmenté au Nouveau-Brunswick plus rapidement que partout ailleurs au pays¹³⁵, et que la valeur des propriétés de la province s'envole en raison des investissements spéculatifs en immobilier, Kelly a dû composer avec une hausse importante de l'impôt foncier qui a presque doublé le montant de ses paiements mensuels pour le logement. Elle doit maintenant consacrer 75 % de son revenu au logement. Selon Statistique Canada¹³⁶, un ménage qui consacre plus de 30 % de son revenu au logement a un besoin impérieux de logement. Selon Kelly, son service internet, son téléphone et son épicerie représentent maintenant des « luxes ».

« Je m'endette de plus en plus parce que j'utilise mes cartes de crédit pour payer telle et telle dépense et, à la fin du mois, je n'ai pas l'argent pour tout rembourser », nous a-t-elle confié.

Aujourd'hui, Kelly se retrouve coincée dans une maison qu'elle ne peut plus payer. Mais partir n'est pas une option, puisqu'elle ne peut pas payer la pénalité de résiliation de son hypothèque et qu'il n'y a pas de locations à prix abordable.

« Il faudrait que je fasse faillite et je me retrouverais à la rue, parce que je ne pourrais pas avoir de carte de crédit. Après une faillite... la plupart des options de logement exigent un bon dossier de crédit », a-t-elle déclaré.

Son ancien appartement à 500 \$ par mois est maintenant annoncé à 1600 \$ par mois.

¹³³ KillamREIT (2022), « Annual Report », p. 37. https://killamreit.com/sites/default/files/financial_reports/Killam%202022%20Annual%20Report.pdf

¹³⁴ M. Hayes (9 novembre 2021), « New Brunswick's Rental Housing Crisis – A call to action ». *Journal of New Brunswick Studies*, vol. 13, no 2, p. 41-49. <https://journals.lib.unb.ca/index.php/JNBS/article/view/32611>

¹³⁵ J. Poitras (28 juin 2023), « New Brunswick tenants dealing with Canada's fastest-rising rents ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/new-brunswick-tenants-fastest-rising-rents-1.6890652>

¹³⁶ Statistique Canada (21 septembre 2022), « Besoins impérieux en matière de logement au Canada ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2022056-fra.htm>

Pendant ce temps, les gouvernements jettent de l'huile sur le feu

Au Nouveau-Brunswick, sous la pression d'associations de locataires, le gouvernement progressiste-conservateur a mené une étude sur le marché locatif pendant la pandémie de COVID-19. Fait remarquable, l'étude a conclu qu'il n'y avait pas de crise du logement, tout en notant que la population de la province devait « prendre des décisions difficiles pour se loger ». Par exemple, une personne a déclaré devoir se priver de manger plusieurs jours par mois parce qu'elle devait réserver de l'argent pour le loyer¹³⁷. Peu après la publication du rapport, une famille de Moncton a vu son loyer presque tripler, après avoir reçu une hausse de 2 000 \$ sur un loyer de 975 \$ par mois. Le propriétaire s'est finalement rétracté face à l'indignation générale¹³⁸.

En Alberta, où le gouvernement du Parti conservateur uni a rejeté les appels au contrôle des loyers, un locataire a vu son loyer augmenter de 50 %¹³⁹.

Au Manitoba, le gouvernement progressiste-conservateur s'est rapidement désengagé du logement public, ce qui a considérablement nui à l'abordabilité du logement pour les personnes à faible revenu. En 2022, l'édifice Lions Place à Winnipeg a vu disparaître les financements fédéraux et provinciaux après la fin d'un accord d'exploitation de 35 ans visant à maintenir l'abordabilité des logements¹⁴⁰. Depuis, les résident(e)s de cet immeuble de 287 logements

sont à la merci du nouveau propriétaire, établi en Alberta. Le gouvernement provincial a choisi de subventionner les profits du propriétaire privé à hauteur de 1,2 million de dollars pour maintenir les loyers à un niveau abordable, au lieu de le faire en conservant une propriété publique ou à but non lucratif¹⁴¹.

La situation risque d'empirer à mesure que les gouvernements continueront à s'appuyer sur le secteur privé pour résoudre un problème que ce dernier a créé. Aujourd'hui, pour chaque unité de logement abordable bâtie, quinze sont perdues au profit du secteur privé¹⁴². En Nouvelle-Écosse, 31,5 % des propriétaires de logements sont désormais des investisseurs¹⁴³. À Toronto, près de la moitié des immeubles en copropriété appartiennent à des investisseurs¹⁴⁴.

Répercussions sur les communautés autochtones, noires et racisées

Au Canada, les personnes autochtones font face à une précarité élevée en matière de logement. En 2021, 16,4 % des personnes autochtones vivaient dans un logement nécessitant des réparations importantes, un taux trois fois plus élevé que celui de la population allochtone¹⁴⁵. Ce chiffre atteint 30 % dans les Territoires du Nord-Ouest, où les protections des locataires sont presque inexistantes, ce qui entraîne une prolifération importante des activités des FPI^{146,147}. À Yellowknife et à Iqaluit, 80 % des immeubles locatifs multilogements sont détenus par une seule FPI¹⁴⁸.

¹³⁷ A. Rao (13 mai 2021), « Rental review highlights needs for strengthened tenant protections ». *NB Media Co-op*. <https://nbmediacoop.org/2021/05/13/rental-review-highlights-need-for-strengthened-tenant-protections/>

¹³⁸ J. Basa (17 mai 2021), « Shock turns to relief after Moncton landlord says she'll reverse \$2000 a month rent increase for tenant ». *CTV News*. <https://atlantic.ctvnews.ca/shock-turns-to-relief-after-moncton-landlord-says-he-ll-reverse-2-000-a-month-rent-increase-for-tenant-1.5432179>

¹³⁹ X. Gonzalez (5 mai 2023), « Skyrocketing rents make some Alberta voters afraid ». *The Tyee*. <https://thetyee.ca/News/2023/05/05/Skyrocketing-Rents-Alberta-Voters-Afraid/>

¹⁴⁰ S. Peters et K. Hirschfield (27 septembre 2023), « Lions Place residents speak out about potential privatization of home ». *Global News*. <https://globalnews.ca/news/9159662/lions-place-residents-sale/>

¹⁴¹ Winnipeg Free Press (26 janvier 2023), « Buyer getting \$1.2 million to subsidize Lions Place rents ». <https://www.winnipegfreepress.com/this-just-in/buyer-getting-1-2-million-to-subsidize-lions-place-rents>

¹⁴² S. Pomeroy (2020), « Why Canada needs a non-market rental acquisition strategy ». <https://www.focus-consult.com/why-canada-needs-a-non-market-rental-acquisition-strategy/>

¹⁴³ J. Fontaine et J. Gordon (3 février 2023), « Investisseurs en immobilier résidentiel et propriétés d'investissement en 2020 ». *Statistique Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/46-28-0001/2023001/article/00001-fra.htm>

¹⁴⁴ *Idem*.

¹⁴⁵ Statistique Canada (21 septembre 2022), « Les conditions de logement des Premières Nations, des Métis et des Inuit au Canada selon les données du Recensement de 2021 ». <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021007/98-200-x2021007-fra.cfm>

¹⁴⁶ *Idem*.

¹⁴⁷ M. August, *supra* note 93.

¹⁴⁸ J. Last et S. Cohen (16 août 2021), « The landlord's game ». *CBC News*. <https://newsinteractives.cbc.ca/longform/the-landlords-game/>

Patricia (nom fictif), membre autochtone du SCFP, travaille principalement avec les populations autochtones rurales de la Saskatchewan qui sont en situation d'itinérance ou risquent de l'être. Sa clientèle est souvent confrontée à des difficultés importantes, notamment des dépendances et des traumatismes intergénérationnels liés aux pensionnats.

Les logements publics et abordables sont rares dans cette région, y compris dans les réserves avoisinantes, et on peut être sur les listes d'attente pendant des mois. Pendant les rudes hivers des prairies, ces mois d'attente peuvent représenter une question de vie ou de mort.

À peine quatre propriétaires privés contrôlent le reste des logements disponibles dans la région. Travailleuse sociale de formation, Patricia négocie régulièrement avec ces entreprises avides de profits pour que sa clientèle puisse bénéficier d'un logement abordable. Elle lutte contre les hausses de loyer illégales et contre les avis d'expulsion illégaux, et tient tête à ces propriétaires du mieux qu'elle le peut. Mais avec des loyers allant de 900 \$ à 1 500 \$ par mois, son influence est limitée. Elle doit parfois négocier de loger plusieurs personnes (qui souvent, ne se connaissent pas) dans le même logement.

En l'absence de protections contre les expulsions, les propriétaires expulsent régulièrement des personnes pour trouver des locataires capables de payer un loyer plus élevé, ce qui aggrave la crise de l'itinérance que Patricia s'efforce de combattre. Pendant ce temps, les logements ne sont pas entretenus et les réparations nécessaires ne sont pas effectuées. Les plafonds s'effondrent et les gens vivent avec de la moisissure, et des fenêtres et des portes endommagées. Des logements ne sont pas raccordés au réseau de distribution d'électricité et d'eau, et d'autres n'ont pas de chauffage. Dans certains logements, il manque même des murs entiers.

« Que le loyer soit payé ou non, les propriétaires ne maintiennent pas les logements dans un état décent », déplore Patricia.

La privatisation nuit de façon disproportionnée aux personnes vivant déjà en marge de la société. Au Canada, 11,3 % des personnes racisées ont des besoins impérieux en matière de logement¹⁴⁹. Il existe d'importantes disparités entre les personnes noires et racisées en ce qui concerne l'accès à la propriété. Au Canada, alors que plus de 70 % des personnes originaires de l'Asie, de l'Asie du Sud et de l'Asie du Sud-Est vivent dans une maison appartenant à un membre de leur famille, moins de la moitié des personnes noires, arabes ou latino-américaines peuvent en dire autant.

Au pays, alors que 27 % des personnes sont locataires, ce chiffre est nettement plus élevé pour les personnes noires (52 %) ¹⁵⁰. Ces dernières sont aussi plus susceptibles de vivre dans un logement considéré comme inadéquat (30 %) que l'ensemble des locataires (19 %).

Selon le Community Housing Transformation Centre, les personnes racisées ont du mal à trouver un logement adéquat. Les personnes immigrantes voient régulièrement leurs demandes être ignorées par les propriétaires et sont souvent contraintes illégalement à payer un supplément à cause de leur absence d'antécédents de crédit au Canada — parfois jusqu'à six mois de loyer à l'avance ¹⁵¹.

¹⁴⁹ Statistique Canada (23 janvier 2023), « Les conditions de logement des groupes racisés : un aperçu ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230123/dq230123b-fra.htm>. Selon Statistique Canada, « on dit d'un ménage qu'il éprouve des besoins impérieux en matière de logement si son habitation n'est pas conforme à au moins une des normes d'acceptabilité (qualité, taille ou abordabilité) et si le coût des logements acceptables sur le marché local correspond à 30 % ou plus de son revenu avant impôt ».

¹⁵⁰ Statistique Canada (2022), « Le Mois de l'histoire des Noirs 2022... en chiffres ». https://www.statcan.gc.ca/fr/dai/smr08/2022/smr08_259

¹⁵¹ Community Housing Transformation Centre (23 mars 2023), « Racialized People and the Housing Crisis ». <https://centre.support/racialized-people-and-the-housing-crisis/>

Le manque de logements sociaux est un problème préoccupant au Canada. Des militant(e)s de tout le pays se sont réuni(e)s à Winnipeg en 2023 pour demander à tous les ordres de gouvernement de créer un plan pour augmenter le nombre de logements sociaux dont les loyers sont adaptés aux revenus¹⁵². Après tout, le Canada est le pays de l'OCDE où la part des logements sociaux est la plus faible dans le parc immobilier total, avec seulement 3,5 %, soit la moitié de la moyenne de l'OCDE, qui est de 7 %. Aux Pays-Bas, ce taux est de 34,5 %¹⁵³.

Le problème : la circulation des capitaux et non les gens

Les solutions publiques visant à rendre le logement plus abordable traitent malheureusement les communautés qui souffrent de la financiarisation comme les coupables de la crise. De nouvelles règles empêchant l'acquisition d'un logement par des acheteurs étrangers ont empêché les travailleuses et travailleurs étrangers d'acheter un logement. Le gouvernement fédéral a fini par se rétracter et modifier les règles^{154,155}. Au Canada, 96,5 % des propriétés privées sont détenues par des résident(e)s¹⁵⁶. Avec une part aussi faible des logements appartenant à des non-résident(e)s, il n'y a pas de consensus quant aux effets d'une telle interdiction, en particulier avec le nombre important d'exceptions qu'elle comporte¹⁵⁷.

Pourtant, cette approche a été adoptée alors qu'aucune preuve ne permettait d'établir de lien de causalité entre la demande des personnes migrantes et la crise. Lorsque la Nouvelle-Zélande a interdit l'achat de maisons par des acheteurs étrangers, le taux de propriété étrangère a chuté, mais les prix des propriétés ont continué à augmenter¹⁵⁸.

Les demandeuses et demandeurs d'asile qui vivent en situation d'itinérance à quelques pâtés de maisons des entreprises les plus riches du Canada sur Bay Street, à Toronto, nous rappellent clairement que la crise du logement est causée par la priorisation du profit.

L'incidence de la financiarisation sur la crise du logement a toutefois été largement documentée¹⁵⁹. À Toronto, des demandeuses et demandeurs d'asile ont dû vivre dans la rue parce que les refuges étaient pleins. Les demandeuses et demandeurs d'asile qui vivent en situation d'itinérance à quelques pâtés de maisons des entreprises les plus riches du Canada sur Bay Street, à Toronto, nous

¹⁵² Manitoba Research Alliance (2023), « Social Housing and human rights conference ». <https://mra-mb.ca/social-housing-and-human-rights/>

¹⁵³ OCDE (2020), « Public policies towards affordable housing ». <https://www.oecd.org/housing/data/affordable-housing-database/housing-policies.htm>

¹⁵⁴ Radio-Canada (3 janvier 2023), « New federal law prevents health-care worker from buying home in Quebec ». <https://ici.radio-canada.ca/rci/en/news/1945773/new-federal-law-prevents-health-care-worker-from-buying-home-in-quebec>.

¹⁵⁵ R. Raycraft (28 mars 2023), « Federal government eases some restrictions on non-Canadians purchasing property ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/politics/government-housing-ease-restrictions-non-canadians-1.6793247>

¹⁵⁶ Statistique Canada (17 septembre 2021), « Programme de la statistique du logement canadien, 2020 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210917/dq210917b-fra.htm>

¹⁵⁷ K. Mannie (4 janvier 2023), « Foreign buyers ban won't fix housing market – could make it worse, experts say ». *Global News*. <https://globalnews.ca/news/9386999/foreign-homebuyers-ban-housing-market-canada/>. Voir aussi R. Younglai (21 décembre 2022), « Ottawa offers details on new federal ban on foreigners buying homes in Canada ». <https://www.theglobeandmail.com/business/article-federal-ban-foreigners-buying-homes/>

¹⁵⁸ Radio-Canada (30 décembre 2022), « Will Canada's ban on foreign home buyers make houses more affordable? Some experts have doubts ». <https://ici.radio-canada.ca/rci/en/news/1945292/will-canadas-ban-on-foreign-home-buyers-make-houses-more-affordable-some-experts-have-doubts>

¹⁵⁹ Rapporteur spécial de l'ONU sur le droit à un logement convenable, « Financialization of Housing ». *Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme*. www.ohchr.org/en/special-procedures/sr-housing/financialization-housing

rappellent clairement que la crise du logement est causée par la priorisation du profit au détriment des droits fondamentaux des gens ordinaires. Comme l'ont fait remarquer des militant(e)s en réponse aux voix anti-réfugié(e)s, « c'est une crise du logement, pas une crise de réfugié(e)s¹⁶⁰ ».

Les propriétaires haussent les loyers pour accroître les profits des actionnaires et des investisseurs, pas parce qu'il y a plus de personnes migrantes. Puisque blâmer ces dernières pour des problèmes qui découlent du capitalisme restera toujours une stratégie politique séduisante, les syndicats doivent rester vigilants face à ces efforts visant à diviser les travailleuses et travailleurs.

Le rôle des fonds de pension

Comme syndicat, il est impératif de prendre en compte l'incidence des caisses des régimes de retraite sur la crise du logement. Les caisses

de retraite canadiennes investissent sur les marchés mondiaux afin d'augmenter leurs actifs et d'assurer la solvabilité nécessaire au paiement des obligations de retraite. Ces fonds comptent aujourd'hui parmi les plus gros investisseurs au monde. L'Office d'investissement du régime de pensions du Canada, par exemple, gère plus de 500 milliards de dollars d'actifs¹⁶¹. Les fonds de pension canadiens figurent aujourd'hui parmi les acteurs qui privatisent le plus les biens et services publics dans le monde afin d'en tirer profit¹⁶².

Le Manitoba Teachers' Retirement Allowances Fund possède en partie Heron Gate, un complexe d'appartements d'Ottawa qui a été au centre d'une opération controversée et contraire aux droits de la personne visant à déplacer des centaines de locataires à faibles revenus, dont la majorité était des personnes noires et racisées, y compris des personnes réfugiées¹⁶³.

¹⁶⁰ S. Tetelepta (18 juillet 2023), « This is a housing crisis, not a refugee crisis ». *Spring Magazine*.
<https://springmag.ca/this-is-a-housing-crisis-not-a-refugee-crisis>

¹⁶¹ Benefits Canada (17 août 2021), « CPPIB assets cross \$500 billion – Report ». <https://www.benefitscanada.com/news/cir-news-news/cppib-assets-crosses-500bn-mark-report/>

¹⁶² SCFP (29 octobre 2020), « Trousse d'outils : Évitez que nos régimes de retraite contribuent à la privatisation ». <https://scfp.ca/une-nouvelle-trousse-pour-aider-les-membres-eviter-que-leur-regime-de-retraite-contribue-la>

¹⁶³ N. Rockwell (30 mars 2022), « A public pension fund is Canada's newest mega landlord ». *The Breach*.
<https://breachmedia.ca/a-public-pension-fund-is-canadas-newest-mega-landlord/>



En Colombie-Britannique, une coopérative de 224 logements abordables a été menacée lorsque le fonds de pension propriétaire des lieux a décidé de vendre au plus offrant afin de maximiser son retour sur investissement¹⁶⁴. Les résident(e)s, dont beaucoup touchaient un revenu fixe, risquaient d'être expulsé(e)s. Ce n'est que lorsque le gouvernement néo-démocrate de la Colombie-Britannique est intervenu et que la ville de Burnaby a pris possession des lieux que les expulsions ont pu être évitées. Cet exemple démontre encore une fois que la propriété publique et les approches sans but lucratif constituent l'antidote le plus efficace à la crise du logement¹⁶⁵.

Les caisses de retraite ont également joué un rôle important dans le financement de pratiques de logement discriminatoires envers les personnes noires. L'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public a créé une coentreprise de 700 millions de dollars avec l'entreprise immobilière américaine Pretium, qui s'est avérée avoir ciblé les locataires noirs aux États-Unis pour les expulser durant la pandémie de COVID-19¹⁶⁶.

Regard vers l'avenir

La réponse du Canada à la crise du logement a comporté des investissements historiques de plus de 80 milliards de dollars dans le cadre de la Stratégie nationale sur le logement, qui a été adoptée en 2017. Deux ans plus tard, le fédéral a adopté la *Loi sur la stratégie nationale sur le logement*, qui reconnaît le droit à un logement convenable.

La stratégie de 2017 n'a toutefois jamais été actualisée pour s'harmoniser aux principes du droit au logement. Par conséquent, la stratégie a échoué malgré des investissements massifs, selon la vérificatrice générale fédérale. Dans un rapport de 2022, cette dernière a constaté

que le gouvernement ne savait pas s'il réduisait l'itinérance chronique et que différents ministères se renvoyaient la balle pour déterminer qui était ultimement responsable de ce dossier¹⁶⁷.

Des intervenantes affirment depuis longtemps que la stratégie fédérale était vouée à l'échec. Cette stratégie, qui utilisait plusieurs définitions différentes de « l'abordabilité », a canalisé des milliards de dollars vers des promoteurs privés pour bâtir des logements qui ne sont pas abordables¹⁶⁸, et ce, sans exiger des provinces l'adoption de mesures de protection des locataires comme condition pour recevoir des fonds fédéraux.

La stratégie du Canada pour résoudre la crise du logement ne peut réussir si son fondement demeure le recours au secteur privé pour fournir des logements abordables.

Les communautés autochtones, noires et racisées continueront à faire les frais des efforts incessants visant à maximiser les profits au détriment de tout le reste.

Les dépenses fédérales en matière de logement doivent être axées sur les logements sans but lucratif et les coopératives d'habitation. En excluant la notion de profit de la construction des logements, on en favorise l'abordabilité. En effet, selon un rapport de la Fédération de l'habitation coopérative du Canada, il a été démontré que les coopératives favorisent l'abordabilité à long terme, puisque les loyers servent à l'entretien des bâtiments par la communauté, et non à maximiser les profits

¹⁶⁴ Co-operative Housing BC (octobre 2021), « Burnaby Housing Co-op threatened by sell-off to private landlords ». <https://www.chf.bc.ca/wp-content/uploads/2021/10/CHF-BC-statement-on-IUOE-pension-fund-co-ops-1.pdf>

¹⁶⁵ S. Little (11 juillet 2022), « BC Housing, Burnaby reach financing deal to preserve threatened co-op housing ». *Global News*. <https://globalnews.ca/news/8981703/burnaby-co-ops-saved-affordable-housing/>

¹⁶⁶ N. Lewis (juin 2022), « The uneven racialized impacts of financialization ». *Homeless Hub*. <https://www.homelesshub.ca/resource/uneven-racialized-impacts-financialization>

¹⁶⁷ Vérificatrice générale du Canada (15 novembre 2022), « 2022 — Rapports 5 à 8 de la vérificatrice générale du Canada au Parlement du Canada ». https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_202211_05_f_44151.html

¹⁶⁸ R. Cuthbertson et S. Luck (15 septembre 2021), « Ottawa is lending billions to developers. The result: \$1500 'affordable' rents ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/rental-construction-financing-cmhc-loans-average-affordable-rent-1.6173487>



des propriétaires. Même dans un marché en surchauffe comme celui de Vancouver, les loyers des coopératives d'habitation représentent de 55 % à 64 % du prix du marché, selon le rapport¹⁶⁹.

Sans contrôle des loyers ni protections contre les expulsions, les subventions publiques destinées à l'offre de logements ne contribueront pas à résoudre la crise du logement. Tant que des propriétaires pourront légalement hausser les loyers ou expulser facilement des locataires, de nombreuses personnes demeureront exposées au risque d'itinérance. Le fédéral doit utiliser son pouvoir de dépenser pour obliger les provinces à adopter des mesures pour protéger les locataires comme condition pour recevoir des fonds fédéraux pour le logement.

Le mouvement syndical a lui aussi un rôle à jouer dans la lutte contre la crise du logement. Plusieurs sections locales et divisions du SCFP défendent activement le droit au logement, puisque leurs membres continuent de subir les conséquences de la crise¹⁷⁰. Certaines sections

locales du SCFP ont négocié des aides au loyer dans leurs conventions collectives pour certaines classes d'emploi. Le syndicat BC General Employees' Union fait des vagues en bâtissant directement des logements abordables¹⁷¹. Le mouvement syndical étudiant de l'Ontario reprend le logement en main en œuvrant à développer des coopératives d'habitation pour les étudiant(e)s de l'Université de Toronto à Mississauga¹⁷².

Le SCFP travaille fort pour protéger le droit au logement de ses membres, notamment en œuvrant à mieux comprendre leurs besoins en matière de logement, en leur donnant les moyens de soutenir et de former des associations de locataires, en renforçant leurs capacités à négocier des protections liées au logement dans les conventions collectives, en plaidant en faveur d'un cadre pour le droit au logement comme pilier central de toutes les politiques publiques canadiennes en matière de logement, et en militant pour un changement législatif afin que les membres exercent un contrôle sur les investissements des fonds de pension.

¹⁶⁹ G. Suttor, C. Otagwu et N. Falvo (juillet 2022), « The Co-op difference – Comparing co-op and market rents in five Canadian cities », <https://chfcanada.coop/media-release-housing-co-ops-are-getting-more-affordable-report/>

¹⁷⁰ S. Drost (14 janvier 2022), « Does Mr. Higgs want New Brunswick seniors to freeze? » <https://nbmediacoop.org/2022/01/14/does-mr-higgs-want-new-brunswick-seniors-to-freeze/>

¹⁷¹ Z. Vescera (28 octobre 2022), « How high-priced housing became a union issue ». *The Tyee*. <https://thetyee.ca/News/2022/10/28/High-Priced-Housing-Union-Issue/>.

¹⁷² House Canada, « Affordable housing for post-secondary students in Mississauga ». <https://www.housecanada.org/our-projects>.

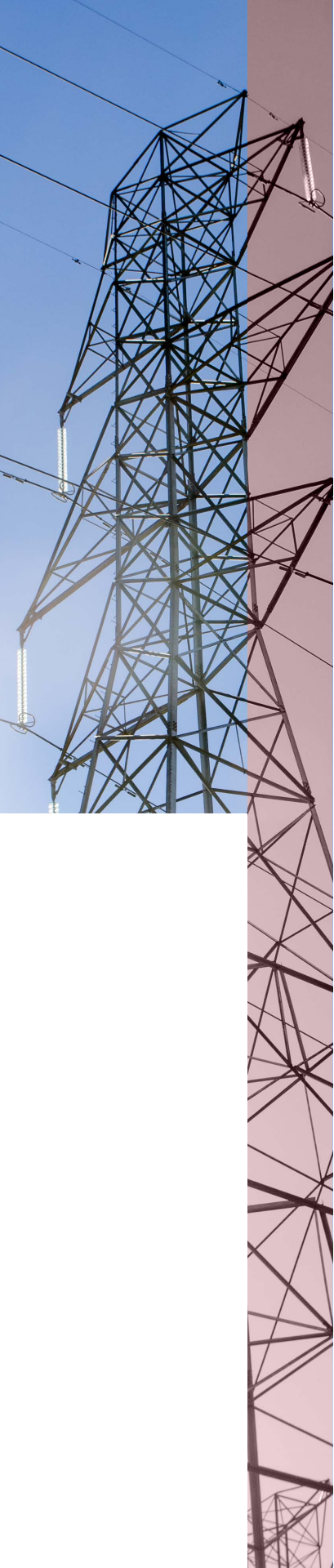
CONCLUSION

Les preuves s'accumulent : compter sur le marché pour résoudre un problème qu'il a lui-même créé n'est pas une stratégie viable pour s'attaquer à la crise du logement. L'expérience de nos membres montre que sans réglementation, les marchés immobiliers font grimper les coûts du logement pour les gens ordinaires. Les personnes autochtones, noires et racisées, qui sont souvent moins bien payées que les personnes blanches, sont touchées de façon disproportionnée par la crise du logement. Comme l'a souligné Kelly, la hausse des taxes foncières liée à l'inflation immobilière, combinée à la hausse des taux d'intérêt, fait qu'elle se sent piégée dans sa propre maison — y rester coûte trop cher, mais partir coûterait aussi trop cher.

Sans contrôle des loyers et sans protections contre les expulsions, le marché de l'immobilier résidentiel favorise un modèle d'entreprise qui s'enrichit aux dépens des travailleuses et travailleurs. La politique gouvernementale qui considère tout investissement dans le logement comme un bon investissement risque d'aggraver la situation. Les investisseurs institutionnels cherchent à maximiser le rendement de leurs investissements, et non à faire en sorte que les gens ordinaires puissent se loger. Pourtant, des subventions fédérales colossales ont été accordées à des sociétés privées pour bâtir des logements inabordables.

Pour protéger le droit fondamental à un logement adéquat, les gouvernements doivent réorienter leurs investissements vers la construction de logements publics, coopératifs et sans but lucratif — au lieu de subventionner les profits privés.





**TRAVAILLEUSES
AUTOCHTONES AU
QUÉBEC — BRISER
LE MOULE**

ÉTUDE DE CAS

19

Pour les quatre études de cas présentées ci-dessus, nous avons discuté avec un total de douze personnes, dont trois se sont identifiées comme autochtones. Deux d'entre elles travaillent dans des foyers de SLD au Nouveau-Brunswick et en Ontario, et la troisième est une travailleuse sociale dans le secteur du logement en Saskatchewan. Nous avons réalisé des entrevues avec deux autres personnes autochtones au Québec — cette étude de cas est axée sur leurs expériences directes de la privatisation, de la discrimination et du militantisme syndical. Ces deux membres du SCFP travaillent dans des organisations publiques, mais leurs employeurs font de plus en plus appel à des sous-traitants pour pourvoir les nouveaux postes vacants. La menace que cette tendance représente pour leur lieu de travail est abordée dans cette étude de cas.

Estrellita¹⁷³ (nom fictif) travaille dans le réseau public de la santé et des services sociaux du Québec. En tant qu'aide sociale, il accompagne les familles qui ont des enfants autistes ou ayant des troubles d'apprentissage ou des handicaps physiques. Estrellita, qui a immigré au Canada avec sa famille lorsqu'elle était adolescente, s'identifie comme autochtone. Il vient d'une communauté autochtone de son pays d'origine et travaille en solidarité avec les communautés autochtones du Canada.

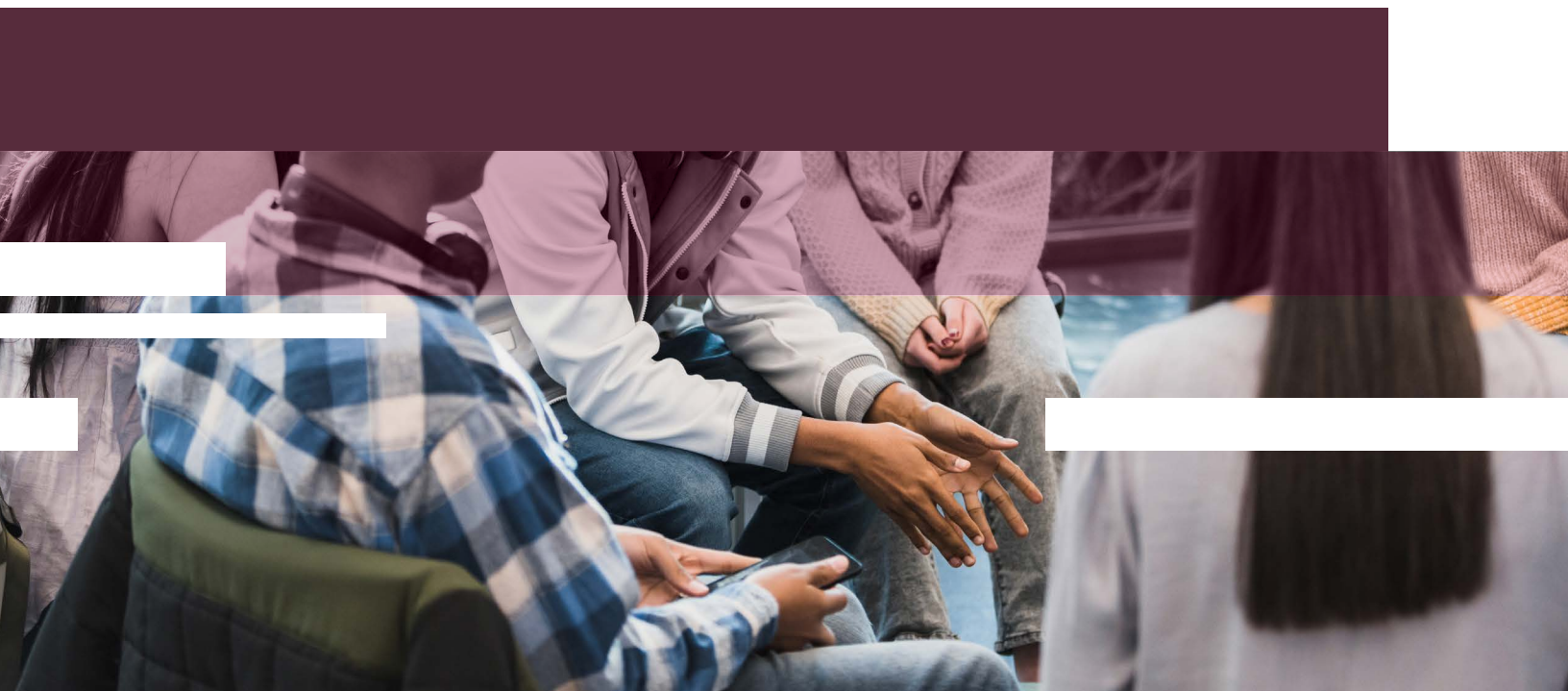
Après trois années à vivre dans la rue avec des problèmes de dépendance, elle a décidé d'entreprendre des études en travail social. Il termine actuellement sa technique de travail social. Elle travaille dans le réseau de la santé et des services sociaux depuis maintenant deux ans. Son vécu l'aide beaucoup dans son travail.

Estrellita nous a indiqué que c'est le soutien vital des travailleuses et travailleurs sociaux dans la rue qui l'a amené à choisir ce domaine :

« Il est important de redonner ce que l'on a reçu. Les gens qui m'ont aidée ont été très ouverts, ils m'ont écoutée et m'ont soutenue. Ils ne m'ont pas jugé, et cela m'a permis de sortir de la situation dans laquelle je me trouvais. J'ai commencé par travailler dans des organisations qui soutiennent les sans-abri, en les aidant à sortir de la rue. Et cela m'a amené à étudier le travail social. »

Noelia (nom fictif) est une femme autochtone qui travaille pour une société énergétique publique depuis plus de 22 ans. Comme chef

¹⁷³ Estrellita est une personne bispirituelle qui utilise en alternance les pronoms il et elle pour s'identifier.



monteuse de lignes, elle est l'une des rares femmes dans un métier à prédominance masculine. La société est l'un des principaux employeurs au Québec et l'un des plus grands producteurs d'hydroélectricité au monde, et elle possède l'un des plus vastes réseaux de transport d'électricité en Amérique du Nord. La société emploie plus de 22 000 personnes, mais selon Noelia, à peine 400 personnes autochtones, qui sont principalement des gens de métier.

Noelia s'implique au sein du SCFP depuis huit ou neuf ans, dans sa section locale, mais aussi à l'échelle provinciale et nationale. Selon Estrellita, faire partie d'un syndicat change la donne pour elle et ses collègues. «À travers mon implication dans le syndicat, en plus de m'aider moi-même, [je peux] aider les autres», a-t-elle expliqué.

Rémunération et avantages sociaux

Estrellita et Noelia ont souligné que comme employées du secteur public, leur salaire horaire était inférieur à celui des personnes embauchées par des sous-traitants. Ils ont toutefois aussi souligné que ces employé(e)s n'avaient pas d'avantages sociaux ni de sécurité d'emploi et que, selon elles, ces désavantages ne valaient pas la différence de salaire. Une différence importante entre les deux situations est que les sous-traitants de la société énergétique emploient seulement des personnes allochtones et non racisées; Estrellita, de son côté, n'a jamais vu une seule personne non racisée travailler pour un sous-traitant à son travail — les sous-traitants y employant uniquement des personnes immigrantes ou racisées.

Concernant son salaire, Estrellita a fait part d'un fait démotivant : lorsqu'il aura terminé sa formation de technicien en travail social, son salaire horaire n'augmentera pas tout de suite. Elle sera admissible à deux nouveaux échelons au sommet de l'échelle salariale, mais son salaire horaire ne changera pas tant qu'elle ne les atteindra pas.

Le recours à du personnel mal rémunéré et peu formé dans les secteurs de la santé et des services sociaux au Canada a été largement documenté — une tendance renforcée par la pénurie de main-d'œuvre. Estrellita

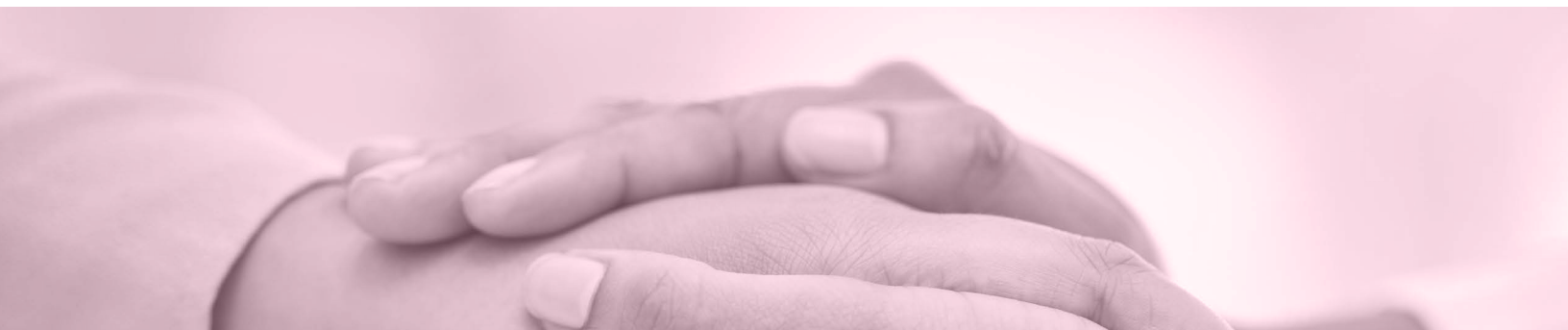
a confirmé qu'à son travail, les technicien(ne)s en travail social et les aides reçoivent le même salaire. Par contre, les travailleuses et travailleurs sociaux ont un salaire deux à trois fois supérieur. Mais puisque très peu de travailleuses et travailleurs sociaux sont embauchés, ce sont les aides et les technicien(ne)s qui finissent par effectuer leur travail.

Conditions de travail

Estrellita a donné plusieurs exemples où la discrimination avait contribué à créer une charge de travail excessive à son travail. De son côté, Noelia a souligné l'importance de politiques fortes, comme celle de son employeur, pour combattre la discrimination et favoriser de bonnes conditions de travail et une main-d'œuvre diversifiée. Les deux ont reconnu que les syndicats ont un rôle important à jouer pour offrir aux personnes autochtones, noires et racisées des conditions de travail équitables.

Les syndicats ont un rôle important à jouer pour offrir aux personnes autochtones, noires et racisées des conditions de travail équitables.

Estrellita a décrit un milieu de travail où les équipes manquent de personnel, sont surchargées et accumulent d'énormes retards. Les familles ont un besoin urgent de soutien de la part d'équipes débordées qui manquent de ressources. Estrellita a indiqué ne pas avoir assez de temps pour accomplir son travail correctement, et que sa charge de travail augmentait constamment. Elle a expliqué qu'à plusieurs reprises au cours de sa brève carrière dans le secteur de la santé et des services sociaux, elle s'est vu confier des tâches et des responsabilités qui dépassaient son niveau de rémunération. Ce qu'il déplore particulièrement, c'est qu'il n'est ni formé ni soutenu pour effectuer ces tâches. Estrellita a parlé d'une charge de travail excessive, d'heures supplémentaires non rémunérées et du stress mental causé par l'ampleur des tâches et des responsabilités qui lui ont été confiées, souvent sans consultation et malgré ses hésitations :



« Comme il n’y a pas assez de travailleuses sociales et de techniciens embauchés, les aides sociales, qui devraient soutenir le travail des techniciennes et des travailleurs sociaux, doivent souvent faire leur travail à leur place. Les tâches réalisées par les aides sont exactement celles qui devraient être réalisées par une technicienne ou une travailleuse sociale. »

Estrellita a déclaré que sa principale préoccupation est que les aides manquent de formation et d’expérience pour assumer certaines tâches. Elle a indiqué que le personnel avait récemment reçu une formation d’une heure pour effectuer des tâches qui incombent normalement aux travailleuses et travailleurs sociaux, et elle a souligné que c’était loin d’être suffisant.

Compte tenu de sa situation, le stress mental et émotionnel est devenu une préoccupation majeure pour Estrellita. Le travail qu’il effectue est exigeant sur le plan émotionnel. En raison de sa lourde charge de travail et de ses journées bien remplies, elle n’a pas le temps

de prendre du recul et de se ressourcer, ce qui est important selon elle pour bien accomplir son travail. Il déplore également le manque de soutien dans son travail d’aide sociale. « Mon employeur ne me demande jamais comment je vais, ce que j’ai vu, comment je peux être soutenu. Cela me rend moins empathique, ce qui, à mon avis, est le plus important : faire preuve d’empathie envers les familles que je rencontre et essayer de les soutenir. »

Harcèlement et discrimination

Estrellita pense que ses conditions de travail stressantes sont liées au fait qu’elle est immigrante et qu’elle s’identifie comme autochtone. Elle a souligné qu’elle était traitée différemment de ses collègues, qui sont pour la plupart des personnes blanches. Par exemple, il a indiqué que d’autres aides se voient confier une ou deux visites familiales par jour, alors qu’il doit s’occuper d’au moins quatre, voire cinq familles par jour. Elle n’est pas autorisée à prendre des pauses suffisantes entre les visites et à se ressourcer émotionnellement après des interactions souvent très difficiles avec des familles en grande difficulté. Au lieu de lui offrir de l’aide et des conseils, ses gestionnaires le surveillent constamment et lui mettent de la pression pour qu’il travaille plus vite; les autres

aides ne sont pas traités ainsi. Par ailleurs, Estrellita est constamment victime ou témoin de remarques racistes envers les personnes autochtones, immigrantes ou racisées — de la part d'employé(e)s comme de client(e)s.

Estrellita nous a confié qu'elle avait déjà travaillé des heures supplémentaires sans être payée. « Je me sentais obligée de produire plus et je restais donc des heures supplémentaires pour accomplir les tâches. J'ai l'impression que lorsque les gens sont discriminés parce qu'ils ne sont pas blancs, ils se sentent obligés d'être plus performants et de faire mieux. »

Il est l'une des rares personnes immigrantes à travailler dans son équipe actuelle, ce qui a aussi été le cas dans ses autres postes dans le secteur de la santé et des services sociaux. « Il n'y a aucune sensibilité à la situation des peuples autochtones ». Selon Estrellita, les commentaires méprisants et dénigrants sont courants et plusieurs manquent de respect envers les communautés marginalisées — dont les personnes immigrantes, autochtones, migrantes et vivant dans les communautés rurales. Ses collègues disent parfois des choses du genre : « Les Noirs, ou les gens de la communauté, ils ne savent pas vivre, ils ne sont pas comme nous. » Estrellita déplore ces préjugés et se demande comment des gens qui ont de tels préjugés peuvent aider des personnes dans le besoin.

Estrellita a indiqué qu'à son ancien lieu de travail, elle s'était plainte à son gestionnaire parce qu'un collègue blanc lui avait crié dessus et l'avait maltraitée devant toute l'équipe. Mais rien n'a été fait. Il pense qu'il a été transféré à son nouveau lieu de travail parce que son gestionnaire ne voulait pas traiter sa plainte. « Au début, je pensais que je faisais quelque chose de mal et j'essayais de comprendre pourquoi j'étais si mal traitée. J'ai pleuré tous les soirs. Je ne savais pas quoi faire ni où obtenir de l'aide. » Estrellita nous a raconté comment elle avait découvert le SCFP et trouvé le soutien dont elle avait besoin. « Maintenant que je suis au syndicat, j'ai commencé à lire [la convention collective] et je connais mes avantages et mes droits », a-t-il confié.

Quant à Noelia, lorsqu'on lui a demandé si, comme femme autochtone travaillant dans un secteur traditionnellement masculin, elle avait été victime de discrimination ou si elle avait vu d'autres personnes en être victimes, elle a répondu : « Pas vraiment. S'il y a discrimination, c'est plus parce que je suis une femme que parce que je suis autochtone. Elle a toutefois affirmé subir des pressions à son travail pour être plus performante que les hommes, puisque certaines personnes pensent qu'elle a été embauchée parce qu'elle est une femme ou une Autochtone.

Personnel en sous-traitance

Les employeurs de Estrellita et de Noelia font tous deux appel à des sous-traitants pour trouver du personnel lorsque l'équipe a besoin de renfort.

À la société énergétique, Noelia a confirmé ce que d'autres personnes travaillant dans le secteur de l'énergie au Québec ont observé, à savoir la tendance accrue à recourir à la sous-traitance. Elle explique que des sous-traitants sont souvent appelés à travailler aux côtés du personnel permanent lorsque des renforts sont nécessaires (pour le montage de nouvelles lignes, les travaux de réparation, etc.). Cette tendance semble être plus présente dans les grandes villes que dans les régions.

Estrellita nous a confié qu'au départ, il est difficile de savoir qui est recruté par une agence privée et qui travaille directement pour le gouvernement. Mais il s'est vite rendu compte que les agences embauchaient surtout des personnes immigrantes. Selon elle, c'est comme si l'employeur demandait aux personnes immigrantes de travailler plus que les personnes non racisées. « Et les gestionnaires, coordinateurs et autres travailleurs blancs se comportent tous de cette façon », a-t-il confié. Estrellita a décrit la situation du personnel immigrant de la manière suivante :

« Jusqu'à présent, je n'ai rencontré personne qui soit "d'ici", qui travaille pour une agence — tous sont immigrés, maghrébins ou noirs. Ils sont payés un peu plus (5 \$ de plus), mais ne bénéficient d'aucuns avantages sociaux. Et, plus important encore, ils sont très mal traités. Ils [se voient confier] les tâches les plus difficiles (les plus sales) et les moins désirables. Ils ne peuvent pas se plaindre de la charge de travail ou du traitement parce qu'ils ont besoin de travail. Ils n'ont pas de syndicat pour les représenter et les défendre. J'ai l'impression qu'ils sont traités comme des esclaves. Ils sont horriblement traités. Ils font aussi des heures supplémentaires pour accomplir des tâches, mais ils ne sont pas payés pour ces heures supplémentaires. Ils n'ont pas de garantie d'emploi. Donc, ils doivent accepter n'importe quel type de situation pour garder leur emploi. Ces travailleurs d'agence sont même maltraités et humiliés par d'autres travailleurs : ils veulent travailler avec eux parce qu'ils peuvent leur faire faire tout le travail difficile. »

Fait encourageant, le gouvernement du Québec a récemment annoncé son intention d'interdire le recours aux agences privées et aux travailleuses et travailleurs autonomes dans le réseau de la santé et des services sociaux¹⁷⁴. Compte tenu de la pénurie criante de personnel dans ce secteur, on espère que cette mesure mènera à davantage d'embauches directes, à de meilleures conditions de travail et à une plus grande sécurité d'emploi pour les personnes racisées.

Au sein de la société énergétique, la main-d'œuvre recrutée par des sous-traitants est pour la plupart allochtone et non racisée. Noelia considère que cela limite la diversification de la main-d'œuvre, puisqu'un contrat est souvent un moyen d'accéder à un éventuel emploi permanent au sein de la société.

Noelia nous a expliqué que les politiques d'embauche rigoureuses, comme celle de son employeur, favorisent le recrutement de personnes issues des minorités, comme les femmes et les personnes autochtones. Bien qu'elle ne pense pas nécessairement avoir été embauchée parce qu'elle est une femme ou une Autochtone, elle sait que son employeur s'est engagé à offrir des conditions de travail équitables aux personnes issues des minorités. Cet engagement est protégé par le syndicat. En raison du traité que les Cris ont conclu dans la région de la Baie-James et de la « Paix des braves », elle pense que les Cris sont le groupe qui bénéficie le plus directement de la politique d'embauche de son employeur¹⁷⁵.

Noelia pense aussi que l'absence de politiques d'embauche rigoureuses comme celle de son employeur constitue le plus grand risque pour les personnes autochtones et racisées devant la montée de la privatisation. « Les sous-traitants n'ont pas de politique pour favoriser l'embauche de personnes autochtones ou racisées. À ce jour, je n'ai rencontré aucune personne autochtone ou racisée à l'emploi d'un sous-traitant », a-t-elle expliqué.

Regard vers l'avenir pour les travailleuses et travailleurs autochtones

Lorsqu'on lui a demandé de cerner les principaux sujets de préoccupation des personnes autochtones de son secteur, Noelia en a cité trois : 1) les politiques d'embauche; 2) les clauses des conventions collectives qui concernent les personnes autochtones, comme les fêtes culturelles; et 3) l'usage des langues autochtones. Selon elle, la privatisation n'est pas parmi leurs préoccupations immédiates.

¹⁷⁴ CTV News Montreal (26 juillet 2023), « Quebec will mostly ban the use of private health agencies starting next year ». <https://montreal.ctvnews.ca/quebec-will-mostly-ban-the-use-of-private-health-agencies-starting-next-year-1.6494599>

¹⁷⁵ Grand Conseil des Cris. *Ententes principales du Gouvernement de la Nation Crie*. <https://www.cngov.ca/fr/gouvernance-et-structure/legislation/ententes-et-conventions/>

Noelia a indiqué qu'il existe un comité de privatisation dans sa section locale, mais qu'il n'est pas actif, puisque le travail nécessaire pour documenter les tendances en matière de privatisation n'est pas effectué. « On a besoin d'informations, d'un répertoire qui indique quels [contractants] travaillent où, dans quelles conditions, etc. Le travail n'est pas fait, peut-être parce que les membres qui ont un emploi sûr ne sentent pas la menace immédiate des tendances à la privatisation sur leur emploi », a-t-elle expliqué.

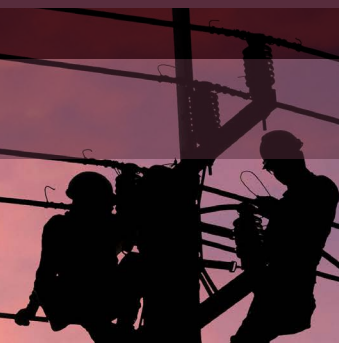
Noelia a aussi souligné le manque de données sur les membres du SCFP qui sont autochtones, noirs ou racisés (leurs lieux de travail, leurs secteurs, leurs régions, leurs emplois, leurs conditions de travail, etc.). Noelia a souligné que le SCFP avait besoin de meilleures informations sur l'identité de ses membres pour mieux comprendre leurs besoins, leurs problèmes, et ce qui menace leurs emplois.

Quant à Estrellita, il a dit vouloir se concentrer sur le rôle du syndicat et sur le soutien qu'il peut apporter à ses collègues avec sa section locale.

« Je pense que le syndicat est comme une porte pour aider les gens comme moi... Au syndicat, je suis en train de connaître mes droits, je peux poser des questions à d'autres collègues et je suis toujours traitée avec respect, comme tout le monde. Je ne me sens pas différente parce que je suis une immigrante. Je reçois exactement le même traitement que tout le monde. Je ne me suis jamais senti discriminé. Je suis entendue et je reçois du soutien lorsque j'en ai besoin. Le syndicat est un support pour moi, et il me permet de soutenir d'autres personnes qui vivent la même réalité que la mienne. Je peux aider les autres à défendre leurs droits », a-t-il confié.

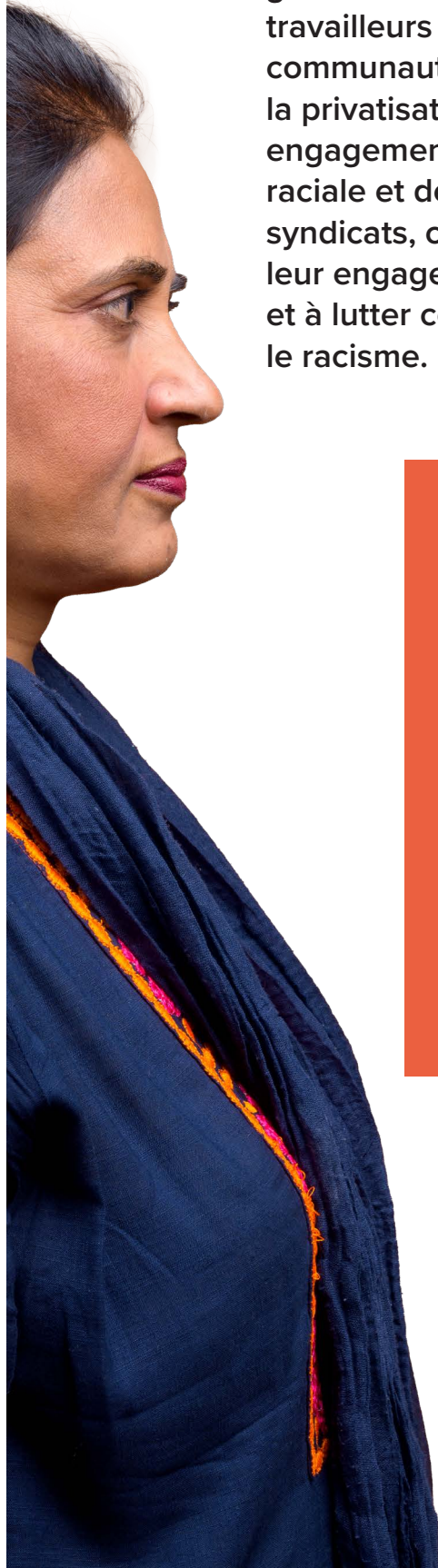
CONCLUSION

Les témoignages de Estrellita et Noelia, deux travailleuses autochtones du Québec, soulignent qu'il est nécessaire de mieux comprendre les défis particuliers auxquels font face les membres autochtones en matière de discrimination et de privatisation, et de s'efforcer à les résoudre. Même s'ils offrent parfois des salaires plus élevés, les sous-traitants proposent moins d'avantages sociaux et exercent plus souvent de la discrimination envers les personnes autochtones. Pour remédier efficacement à cette situation, il serait nécessaire d'avoir plus d'informations sur le lieu de travail, les conditions de travail et les conditions de vie des travailleuses et travailleurs autochtones syndiqués et non syndiqués. L'ensemble des ordres gouvernementaux, ainsi que le SCFP et d'autres syndicats, doivent améliorer leur collecte de données afin de mieux favoriser l'équité et de lutter contre le racisme. Nous examinons ce point plus en détail dans la section suivante du présent rapport.



RECOMMANDATIONS

Ce rapport interpelle tous les ordres gouvernementaux à protéger les travailleurs et travailleuses et leurs communautés des conséquences de la privatisation, qui sape leurs propres engagements en matière d'équité raciale et des genres. Il invite aussi les syndicats, comme le SCFP, à poursuivre leur engagement à promouvoir l'équité et à lutter contre la privatisation et le racisme.



Le présent rapport permet de formuler les recommandations qui suivent :

Tous les ordres de gouvernement doivent s’efforcer de mettre un terme à la privatisation et d’améliorer les services publics.

1. Les gouvernements et les employeurs du secteur public doivent mettre fin à la privatisation des services publics, notamment à leur sous-traitance, afin de réduire les inégalités qui touchent les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés.
2. Afin de protéger les droits du travail et de mettre fin à l’effritement des salaires et des conditions de travail que provoque la privatisation, les gouvernements doivent élargir les obligations du successeur (qui maintiennent les syndicats et leurs conventions collectives en place) pour englober la sous-traitance et le transfert de contrats dans le secteur public.
3. Le gouvernement fédéral doit actualiser la Stratégie nationale sur le logement afin qu’elle soit conforme au droit à un logement adéquat. De plus, il doit établir des normes nationales pour la protection des locataires, créer des fonds d’acquisition pour les logements sans but lucratif et des coopératives d’habitation, et mettre fin aux échappatoires fiscales pour les fiducies de placement immobilier.
4. Statistique Canada, les employeurs du secteur public et les sous-traitants du gouvernement doivent fournir des données désagrégées sur le personnel noir, autochtone et racisé, ainsi que sur leurs salaires, avantages sociaux et conditions de travail.

Le SCFP doit continuer de combattre la privatisation et le racisme et de défendre l’équité.

1. Le SCFP doit renforcer sa stratégie globale de lutte contre la privatisation afin de mieux s’opposer à la privatisation des services publics et de s’assurer que ses campagnes de lutte contre la privatisation, ses communications et ses priorités en matière de négociation tiennent compte des expériences vécues par ses membres autochtones, noirs et racisés.
2. Le SCFP doit recueillir des données sur ses membres noirs, autochtones et racisés qui travaillent pour des employeurs publics et privés, notamment sur leurs salaires, leurs avantages sociaux et leurs conditions de travail et de vie.
3. Dans ses conventions collectives, le SCFP doit continuer de négocier des clauses sur la promotion de l’équité et la lutte contre la privatisation et le racisme, chercher à atteindre la parité salariale entre les membres dans les secteurs privé et public, et élaborer des clauses sur les besoins et les droits des membres en matière de logement.

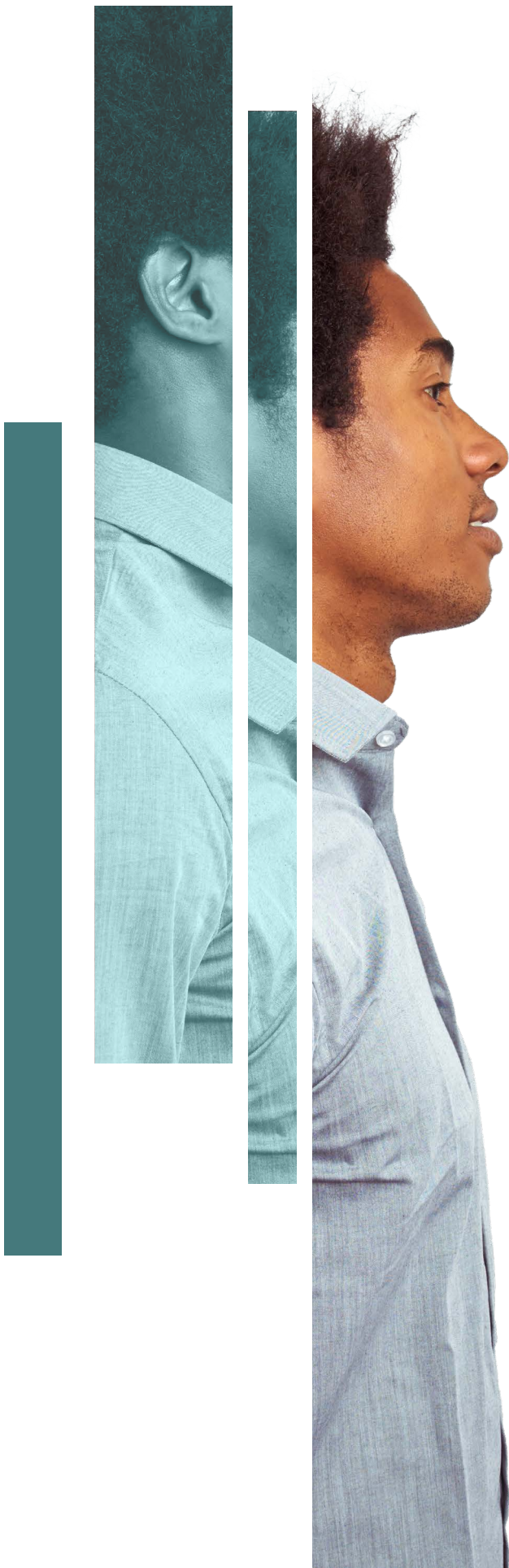
Les autres objectifs portant sur l’équité et la lutte contre le racisme sont détaillés dans la *Stratégie du SCFP de lutte contre le racisme*¹⁷⁶.



¹⁷⁶ Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) (2021).

CONCLUSION

Le présent rapport traite de la privatisation des services publics au Canada et ailleurs, en mettant l'accent sur les conséquences pour les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés, et leurs communautés. Les témoignages des membres du SCFP qui travaillent pour des entreprises privées dans des établissements postsecondaires, des foyers de SLD et des hôpitaux, ou qui peinent à accéder à un logement abordable, illustrent les conséquences négatives de la privatisation et de la sous-traitance sur les travailleuses et travailleurs appartenant à un groupe d'équité et sur leurs communautés.



Les membres du SCFP qui ont participé à cette recherche ont cerné plusieurs conséquences néfastes de la privatisation : réduction des salaires et des avantages sociaux, insécurité d'emploi, baisse de la qualité des services, lourde charge de travail, harcèlement et discrimination envers les personnes les plus marginalisées au travail, etc. Ces répercussions négatives sur le bien-être des employé(e)s et des communautés concordent avec la détérioration des conditions de vie et de travail constatée dans des études antérieures sur la privatisation des services publics. Ce rapport montre comment la discrimination envers le personnel autochtone, noir et racisé amplifie les effets négatifs de la privatisation que subissent ces groupes d'équité.

Le présent rapport confirme que le SCFP doit continuer à promouvoir l'équité et à lutter contre le racisme et la privatisation. Les recherches présentées ici ont mis en évidence le manque de données concernant les lieux de travail et les conditions de travail de la main-d'œuvre autochtone, noire et racisée. Les gouvernements et le SCFP doivent renforcer leur collecte de données afin de cerner les conditions de travail et de vie des groupes d'équité, en vue de contribuer à les améliorer.

Les conséquences négatives de la privatisation découlent de la quête insatiable de profit du secteur privé. Nous ne devons pas permettre aux entreprises privées de continuer à exploiter les groupes d'équité. Pour permettre à l'ensemble des membres du SCFP d'avoir des conditions de travail équitables et de vivre dans la dignité, nous devons redoubler d'efforts pour lutter contre la privatisation et soutenir les infrastructures et les services publics.



RÉFÉRENCES

- ADEBAYO, O. (30 mars 2023), « Has privatisation failed the UK? ». *RollingStone UK*. <https://www.rollingstone.co.uk/politics/features/has-privatisation-failed-uk-politics-thatcher-rollingstone-13151/>
- AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA (21 février 2021), « Édition du Dimanche de l'ACSP : L'incidence de la COVID-19 sur les communautés racialisées ». <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/nouvelles/2021/02/edition-du-dimanche-de-lacsp-lincidence-de-la-covid-19-sur-les-communautés-racialisees.html>
- ALBERTA PUBLIC UNION OF EMPLOYEES (AUPE) (9 février 2023), « Important update for AUPE members in AHS retail food services ». <https://www.aupe.org/news/news-and-updates/important-information-aupe-members-ahs-retail-food-services>
- ANANDAKUGA, N. (2 juillet 2020), « Hopes for a rainy day: A history of Bolivia's water crisis ». *Harvard International Review*. <https://hir.harvard.edu/hopes-for-a-rainy-day-a-history-of/>
- ANDERSON, J. (11 octobre 2021), « Reforming long-term care starts with Revera ». *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/opinion/contributors/2021/10/11/reforming-long-term-care-starts-with-revera.html>
- ARMSTRONG, P. et ARMSTRONG, H. (2020), « Privatizing care: Settling the stage » dans *The privatization of care: The case of nursing homes*, Routledge.
- ARYA, A. (26 avril 2020), « COVID-19 rips bandage off the open wound that is our nursing home system ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/opinion/opinion-nursing-homes-conditions-1.5541155>
- AUGUST, M. (2021), « Securitising seniors housing: The financialisation of real estate and social reproduction in retirement and long-term care homes ». *Antipode*, vol. 54, no 3, p. 635-680. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/anti.12795>
- AUGUST, M. (2022), « La financiarisation du logement locatif multifamilial au Canada ». *Bureau du défenseur fédéral du logement*. https://www.homelesshub.ca/sites/default/files/attachments-fr/august-financialization-rental-housing-ofha-fr_0.pdf
- BANQUE SCOTIA (13 janvier 2022), « Addressing Canada's housing crisis calls for a full society response: CMHC CEO ». <https://www.scotiabank.com/ca/en/about/perspectives.articles.impact.2022-01-cmhc-addressing-canada-housing-crisis.html>
- BARRETT, O. (2 mars 2023), « La CAQ et le logement : couper et laisser moisir ». *Pivot Québec*. <https://pivot.quebec/2023/03/02/la-caq-et-le-logement-couper-et-laisser-moisir/>
- BASA, J. (17 mai 2021), « Shock turns to relief after Moncton landlord says she'll reverse \$2000 a month rent increase for tenant ». *CTV News*. <https://atlantic.ctvnews.ca/shock-turns-to-relief-after-moncton-landlord-says-he-ll-reverse-2-000-a-month-rent-increase-for-tenant-1.5432179>
- BEGIN, P. (1999), « Housing and Parliamentary Action, Political and Social Affairs Division of the Parliamentary Research Branch, PRB 99-IE ». <https://publications.gc.ca/Collection-R/LoPBdP/modules/prb99-1-homelessness/housing-e.htm>

- BENEFITS CANADA (17 août 2021), « CPPIB assets cross \$500 billion – Report ». <https://www.benefitscanada.com/news/cir-news-news/cppib-assets-crosses-500bn-mark-report/>
- BIRRELL, A. (3 mai 2021), « The slow crisis in Saskatchewan’s long-term care homes ». *Briarpatch Magazine*. <https://briarpatchmagazine.com/articles/view/the-slow-crisis-in-saskatchewans-long-term-care>
- BLEAKNEY, A., MASOUD, H. et ROBERTSON, H. (16 novembre 2021), « Répercussions de la COVID-19 sur le marché du travail des Autochtones vivant hors réserve dans les provinces : mars 2020 à août 2021 ». *Statistique Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/0003-fra.htm>
- BOZIKOVIC, A. (22 mars 2022), « The end of Sidewalk Labs ». *Architectural Record*. <https://www.architecturalrecord.com/articles/15573-the-end-of-sidewalk-labs>
- BLOCK, S., GALABUZI, G-E. et TRANJAN, R. (9 décembre 2019), « Canada’s colour coded income inequality ». *Centre canadien de politiques alternatives*. <https://policyalternatives.ca/publications/reports/canadas-colour-coded-income-inequality>
- BOMBAY, A., MATHESON, K. et ANISMAN, H. (2014), « The intergenerational effects of Indian Residential Schools: Implications for the concept of historical trauma ». *Transcult Psychiatry*, vol. 51, no 3, p. 320-338. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4232330/>
- BRAEDLEY, S., OWSU, P., PRZEDNOWEK, A. et ARMSTRONG, P. (2017), « We’re told, ‘Suck it up’: Long-term care workers’ psychological health and safety ». *Ageing International*, vol. 43, p. 91-109. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12126-017-9288-4>
- BREWSTER, M. et KAPELOS, V. (26 mai 2020), « Military alleges horrific conditions, abuse in pandemic-hit Ontario nursing homes ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/politics/long-term-care-pandemic-covid-coronavirus-trudeau-1.5584960>
- BUREAU DU DIRECTEUR PARLEMENTAIRE DU BUDGET (3 avril 2023), « Estimation des coûts de l’élimination des exemptions fiscales accordées aux fiducies de placement immobilier ». <https://www.pbo-dpb.ca/fr/publications/RP-2324-001-M--cost-removing-tax-exemptions-real-estate-investment-trusts--estimation-couts-elimination-exemptions-fiscales-accordees-fiducies-placement-immobilier>
- CAMFIELD, D. (2006), « Neoliberalism and working-class resistance in British Columbia: The Hospital Employees’ Union struggle, 2002-2004 ». *Labour/Le Travail*, vol. 57, no 9, p. 41.
- CANADIAN CENTRE FOR HOUSING RIGHTS (26 mai 2022), « Fifty years in the making of Ontario’s housing crisis – a timeline ». <https://housingrightscanada.com/fifty-years-in-the-making-of-ontarios-housing-crisis-a-timeline/>
- CBC (24 avril 2020), « Canada’s for-profit model of long-term care has failed the elderly, says leading expert ». <https://www.cbc.ca/radio/sunday/the-sunday-edition-for-april-26-2020-1.5536429/canada-s-for-profit-model-of-long-term-care-has-failed-the-elderly-says-leading-expert-1.5540891>

COALITION ONTARIENNE DE LA SANTÉ (24 janvier 2020), « Ontario Health Coalition backgrounder Brampton hospital crisis warnings and broken promises ». <https://www.ontariohealthcoalition.ca/wp-content/uploads/Backgrounder-on-Brampton-hospital.pdf>

COALITION ONTARIENNE DE LA SANTÉ (2021), « Public money, private profits: The Ford government and the privatization of the next generation of Ontario's long-term care ». <https://www.ontariohealthcoalition.ca/wp-content/uploads/Final-Ford-government-LTC-bed-allocations-report.pdf>

COALITION ONTARIENNE DE LA SANTÉ (1^{er} décembre 2021), « BRIEFING NOTE: The Horrifying Truth About For-Profit Long-Term Care Homes ». <https://www.ontariohealthcoalition.ca/index.php/briefing-note-the-horrifying-truth-about-for-profit-long-term-care-homes/>

COCHRANE, D. et SANGER, T. (2022), « Careless profits: Diverting public money from long-term care in Ontario ». *Les Canadiens pour une fiscalité équitable*. <https://www.taxfairness.ca/sites/default/files/2022-05/careless-profits-report-canadians-for-tax-fairness-may-2022.pdf>

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE (2022), « The financialization of seniors' housing in Canada: A Report for the Office of the Federal Housing Advocate ». <https://www.homelesshub.ca/sites/default/files/attachments/Brown-The-Financialization-of-Seniors-Housing-ofha-en.pdf>, p.4.

COMMISSION ONTARIENNE D'ENQUÊTE SUR LA COVID-19 DANS LES FOYERS DE SLD (2021), « Rapport final ». <https://files.ontario.ca/mltc-ltcc-final-report-fr-2021-05-25.pdf>

COMMUNITY HOUSING TRANSFORMATION CENTRE (23 mars 2023), « Racialized People and the Housing Crisis ». <https://centre.support/racialized-people-and-the-housing-crisis/>

CONTENTA, S. (5 octobre 2018), « Greg Sorbara in the middle of ugly feud that threatens family's billion-dollar company ». *Toronto Star*. https://www.thestar.com/news/canada/greg-sorbara-in-the-middle-of-ugly-feud-that-threatens-family-s-billion-dollar-company/article_47ca4035-b538-5386-b4e0-6e176cf89a8f.html

CONTRACT WORKER JUSTICE @SFU (2022), « Labour Conditions Among Contract Cleaning and Food Services Staff at Simon Fraser University ». <https://contractworkerjusticesfu.ca/wp-content/uploads/2022/01/CWJ-Report-Jan-2022.pdf>

CO-OPERATIVE HOUSING BC (octobre 2021), « Burnaby Housing Co-op threatened by sell-off to private landlords ». <https://www.chf.bc.ca/wp-content/uploads/2021/10/CHF-BC-statement-on-IUOE-pension-fund-co-ops-1.pdf>

CTV NEWS MONTREAL (26 juillet 2023), « Quebec will mostly ban the use of private health agencies starting next year ». <https://montreal.ctvnews.ca/quebec-will-mostly-ban-the-use-of-private-health-agencies-starting-next-year-1.6494599>

CUTHBERTSON, R. et LUCK, S. (15 septembre 2021), « Ottawa is lending billions to developers. The result: \$1500 'affordable' rents ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/rental-construction-financing-cmhc-loans-average-affordable-rent-1.6173487>

DEVEREAUX, J. P. et COLL. (28 mai 2002), « A systematic review and meta-analysis of studies comparing mortality rates of private for-profit and private not-for-profit hospitals ». *JAMC*, vol. 166, no 11, 1399-406. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12054406/>

DO, D. (25 février 2020), « La population noire au Canada : éducation, travail et résilience. Série thématique sur l'ethnicité, la langue et l'immigration ». *Statistique Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>

DROST, S. (14 janvier 2022), « Does Mr. Higgs want New Brunswick seniors to freeze? ». <https://nbmediacoop.org/2022/01/14/does-mr-higgs-want-new-brunswick-seniors-to-freeze/>

DURAND-MOREAU, Q., LAFONTAINE, J. et WARD, J. (août 2022), « Work and health challenges of Indigenous people in Canada ». *Lancet*, vol. 10, no 8, E1189-E1197. [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(22\)00203-0/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(22)00203-0/fulltext)

EDWARDS, C. (2017), « Margaret Thatcher's privatization legacy ». *Cato Journal*, vol. 37, no 1, p. 89-102. <https://www.cato.org/sites/cato.org/files/serials/files/cato-journal/2017/2/cj-v37n1-7.pdf>

ESTABROOKS ET COLL. (2023), « The predictable crisis of covid-19 in Canada's long term care homes ». *BMJ*, 382. <https://www.bmj.com/content/382/bmj-2023-075148>

ESTRIN, S. et PELLETIER, A. (2018), « Privatization in developing countries: What are the lessons of recent experience ». *World Bank Research Observer*, vol. 33, no 1, p. 65-102.

EXTENDICARE (2023), « Corporate Profile ». <https://www.extendicare.com/about-extendicare/corporate-profile/>

FACULTÉ D'HISTOIRE DE L'UNIVERSITÉ OXFORD (2023), « The Miners' Strike of 1984-5: an oral history ». Université Oxford. <https://www.history.ox.ac.uk/miners-strike-1984-5-oral-history#tab-2838761>

FINNEGAN, W. (31 mars 2002), « Leasing the rain ». *The New Yorker*. <https://www.newyorker.com/magazine/2002/04/08/leasing-the-rain>

FONTAINE, J. et GORDON, J. (3 février 2023), « Investisseurs en immobilier résidentiel et propriétés d'investissement en 2020 ». *Statistique Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/46-28-0001/2023001/article/00001-fra.htm>

GALABUZI, G-E. (2006), « Canada's creeping economic apartheid: The economic segregation and social marginalization of racialized groups ». *Toronto, Canadian Scholars' Press*, p. 87.

GARDEN, B. (9 septembre 2021), « "Make it public!": The history of HEU's fight against privatization ». *B. C. Labour Heritage Centre*. <https://www.labourheritagecentre.ca/make-it-public-heu-history/>

GONZALEZ, X. (5 mai 2023), « Skyrocketing rents make some Alberta voters afraid ». *The Tyee*. <https://thetyee.ca/News/2023/05/05/Skyrocketing-Rents-Alberta-Voters-Afraid/>

GOVERNEMENT DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE (30 août 2021), « Cleaning, dietary workers coming back in-house at B.C. hospitals ». <https://news.gov.bc.ca/releases/2021HLTH0157-001703>

GOUVERNEMENT DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR (28 mars 2022), « Two long-term care homes to open in central Newfoundland ». <https://www.gov.nl.ca/releases/2022/exec/0328n02/>

HALL, D. (1 février 2015), « Why Public-Private Partnerships don't work: The many advantages of the public alternative ». *Public Services International*. <http://www.world-psi.org/en/publication-why-public-private-partnerships-dont-work>

HAYES, M. (9 novembre 2021), « New Brunswick's Rental Housing Crisis – A call to action ». *Journal of New Brunswick Studies*, vol. 13, no 2, p. 41-49. <https://journals.lib.unb.ca/index.php/JNBS/article/view/32611>

HIMMELSTEIN, D. U. et COLL. (2019), « Medical bankruptcy: Still common despite the Affordable Care Act ». *American Public Health Association*. <https://ajph.aphapublications.org/doi/10.2105/AJPH.2018.304901?eType=EmailBlastContent&eld=a5697b7e-8ffc-4373-b9d2-3eb745d9debb&>

HOUSE CANADA, « Affordable housing for post-secondary students in Mississauga ». <https://www.housecanada.org/our-projects>

INDSPIRE (2018), « Post-secondary experience of Indigenous students following the Truth and Reconciliation Commission: Summary of survey findings ». <https://indspire.ca/wp-content/uploads/2019/10/PSE-Experience-Indigenous-Students-Survey-Summary-Sept2018.pdf>

INSTITUT ANGUS REID (27 février 2023), « Public purists, privatization proponents and the curious: Canada's three health-care mindsets ». <https://angusreid.org/health-care-privatization-perspectives/>

INSTITUT CANADIEN D'INFORMATION SUR LA SANTÉ (2021), « Les foyers de soins de longue durée au Canada : combien y en a-t-il et qui en sont les propriétaires? ». <https://www.cihi.ca/fr/les-foyers-de-soins-de-longue-duree-au-canada-combien-y-en-a-t-il-et-qui-en-sont-les-proprietaires>

JAYCOX, E. (14 janvier 2022), « Rimoka CAO says privatizing health care services 'doesn't work' ». *Ponoka News*. <https://www.ponokanews.com/news/rimoka-cao-says-privatizing-health-care-services-doesnt-work/>

KILLAMREIT (2022), « Annual Report ». p. 37. https://killamreit.com/sites/default/files/financial_reports/Killam%202022%20Annual%20Report.pdf

LAST, J. et COHEN, S. (16 août 2021), « The landlord's game ». *CBC News*. <https://newsinteractives.cbc.ca/longform/the-landlords-game/>

LAWRENCE, M. (2023), « Mathew Lawrence on why privatisation has been a costly failure in Britain ». *The Economist*. <https://www.economist.com/by-invitation/2023/07/10/mathew-lawrence-on-why-privatisation-has-been-a-costly-failure-in-britain>

LEE, J. (19 mai 2023), « Health workers slam newly privatized Alberta hospital cafeterias over empty shelves, quality ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/calgary/ahs-food-hospitals-quality-alberta-1.6847905>

- LEWIS, N. (juin 2022), « The uneven racialized impacts of financialization ». *Homeless Hub*. <https://www.homelesshub.ca/resource/uneven-racialized-impacts-financialization>
- LITTLE, S. (11 juillet 2022), « BC Housing, Burnaby reach financing deal to preserve threatened co-op housing ». *Global News*. <https://globalnews.ca/news/8981703/burnaby-co-ops-saved-affordable-housing/>
- MACDONALD, D. et WILSON, D. (mai 2016), « Shameful neglect: Indigenous child poverty in Canada ». *Centre canadien de politiques alternatives*. https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2016/05/Indigenous_Child%20_Poverty.pdf
- MACDONALD, D. et TRANJAN, R. (18 juillet 2023), « Can't afford the rent – Rental wages in Canada 2022 ». *CCPA Monitor*. <https://monitormag.ca/reports/cant-afford-the-rent/>
- MCFARLAND, J. (18 juin 2021), « The corporatization of funded long-term care in New Brunswick ». *NB Media Co-op*. <https://nbmediacoop.org/2021/06/18/the-corporatization-of-funded-long-term-care-in-new-brunswick/>
- MCINTURFF, K. et TULLOCH, P. (29 octobre 2014), « Refermer l'écart : La différence que font les salaires du secteur public ». *Centre canadien de politiques alternatives*. https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2014/10/Refermer_l%C3%A9cart.pdf
- MCQUAIG, L. et BROOKS, N. (2011), « The trouble with billionaires ». *Toronto: Penguin Canada*.
- MAJKA, C. (4 juin 2019), « Highway robbery: Public private partnerships and Nova Scotia highways ». *Centre canadien de politiques alternatives*. <https://policyalternatives.ca/publications/reports/highway-robbery>
- MANITOBA RESEARCH ALLIANCE (2023), « Social Housing and human rights conference ». <https://mra-mb.ca/social-housing-and-human-rights/>
- MANNIE, K. (4 janvier 2023), « Foreign buyers ban won't fix housing market – could make it worse, experts say ». *Global News*. <https://globalnews.ca/news/9386999/foreign-homebuyers-ban-housing-market-canada/>
- MEGGINSON, W. L. (2005), « The financial economics of privatization ». Oxford, *Oxford University Press*.
- MIALKOWSKIV, C. J. J. (May 30, 2020). « OP Laser-JTFC observations in long term care facilities in Ontario ». <https://s3.documentcloud.org/documents/6928480/OP-LASER-JTFC-Observations-in-LTCF-in-On.pdf>
- MOJTEHEDZADEH, S. et KENNEDY, B. (6 avril 2018), « This temp worker was being strangled by a machine. Her co-worker didn't know how to help ». *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/news/gta/2018/04/02/what-happened-the-day-amina-diaby-died.html>
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2020), « Public policies towards affordable housing ».

<https://www.oecd.org/housing/data/affordable-housing-database/housing-policies.htm>

OCDE (2018), « Indigenous labour market outcomes in Canada. Indigenous employment and skills strategies in Canada ». <https://www.oecd.org/publications/indigenous-employment-and-skills-strategies-in-canada-9789264300477-en.htm>

OVED, C., KENNEDY, B., WALLACE, K., TUBB, E. et BAILEY, A. (8 mai 2020), « For-profit nursing homes have four times as many COVID-19 deaths as city-run homes, Star analysis finds ». *Toronto Star*. https://www.durhamregion.com/news/for-profit-nursing-homes-have-four-times-as-many-covid-19-deaths-as-city-run/article_3b8dc7a1-cfb9-5d7b-93a5-16901349fb18.html

PAPANICOLAS, I., L. R. WOSKIE et A. K. JHA (13 mars 2018), « Health care spending in the United States and other high-income countries. *Journal of the American Medical Association* », 319(10):1024-1039. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29536101/>

PASMA, C. (2022), « Qui paie ? Le coût de la sous-traitance dans les établissements postsecondaires canadiens », *Syndicat canadien de la fonction publique*. https://cupe.ca/sites/cupe/files/pse_contracting_out_fr_low_res.pdf

PETERS, S. et HIRSCHFIELD, K. (27 septembre 2023), « Lions Place residents speak out about potential privatization of home ». *Global News*. <https://globalnews.ca/news/9159662/lions-place-residents-sale/>

PLENARY (26 février 2020), « Construction completed on first P3 project in Newfoundland and Labrador ». <https://plenary.com/news/construction-completed-on-first-p3-project-in-newfoundland-and-labrador>

POITRAS, J. (28 juin 2023), « New Brunswick tenants dealing with Canada's fastest-rising rents ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/new-brunswick-tenants-fastest-rising-rents-1.6890652>

POMEROY, S. (2020), « Why Canada needs a non-market rental acquisition strategy ». <https://www.focus-consult.com/why-canada-needs-a-non-market-rental-acquisition-strategy/>

RADIO-CANADA (30 décembre 2022), « Will Canada's ban on foreign home buyers make houses more affordable? Some experts have doubts ». <https://ici.radio-canada.ca/rci/en/news/1945292/will-canadas-ban-on-foreign-home-buyers-make-houses-more-affordable-some-experts-have-doubts>

RADIO-CANADA (3 janvier 2023), « New federal law prevents health-care worker from buying home in Quebec ». <https://ici.radio-canada.ca/rci/en/news/1945773/new-federal-law-prevents-health-care-worker-from-buying-home-in-quebec>

RAO, A. (13 mai 2021), « Rental review highlights needs for strengthened tenant protections ». *NB Media Co-op*. <https://nbmediacoop.org/2021/05/13/rental-review-highlights-need-for-strengthened-tenant-protections/>

RAPPORTEUR SPÉCIAL DE L'ONU SUR LE DROIT À UN LOGEMENT CONVENABLE (2023), « Financialization of housing ». *Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme*. www.ohchr.org/en/special-procedures/sr-housing/financialization-housing

RAYCRAFT, R. (28 mars 2023), « Federal government eases some restrictions on non-Canadians purchasing property ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/politics/government-housing-ease-restrictions-non-canadians-1.6793247>

REYNOLDS, K. (7 juin 2018), « Public-private partnerships in British Columbia: Update 2018 ». *The Columbia Institute*. <https://columbiainstitute.eco/wp-content/uploads/2019/11/Columbia-Institute-P3s-in-BC-2018-June-7-WEB.pdf>

REYNOLDS, K., ROYER, G. et BERESFORD, C. (2016), « Ramener les services à l'interne : pourquoi les gouvernements municipaux mettent fin à la sous-traitance et à la privatisation ». *Columbia Institute*. https://scfp.ca/sites/cupe/files/back_in_house_f_web_1.pdfhttps://columbiainstitute.eco/wp-content/uploads/2018/09/Columbia_Back_in_House_2016_English_web.pdf

ROCKWELL, N. (30 mars 2022), « A public pension fund is Canada's newest mega landlord ». *The Breach*. <https://breachmedia.ca/a-public-pension-fund-is-canadas-newest-mega-landlord/>

ROMERO, M. J. (2018), « History rePPPeated – How public-private partnerships are failing ». *European network on debt and development*. <https://www.eurodad.org/historyrepppeated>

ROY, I. (13 mars 2023), « The private deals re-making long-term care ». *The Local*. <https://thelocal.to/long-term-care-extendicare-revera-private-care/>

RUDDERHAM, H. (2023), « 75 workers at UNB receive layoff notices from food services company ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/cupe-unb-food-service-contract-sodexo-1.6771217>

SASKATCHEWAN HEALTH AUTHORITY (SHA) (12 octobre 2022), « SHA formally assumes responsibility of five Sask.-based Extendicare long-term care homes ». <https://www.saskhealthauthority.ca/news-events/news/sha-formally-assumes-responsibility-five-sask-based-extendicare-long-term-care-homes>

SAULNIER, C. (2020), « Many dangers of public-private partnerships (P3s) in Newfoundland and Labrador ». *Centre canadien de politiques alternatives*. <https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Nova%20Scotia%20Office/2020/10/HiddendangersofP3s.pdf>

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (29 janvier 2019), « La "corporatisation" de l'éducation postsecondaire ». <https://scfp.ca/la-corporatisation-de-leducation-postsecondaire>

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (17 janvier 2020), « À Peterborough, victoire des syndiqués SCFP du secteur de la garde d'enfants ». <https://scfp.ca/peterborough-victoire-des-syndiques-scfp-du-secteur-de-la-garde-denfants>

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (10 juin 2020), « Une autre victoire pour les cols bleus d'Alma ». <https://scfp.ca/une-autre-victoire-pour-les-cols-bleux-dalma>

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (29 octobre 2020), « Trousse d'outils : Évitions que nos régimes de retraite contribuent à la privatisation ». <https://scfp.ca/une-nouvelle-trousse-pour-aider-les-membres-eviter-que-leur-regime-de-retraite-contribue-la>

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (2021), « La stratégie du SCFP de lutte contre le racisme ». <https://scfp.ca/la-strategie-du-scfp-de-lutte-contre-le-racisme>

SCFP-TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR (2017), « Stop P3 deals before you saddle us with more debt ». <https://nl.cupe.ca/campaigns/no-room-for-profit-in-health-care/>;

SHEBAHKEGET, O. (3 octobre 2022), « Manitoba to commit \$2.25M to program that aims to reduce number of Indigenous youth in justice system ». *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/manitoba/indigenous-youth-recidivism-program-social-impact-bonds-1.6604419>

SIDEWALK LABS TORONTO (17 octobre 2017), « Vision Sections of RFP Submission ». https://storage.googleapis.com/sidewalk-labs-com-assets/Sidewalk_Labs_Vision_Sections_of_RFP_Submission_7ad06759b5/Sidewalk_Labs_Vision_Sections_of_RFP_Submission_7ad06759b5.pdf

SKUDRA, M., AVGERINOS, A. et MCCALLUM, K.E. (juin 2020), « Mapping the landscape: Indigenous skills training and jobs in Canada ». *Forum des politiques publiques*. <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/06/IndigenousSkillsTraining-PPF-JUNE2020-EN.pdf>

SPRONK, S. (2009), « Water privatization and the prospects for trade union revitalization in the public sector: Case studies from Bolivia and Peru ». *Just Labour*, vol. 14, p. 164-176. STATISTIQUE CANADA (30 mai 2022), « Qualité de l'emploi au Canada : Taux de syndicalisation, 1997 à 2021 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00016-fra.htm>

STATISTIQUE CANADA (26 mai 2020), « Les Autochtones vivant en milieu urbain : Vulnérabilités aux répercussions socioéconomiques de la COVID-19 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00023-fra.htm>

STATISTIQUE CANADA (7 août 2020), « Enquête sur la population active, juillet 2020 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200807/dq200807a-fra.htm>

STATISTIQUE CANADA (17 septembre 2021), « Programme de la statistique du logement canadien, 2020 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210917/dq210917b-fra.htm>

STATISTIQUE CANADA (21 septembre 2021), « Statistiques sur le faible revenu pour la population vivant dans les réserves et dans le Nord fondées sur les données du Recensement de 2016 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210921/dq210921d-fra.htm>

STATISTIQUE CANADA (2022), « Le Mois de l'histoire des Noirs 2022... en chiffres ». https://www.statcan.gc.ca/fr/dai/smr08/2022/smr08_259

STATISTIQUE CANADA (9 novembre 2022), « Tendances désagrégées en matière de pauvreté tirées du Recensement de la population de 2021 ». <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021009/98-200-x2021009-fra.cfm>

STATISTIQUE CANADA (30 mai 2022), « Qualité de l'emploi au Canada : Taux de syndicalisation, 1997 à 2021 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00016-fra.htm>

STATISTIQUE CANADA (21 septembre 2022), « Besoins impérieux en matière de logement au Canada ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2022056-fra.htm>

STATISTIQUE CANADA (21 septembre 2022), « Les conditions de logement des Premières Nations, des Métis et des Inuit au Canada selon les données du Recensement de 2021 ». <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021007/98-200-x2021007-fra.cfm>

STATISTIQUE CANADA (2023), « Ensemble de données personnalisé — Enquête sur la population active de 2022 ».

STATISTIQUE CANADA (23 janvier 2023), « Les conditions de logement des groupes racisés : un aperçu ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230123/dq230123b-fra.htm>

STINSON, J. (2004), « Why privatization is a women's issue ». *Canadian Woman Studies*, vol. 23, no 3-4, p. 18-23.

STINSON, J., POLLAK, N. et COHEN, M. (2005), « The pains of privatization: How contracting out hurts health support workers, their families, and health care ». *Centre canadien de politiques alternatives*. <https://policyalternatives.ca/publications/reports/pains-privatization>

STRICKLER, L. et KAPLAN, A. (8 avril 2020), « Private labs do 85 per cent of U.S. COVID-19 tests but still struggle with backlogs, shortages ». *NBC News*. <https://www.nbcnews.com/health/health-news/private-labs-do-85-percent-u-s-covid-19-tests-n1177866>

SUTTOR, G., OTOGWU, C. et FALVO, N. (juillet 2022), « The Co-op difference – Comparing co-op and market rents in five Canadian cities ». <https://nickfalvo.ca/the-co-op-difference-comparing-co-op-and-market-rents-in-five-canadian-cities/>

SYED, I. U. (2020), « Racism, racialization, and health equity in Canadian residential long term care: A case study in Toronto ». *Social Science & Medicine*, vol. 265. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953620307437#preview-section-abstract>

SYNDICAT DES EMPLOYÉS D'HÔPITAUX (SEH) (2003), *Guardian*. Vol 21, numéro 1. https://www.heu.org/sites/default/files/uploads/resource/2003/03/30/03_Guardian_1Spring.pdf

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS GÉNÉRAUX DU SECTEUR PUBLIC (SNEGSP) (2016), « New forms of privatization ». https://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/nupge_new_forms_of_privatization_2016.pdf

TETELEPTA, S. (18 juillet 2023), « This is a housing crisis, not a refugee crisis ». *Spring Magazine*. <https://springmag.ca/this-is-a-housing-crisis-not-a-refugee-crisis>

TRANJAN, R. (2023), « The Tenant Class ». <https://btlbooks.com/book/the-tenant-class>

VELJI, A. (19 février 2022), « Strengthening Communities: The role of the public library as a site of connection ». *Homeless Hub*. <https://www.homelesshub.ca/blog/strengthening-communities-role-public-library-site-connection>

VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE DE L'ONTARIO (2014), « Rapport annuel du bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario. Infrastructure Ontario — Diversification des modes de financement et d'approvisionnement ». <https://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/annualreports/arreports/fr14/305%20AR14%20fr.pdf>

VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE DU CANADA (15 novembre 2022), « 2022 — Rapports 5 à 8 de la vérificatrice générale du Canada au Parlement du Canada ». https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_202211_05_f_44151.html

VESCERA, Z. (28 octobre 2022), « How high-priced housing became a union issue ». *The Tyee*. <https://thetyee.ca/News/2022/10/28/High-Priced-Housing-Union-Issue/>

WALSH, G. (2018), « The cost of credentials: The shifting burden of post-secondary tuition in Canada ». *Banque Royale du Canada*. https://thoughtleadership.rbc.com/wp-content/uploads/Tuition_-June2018.pdf

WHITTINGTON, L. (1985), « Despite Mulroney's pledge, Canada's business ownership thrives ». *Washington Post*. <https://www.washingtonpost.com/archive/business/1985/08/30/despite-mulroneys-pledge-canadas-business-ownership-thrives/73b4bbf4-4577-4429-b466-f16babc9beef/>

WINNIPEG FREE PRESS (26 janvier 2023), « Buyer getting \$1.2 million to subsidize Lions Place rents ». <https://www.winnipegfreepress.com/this-just-in/buyer-getting-1-2-million-to-subsidize-lions-place-rents>

YORK UNIVERSITY (2023), « Biography - Gregory Sorbara ». <https://www.yorku.ca/secretariat/membership/biography-gregory-sorbara/>

YORK UNIVERSITY (2023), « Creative Writing Awards ». <https://www.yorku.ca/laps/en/experience/awards-prizes/creative-writing-awards>

YOUNGLAI, R. (21 décembre 2022), « Ottawa offers details on new federal ban on foreigners buying homes in Canada ». <https://www.theglobeandmail.com/business/article-federal-ban-foreigners-buying-homes/>

ZUBERI, D. et PTASHNICK, M. B. (2011), « The deleterious consequences of privatization and outsourcing for hospital support work: The experiences of contracted-out hospital cleaners and dietary aids in Vancouver, Canada ». *Social Science & Medicine*, vol. 72: 907-911. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21324410/>

