

27 novembre 2019

**Près de six mois de grève des travailleurs
forestiers en Colombie-Britannique**

Le groupe dirigeant des Métallos est unanime à rejeter la proposition de Western Forest Products



Des centaines de travailleurs de tous les secteurs marchent à Nanaimo le 6 novembre 2019 en appui aux travailleurs forestiers de la côte en grève (USW 1-1937).

- **Un rassemblement à Nanaimo en appui à la position « pas de concessions » des travailleurs forestiers - Barbara Biley**

Les travailleurs du transport en commun défendent leurs droits et le transport public

- **Les chauffeurs d'autobus et les travailleurs d'entretien concluent une entente de principe - Annie Jamieson et Brian Sproule**
- **Les travailleurs de SkyTrain votent en faveur de moyens de pression**

À titre d'information

- **Le système de transport en commun dans la grande région de Vancouver**

Grève des professeurs de l'Université du nord de la Colombie-Britannique

- **Des salaires et des conditions de travail convenables pour les professeurs, les bibliothécaires, les instructeurs de laboratoire et les employés à contrat**
- **Lettre au président du conseil des gouverneurs de l'Université du nord de la Colombie-Britannique - L'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario**

Négociations dans le secteur public au Québec

• Les travailleurs font connaître leurs préoccupations et leurs besoins - Entrevue avec Jeff Begley, président de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)

Près de six mois de grève des travailleurs forestiers en Colombie-Britannique

Le groupe dirigeant des Métallos est unanime à rejeter la proposition de Western Forest Products

Les négociateurs de la section locale 1-1937 du Syndicat des Métallos qui représentent les travailleurs forestiers côtiers de la Colombie-Britannique employés par Western Forest Products (WFP) et les sous-traitants de WFP ont fait part des séances de médiation tenues les 12, 16 et 17 novembre aux dirigeants des syndicats par téléconférence le 18 novembre. Les travailleurs forestiers sont en grève depuis le 1er juillet pour des questions relatives aux salaires, aux avantages sociaux, aux conditions de travail dangereuses et à la politique abusive concernant la consommation de drogues et d'alcool.



Le comité de négociation a rendu compte de ce qui s'était passé lors de la médiation - qu'il y avait eu progrès, mais que cela avait abouti à ce qu'ils qualifient d'« actions pour retarder la médiation » par la compagnie qui refuse de répondre à la dernière offre du syndicat, déposée le 17 novembre à midi. Dans son bulletin de négociation no 32 daté du 18 novembre, le comité signale que « l'équipe dirigée par le syndicat, qui est composée des présidents des syndicats représentant les travailleurs de WFP et ceux à l'emploi des entrepreneurs de WFP, a adopté à l'unanimité une motion enjoignant le comité de négociation de rejeter la proposition de WFP dans sa totalité. L'équipe dirigeante a également déclaré que WFP devrait arrêter ses tactiques dilatoires et revenir à la table de médiation ».



Le comité signale que non seulement la compagnie n'a pas répondu aux propositions du syndicat touchant aux préoccupations des travailleurs, mais la proposition de la compagnie va en fait éliminer « 17 autres accords provisoires conclus par les parties au cours du processus de médiation, ce qui élimine essentiellement une grande partie du travail déjà accompli ». Parmi ce que WFP avait déjà négocié mais qu'elle a maintenant éliminé, il y avait des accords relatifs à l'amélioration du langage autour de la sécurité du syndicat, à l'amélioration du langage de la santé et sécurité, à la sélection des apprentis, à la nomination d'arbitres et de tiers-arbitres pour accélérer les arbitrages, au soutien accordé aux membres lors d'enquêtes et dépistage de consommation d'alcool et autres.

Comme c'est devenu leur habitude d'essayer de miner le syndicat et la solidarité des travailleurs derrière leurs justes revendications et leur comité de négociation, l'entreprise a adressé le 18 novembre, une lettre du PDG, Don Demens, aux membres de la section locale 1-1937 du Syndicat des Métallos, dans laquelle il affirme à tort que WFP avait retiré les demandes de concession, que l'entreprise avait accepté d'étendre la couverture d'invalidité de longue durée au-delà de 60 ans et autres inexactitudes. Le bulletin du syndicat termine en disant : « Le comité de négociation du Syndicat des Métallos reste disponible tous les jours pour poursuivre la médiation. Nous invitons le comité de négociation de WFP à contacter les médiateurs pour établir d'autres dates. Nous sommes disponibles à partir de demain. »

Le 25 novembre, le comité de négociation a publié une autre mise à jour signalant que WFP n'avait toujours pas répondu à la proposition du 17 novembre du syndicat et que l'entreprise n'avait pas contacté les médiateurs pour relancer les discussions. Les médiateurs ont demandé une téléconférence avec le porte-parole du syndicat le 26 novembre.

Les conseils du travail, les sections syndicales des secteurs privé et public et les communautés touchées par la grève restent solidaires de la lutte des travailleurs forestiers pour des salaires et des conditions de travail acceptables pour eux et prennent en compte les dangers liés à leur travail et les besoins des travailleurs, de leurs familles et des communautés.

(Photos: USW 1-12937)



Un rassemblement à Nanaimo en appui à la position « pas de concessions » des travailleurs forestiers

- Barbara Biley -



Rassemblement à Nanaimo, le 6 novembre 2019, en appui aux travailleurs forestiers de la côte en grève

Le 6 novembre, plusieurs centaines de personnes de toute l'île de Vancouver se sont rassemblées devant les bureaux de Western Forest Products (WFP) à Nanaimo pour demander à l'entreprise de reprendre les négociations avec le syndicat. Les travailleurs, membres de la section locale 1-1937 du Syndicat des Métallos, ont maintes fois rejeté les tentatives de WFP d'imposer d'importantes concessions qui élimineraient les salaires et les conditions de travail acquises depuis plus de 40 ans.

Parmi la foule on pouvait voir plusieurs banderoles et pancartes de nombreux syndicats. Des travailleurs de la santé, des traversiers, des enseignants et des travailleurs en éducation membres du SCFP, des débardeurs, plusieurs députés de l'île de Vancouver et de nombreux autres se sont mobilisés pour appuyer la juste position des travailleurs forestiers. Ces travailleurs sont restés fermes

tout au long de la grève pour une convention collective négociée qui respecte leurs droits et leur dignité, à la fois en termes de conditions précédemment convenues et en mettant fin aux actions unilatérales de l'entreprise, dont beaucoup ont été facilitées par une convention collective imposée en 2004 par voie d'arbitrage exécutoire. Après le rassemblement très bruyant et animé qui s'est déroulé devant les bureaux de WFP, il y a eu une courte marche vers le parc Nob Hill, où un repas a été servi.



Le président de la section locale 1-1937 du Syndicat des Métallos, Brian Butler, s'adressant au rassemblement du 6 novembre 2019

Plusieurs dirigeants des Métallos ont pris la parole lors de la manifestation, notamment Brian Butler, président de la section locale 1-1937 de du Syndicat des Métallos, Steve Hunt, directeur du district 3 des Métallos, Al Bieksa, président de la section locale 2009 de la vallée du Fraser, et le président de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique, Laird Cronk. Le message des orateurs et des travailleurs était clair : le refus de WFP de négocier et ses tentatives répétées d'obstruction, d'harcèlement et d'intimidation en portant des accusations devant le Conseil du travail sont reconnus comme des attaques contre les droits de tous et condamnés par les travailleurs de tous les secteurs et le public en général.

Jusqu'à présent, il y a eu quatre séances de médiation. La dernière de ces séances s'est terminée le 20 octobre lorsque, malgré les modifications apportées par le syndicat à ses revendications, l'entreprise a refusé de renoncer à ses demandes de concession. Au moins deux fois, l'entreprise a écrit directement aux travailleurs pour tenter de contourner et miner le comité de négociation du syndicat. La dernière action en date du 31 octobre est une lettre du PDG de WFP, Don Demens, adressée à chaque travailleur lui « offrant » un arbitrage exécutoire ainsi qu'une lettre similaire du porte-parole du comité de négociation de WFP, Roger MacDougall. La réponse immédiate et ferme du comité de négociation a été un NON ! catégorique.



Dans le bulletin de négociation publié le 1er novembre, le comité de négociation expliquait : « La dernière fois que la section locale a été confrontée à un arbitrage exécutoire sur la convention collective, c'était en 2004, lorsque le gouvernement libéral de la Colombie-Britannique a imposé un arbitrage exécutoire qui l'a obligé à accepter une convention collective dans laquelle étaient retirés de nombreux droits acquis par le syndicat au cours de décennies de négociations collectives ». Les travailleurs ont été « forcés d'accepter le droit unilatéral des employeurs de mettre en place des quarts de travail en alternance, ce qui devait auparavant faire l'objet d'un accord entre les parties. Cela a créé de nombreuses difficultés pour les membres forcés de travailler selon des horaires de travail

dangereux et épuisants » et « ont également été contraints d'accepter que des opérations forestières entières soient accordées en sous-traitance dans le cadre de ce qu'on appelle aujourd'hui le 'Woodlands Letter of Understanding', qui a conduit à l'introduction de nombreux nouveaux entrepreneurs et sous-traitants et a entraîné toutes sortes de problèmes de relations de travail pour nos membres et la section locale. Ces pratiques étant devenues répandues, l'industrie les a utilisées dans le cadre de sa stratégie de diviser pour régner. »

Le comité de négociation a déclaré : « L'arbitrage obligatoire a eu de nombreux effets négatifs sur la convention collective imposée en 2004 et qui pèsent toujours sur les membres à ce jour. La répétition des erreurs du passé n'est pas la façon dont nous parviendrons à une convention collective. L'arbitrage exécutoire est tout à fait inacceptable. Nous ne pourrions jamais céder le contrôle de nos droits découlant de la convention collective à une autre partie tierce, car le passé ne ment pas. Nous avons été témoins des dommages et avons subi les conséquences de ce processus dangereux et ne pouvons jamais l'accepter. »

Le lendemain du rassemblement, le syndicat a été informé que WFP avait accepté de reprendre la médiation. Les parties se sont rencontrées les 12, 16 et 17 novembre, jusqu'à ce que WFP décide qu'il ne répondrait pas à la dernière offre du 17 novembre du syndicat et que la médiation prenait fin.

WFP fait partie d'une poignée de monopoles forestiers qui dominent l'industrie en Colombie-Britannique et ont bénéficié des politiques des gouvernements provinciaux qui leur ont permis de soutirer des profits record de l'exploitation forestière et de la transformation le long des côtes, principalement sur l'île de Vancouver, tout en fermant des usines en Colombie-Britannique et expédiant du bois non transformé à l'étranger et des produits à des usines aux États-Unis. Depuis le début de 2018, Western Forest Products a acheté deux usines dans l'État de Washington (une à Arlington et l'autre à Vancouver, Washington). WFP est le principal acteur de l'industrie forestière le long des côtes du Pacifique, avec des exploitations forestières et des usines à Cowichan Bay, Chemainus, Ladysmith, Duke Point et Port Alberni. La société a récemment fermé l'usine de rabotage de sa division Saltair à Ladysmith après avoir acheté les scieries de l'État de Washington. Le bois non transformé est acheminé vers les deux usines de l'État de Washington pour y être raboté afin de contourner les tarifs en effectuant la finition dans ses usines de Washington.

Au cours des cinq dernières années, l'entreprise a enregistré des profits record grâce à la valeur ajoutée créée par les travailleurs forestiers employés par Western et ses sous-traitants, sans se soucier du bien-être des travailleurs, y compris de leur sécurité sur le lieu de travail et lors de leurs déplacements vers les endroits de travail. Les efforts actuels pour imposer des concessions sur les salaires, les avantages et les conditions de travail et pour augmenter la sous-traitance afin d'affaiblir l'organisation des travailleurs pour la défense de leurs droits, leur ont valu d'être condamnés non seulement par les travailleurs forestiers, mais également par les travailleurs et les communautés locales de la région.



(Photos : M. Duhra, section locale 1-1937 du Syndicat des Métallistes)



**Les travailleurs du transport en commun défendent
leurs droits et le transport public**

Les chauffeurs d'autobus et les travailleurs d'entretien concluent une entente de principe

- Annie Jamieson et Brian Sproule -



Affiché sur le compte Twitter de la section locale 111 d'Unifor le 23 novembre 2019 : « N'en déplaise au département des relations publiques [...] les travailleurs du transport en commun sont mieux qualifiés pour dire ce qu'il en est de la situation. Demandez-le à n'importe quel travailleur du transport en commun présent dans cette salle. »

Les 5 000 travailleurs des transports en commun qui livrent les services d'autobus et de traversiers dans la région métropolitaine de Vancouver veulent des salaires et des avantages acceptables pour eux-mêmes ainsi que des conditions de travail améliorées, conditions indispensables à la sécurité des transports.

L'intransigeance de la Coast Mountain Bus Company (CMBC) face aux préoccupations des travailleurs du transport en commun dans la région métropolitaine de Vancouver concernant des salaires et des conditions de travail convenables a poussé les travailleurs à annoncer le 20 novembre une fermeture de trois jours du réseau les 27, 29 et 29 novembre. Les négociations ont repris le 26 novembre après une rupture il y a deux semaines. Après 10 heures de négociations, le président national d'Unifor, Jerry Dias, a annoncé une prolongation de 30 minutes du délai de grève après minuit afin de permettre la poursuite des négociations. Un accord de principe a été annoncé à 12 h 30 ce matin, évitant ainsi un arrêt de service.



« Cette convention reconnaît que les membres d'Unifor constituent l'épine dorsale du système de transport en commun du Vancouver métropolitain, a déclaré Gavin McGarrigle, directeur régional d'Unifor Ouest et négociateur en chef. Nous sommes impatients de faire partie intégrante d'un système en expansion qui maintient cette région en mouvement. » Les moyens de pression se termineront pendant les votes de ratification dans les prochains jours, à la suite desquels les détails de l'accord seront rendus publics.

Les conventions collectives entre les sections locales 111 et 2200 d'Unifor et la Coast Mountain Bus Company (CMBC) ont expiré le 31 mars. Il n'y a eu aucun progrès malgré tous ces mois de négociations. C'est pour cette raison que les travailleurs ont voté à 99 % pour la grève et ont émis un avis de grève de 72 heures le 29 octobre. Ils mènent des

moyens de pression depuis le 1 novembre pour appuyer leurs revendications.

La section locale 111 d'Unifor représente les 4 000 chauffeurs du transport en commun du système Translink et la section locale 2 220 représente près de 1 000 personnes de métier et techniciens qui entretiennent les autobus et la flotte de traversiers SeaBus. CMBC est la propriété exclusive de TransLink, l'organisme qui gère les activités de transport en commun du District de la grande région de Vancouver.

Dans le Bulletin de la grève du transport en commun publié par Unifor, le syndicat affirme : « Au coeur de ce conflit de travail il y a la reconnaissance du rôle important des travailleurs du transport en commun dans un système qui est à la fois sous tension et en expansion. »

Trois des revendications sur la table sont : la parité de salaire entre les chauffeurs d'autobus de Vancouver et ceux d'autres grandes villes telles que Toronto, des pauses adéquates pendant un quart de travail pour se reposer, manger et aller à la toilette, ainsi que la parité de salaire entre le personnel d'entretien de CMBC de Vancouver et celui du Sky Train.

Selon le Bulletin de la grève du transport en commun, en dépit de l'approche irrespectueuse et intransigeante de la compagnie, les deux sections locales ont d'abord opté pour des actions qui seraient le moins dérangeantes possibles pour le public, comme le refus de porter l'uniforme et une interdiction du temps supplémentaire par les mécaniciens.

L'interdiction de faire du temps supplémentaire pour les travailleurs d'entretien a eu comme conséquence des annulations quotidiennes de sorties des SeaBus et une réduction du service d'autobus sur plusieurs itinéraires importants. Le fait que cette action à elle seule ait occasionné d'importantes réductions de service montre que les conditions de travail sont insoutenables, puisqu'un système qui compte sur le temps supplémentaire pour fonctionner est organisé sur la base d'une importante pénurie de travailleurs, ce qui explique pourquoi les pauses sont un si grave problème, et pourquoi la situation actuelle est dangereuse pour la sécurité et bien-être des travailleurs, mais aussi pour la sécurité et le bien-être du public.



La position intransigeante de TransLink (via CMBC) est vraisemblablement due au fait que TransLink a décidé que sa situation financière « ne lui permet pas » de respecter les justes revendications des travailleurs du transport en commun tout en poursuivant son projet d'expansion.

McGarrigle a dit à *Star Metro Vancouver* le 11 octobre que la question des chauffeurs qui n'ont pas le temps de prendre leur pause afin de respecter l'horaire est restée non résolue depuis des années. Il a dit que les travailleurs sont au « point de rupture ». Les burnouts sont fréquents. « Les chauffeurs d'autobus ont besoin de récupérer, ils doivent aller aux toilettes, prendre une bouchée, se reposer la tête pour reprendre la route et gérer des autobus pleins à craquer, être obligés de refuser des passagers, tout en assistant les personnes âgées. Les chauffeurs ne sont pas des machines, ce sont des êtres humains et ils ont besoin du temps qu'il faut pour décompresser et pour récupérer. »

Selon TransLink, il y a eu une augmentation de passagers de 18 % entre 2016 et 2018. McGarrigle affirme qu'il en a résulté une augmentation d'autobus bondés de 36 %. Les navettes qui desservent les petites communautés et dont les itinéraires sont censés être moins achalandés ont des monte-charge

mécaniques à l'arrière pour les passagers se déplaçant en fauteuil roulant ou en mobylette ou ayant des paniers de magasinage. Il faut prendre un certain temps pour les faire monter et les faire descendre en raison de ces monte-charges qu'il faut actionner à chaque fois. Les chauffeurs doivent aussi avoir le temps d'ajuster leurs miroirs, le siège du conducteur et voir à divers contrôles de sécurité.

Un chauffeur sur un des itinéraires les plus achalandés de Vancouver a dit à *Forum ouvrier* : « Cet emploi m'a achevé — je ne peux plus continuer. » Interrogé au sujet des pauses, il a dit que sur son itinéraire une pause de 40 minutes est censée être intégrée à l'horaire, mais un chauffeur doit « téléphoner à l'avance et demander sa pause ». Une fois, il a téléphoné et demandé une pause mais on la lui a refusé sous prétexte que « la pause est pour l'autobus, pas pour le chauffeur » ! Bien qu'il soit loin de ses 65 ans, ce travailleur a décidé de prendre une retraite prématurée le plus tôt possible sans être pénalisé (pour qu'il puisse bénéficier d'un régime de retraite convenable). Il a dit qu'il appuie pleinement la grève et qu'il a décidé de rester jusqu'à la fin de la grève pour appuyer ses collègues de travail qui devront rester et continuer de faire ce travail stressant.

CMBC a refusé tout compromis raisonnable et campe sur ses positions, forçant le syndicat à intensifier ses actions. Comme on devait s'y attendre, CMBC a tenté de monter le public contre le syndicat en disant des travailleurs du transport en commun qu'ils sont égoïstes et insensibles et les médias monopolisés ont repris la rengaine : « Le syndicat va laisser des centaines de milliers de clients sans transport ». En réalité, ce sont les employeurs qui sont égoïstes et insensibles aux besoins du public et aux travailleurs du transport en commun qui livrent ce service essentiel au public.

Les passagers du transport en commun du District de la grande région de Vancouver ne se sont pas laissés prendre par ces tentatives de rejeter la responsabilité sur les travailleurs. Selon le Bulletin de grève : « Les chauffeurs du transport en commun ont été touchés par les signes d'appui et de solidarité de nos passagers. »

(Photos : Section locale 111 d'Unifor)



Les travailleurs de SkyTrain votent en faveur de moyens de pression

Neuf cents travailleurs de SkyTrain négocient actuellement avec leur employeur, la BC Rapid Transit Company de TransLink. Ils comprennent des opérateurs de train, des opérateurs, des techniciens, des mécaniciens et des administrateurs de deux des trois lignes SkyTrain, les lignes Millennium et Expo dont le contrat a expiré le 31 août. Ils sont représentés par la section locale 7000 du SCFP. Le 21 novembre, 96,8 % des membres ont voté en faveur de moyens de pression s'ils ne peuvent en venir à une entente pour une convention collective. Huit jours de médiation ont également commencé ce jour-là.

Dans une déclaration du 13 novembre, le président du syndicat, Tony Rebelo, a expliqué que les questions en suspens comprenaient les augmentations de salaire, les indemnités de maladie, les effectifs insuffisants et les heures supplémentaires forcées.

La troisième ligne SkyTrain, la Canada Line, est une propriété privée exploitée par ProTransBC, un consortium dirigé par SNC-Lavalin en vertu d'un contrat à long terme avec TransLink.



À titre d'information

Le système de transport en commun dans la grande région de Vancouver

TransLink est l'autorité de transport créée par la province de la Colombie-Britannique pour fournir un service d'autobus régional, le transport en commun rapide SkyTrain, les traversiers SeaBus reliant la côte nord au centre-ville de Vancouver via la baie Burrard, le service HandyDART pour les personnes à mobilité réduite, le train de banlieue West Coast Express et le service de train entre Vancouver et Mission dans la vallée du Fraser.

TransLink a des contrats avec plusieurs opérateurs :

Coast Mountain Bus Company

La société d'exploitation la plus importante de TransLink est Coast Mountain Bus Company Ltd. (CMBC), qui exploite plus de 96 % du service d'autobus de la région, ainsi que SeaBus. Les chauffeurs et les préposés à l'entretien de la Coast Mountain Bus Company, membres d'Unifor, participent à des actions en justice depuis le début du mois de novembre. D'autres employés de Coast Mountain sont membres du SCFP et de MoveUP et ne participent pas aux actions. Les nettoyeurs sont employés par un autre sous-traitant, tout comme les employés de l'administration et le service clientèle, y compris la vente et la promotion des billets de transport en commun, sont gérés directement par TransLink, de même que les services de sécurité et de maintien de l'ordre.

Bombardier

Bombardier exploite le West Coast Express

BC Rapid Transit Company

La British Columbia Rapid Transit Company Ltd. (BCRTC), pour le compte de TransLink, entretient et exploite deux des trois lignes SkyTrain (réseau de transport léger et rapide) de la région métropolitaine de Vancouver - Expo et Millennium -, ainsi que le train de banlieue West Coast Express.

ProTransBC

ProTrans BC est une filiale de SNC-Lavalin Inc. et est l'opérateur privé de la ligne Canada de SkyTrain, un système de transport en commun rapide sur rail automatisé de 19 km reliant le centre-ville de Vancouver au centre de Richmond et à l'aéroport international de Vancouver.

West Vancouver Blue Bus

West Vancouver Blue Bus appartient à la municipalité de district de West Vancouver, qui l'exploite en vertu d'un contrat avec TransLink.

First Transit

Le service HandyDART est sous-traité à First Transit.

Les travailleurs des différentes sections du réseau de transport en commun de la région métropolitaine de Vancouver appartiennent à plusieurs syndicats, notamment Unifor, le SCFP, MoveUP, les Teamsters et Amalgamated Transit Union.



Grève des professeurs de l'Université du nord de la Colombie-Britannique

Des salaires et des conditions de travail convenables pour les professeurs, les bibliothécaires, les instructeurs de laboratoire et les employés à contrat



Ligne de piquetage de l'Association des professeurs de l'UNBC

Les membres de l'Association des professeurs de l'Université du nord de la Colombie-Britannique (UNBC), dont la convention collective s'est terminée le 30 juin, ont remis un préavis de 72 heures le 4 novembre et déclenché la grève le 7 novembre. Les négociations pour une nouvelle convention collective ont commencé le 5 mars mais n'ont pas progressé en dépit d'un mandat de grève voté à 84 % et d'une période de médiation. Les quelque 350 membres de l'Association des professeurs comprennent les professeurs permanents et en voie d'obtenir la permanence, les professeurs à temps partiel et à contrat et les instructeurs de laboratoire.

Un enjeu central des négociations est l'élimination du retard salarial substantiel que vivent les professeurs de l'UNBC par rapport aux professeurs des autres universités canadiennes. Selon le président de l'Association des professeurs de l'UNBC, Stephen Rader, ceux-ci occupent le 98e rang sur 100. Rader a indiqué que cela fait plusieurs années que des tentatives sont faites pour corriger la structure salariale, et qu'une grève a été menée sur cette question lors de la dernière ronde de négociations en 2015. La persistance de ce retard préoccupe beaucoup les professeurs de l'UNBC et entrave l'embauche de nouveaux professeurs qualifiés alors que les départs à la retraite vont se multiplier dans les cinq ou dix prochaines années.

Le salaire des professeurs n'est pas le seul enjeu. Tout aussi préoccupant est le salaire des bibliothécaires, des instructeurs de laboratoire et des professeurs à temps partiel et à contrat, qui sont en nombre croissant parmi le personnel enseignant universitaire au Canada, ce qui rend plus difficile aux enseignants de combler leurs besoins et celui de leurs familles.

Les membres de l'Association des professeurs de l'UNBC (UNBCFA) ont déclaré qu'ils ne vont jamais accepter les concessions proposées par l'administration qui modifieraient les importantes

conditions de la gouvernance collégiale « en échange » d'une amélioration des salaires et de la réduction de la précarité des enseignants à temps partiel et à contrat. On lit dans le Bulletin de négociation numéro 14 de l'Association des professeurs : « L'employeur a déposé des propositions sur des questions comme la titularisation qui joue un rôle clé dans la façon dont les universités fonctionnent. Ces propositions sont inacceptables en ce qui concerne l'Association des professeurs parce qu'elles diminueraient la gouvernance collégiale et feraient de l'UNBC un endroit de travail peu attrayant pour les professeurs même si nos salaires seraient plus élevés. »

Le bulletin indique : « Sur la question des salaires, les parties semblent se rapprocher, mais lentement. L'Association des professeurs a travaillé sur la question salariale depuis presque dix ans, lors de deux rondes de négociations, deux arbitrages et une grève. Nos efforts déterminés visaient et visent un seul but : un règlement du problème qui va garantir des relations de travail sereines à l'UNBC dans un avenir prévisible. L'Association des professeurs tient à obtenir une convention collective qui assure, autant que possible, que les étudiants, les professeurs et le personnel ne vont pas faire face à la même incertitude, ou aux mêmes moyens de pression, dans trois ans. »

Les deux parties sont revenues à la table de négociation les 12 novembre et les discussions se sont poursuivies, avec des périodes d'interruption, pendant toute la semaine. Après la rupture des négociations durant la fin de semaine les 23 et 24 novembre, l'association des enseignants a demandé au ministre du Travail de nommer un médiateur, ce avec quoi l'université était d'accord. Le gouvernement a annoncé la nomination d'un médiateur spécial à la fin de la journée le 26 novembre.



Rassemblement la veille du déclenchement de la grève des professeurs, le 6 novembre 2019

Le soutien à l'UNBCFA est généralisé et visible sur les lignes de piquetage de Prince George et de Terrace et sur les sites régionaux de Quesnel et de Vancouver. Depuis le premier jour de la grève, les collègues des sections locales du SFCP qui représentent le personnel de soutien, les auxiliaires à l'enseignement et le personnel des services alimentaires de la section locale de UNITE HERE 40 ont participé aux lignes de piquetage des membres de l'Association des professeurs de l'université. Les membres des syndicats et des communautés de Prince George et de toute la province ont manifesté leur appui en se joignant à des piquets de grève et à des rassemblements, en écrivant des lettres à l'administration et au conseil des gouverneurs de l'UNBC, en faisant des dons et en faisant connaître

les problèmes que l'Association des professeurs est résolue à résoudre.

Malgré les difficultés que la grève leur cause, les étudiants ont manifesté leur appui aux professeurs en organisant des marches, en se joignant aux piquets de grève et en faisant part de leurs préoccupations à l'administration de l'UNBC. Un exemple est une récente lettre adressée au conseil des gouverneurs et au président de l'UNBC par des étudiants des cycles supérieurs et du premier cycle qui agissent en qualité d'ambassadeurs de l'UNBC pour promouvoir la recherche. Ils écrivent entre autres : « Nous avons été témoins de la mesure dans laquelle les professeurs et le personnel de l'UNBC aiment et promeuvent notre université et notre communauté. [] Nous sommes dévastés d'apprendre que le personnel enseignant, les instructeurs et le personnel sont traités de manière inéquitable. [] Nous sommes déçus que l'administration de l'UNBC ne défende pas les valeurs qui nous avaient initialement incités à choisir cet établissement d'enseignement et à agir en tant que leaders étudiants dans le cadre du programme des ambassadeurs de la recherche. [] Nous continuerons de nous abstenir de toute activité liée aux ambassadeurs de la recherche afin de montrer notre solidarité avec l'Association des professeurs. »

L'appui et la solidarité de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université et des syndicats de professeurs de tout le pays ont également été importants, notamment en ce qui concerne l'aide financière, les messages de solidarité et les lettres adressées à l'administration de l'UNBC. Une lettre de ce type au président du conseil des gouverneurs de l'UNBC, émanant de l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario, déclare en partie : « Comme le montrent divers classements, les professeurs de l'UNBC sont parmi les plus accomplis et les plus dévoués du pays, mais leurs salaires sont systématiquement parmi les pires du pays. C'est tout simplement inacceptable que l'administration continue de tenter de tirer parti des concessions accordées par les bibliothécaires et des professeurs contractuels en situation précaire en échange du plus modeste des ajustements salariaux. Il est également alarmant de voir que l'administration demande des concessions sur la gouvernance collégiale en échange de sa proposition salariale. »

L'appui de partout au pays a été souligné par l'arrivée de « piquets volants » dont les participants proviennent de 15 établissements d'enseignement postsecondaire d'aussi loin que l'Université Memorial de Terre-Neuve-et-Labrador, et qui se sont joints aux piquets de grève et à un rassemblement sur l'heure du midi le vendredi 15 novembre à l'UNBC.



Des employés de soutien de l'université se joignent aux lignes de piquetage des enseignants.



Des travailleurs des services alimentaires montrent leur appui aux professeurs en grève.

(Sources : Association des professeurs de l'UNCB et Prince George Citizen. Photos : Association des professeurs de l'UNBC)

Lettre au président du conseil des gouverneurs de l'Université du nord de la Colombie-Britannique

- L'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario -

Je vous écris aujourd'hui, au nom de 17 000 professeurs d'université et bibliothécaires universitaires de nos 30 associations membres, pour vous implorer de revenir à la table et de négocier une convention collective de bonne foi avec l'Association des professeurs à l'UNBC. Il est également temps que le Conseil des gouverneurs exerce son leadership pour sortir du climat de relations de travail toxiques qui sévit à l'UNBC ces dernières années.

Les membres du corps professoral de l'UNBC sont constamment confrontés à une administration ouvertement hostile au corps professoral, qui ne comprend pas et insulte régulièrement le rôle du corps professoral dans une université vouée à la recherche. Le déclenchement de grèves en moins de cinq ans témoigne d'une relation profondément dysfonctionnelle qui mine la réputation de l'UNBC. Comme en témoignent divers classements, les professeurs de l'UNBC sont parmi les plus accomplis et les plus dévoués du pays, mais leur rémunération se classe systématiquement parmi les pires du pays. Il est tout simplement inacceptable que l'administration continue d'essayer de tirer parti des concessions des bibliothécaires et des professeurs contractuels en situation précaire en échange du plus modeste des ajustements salariaux. Il est également alarmant que l'administration demande des concessions sur la gouvernance collégiale en échange de sa proposition salariale. En effet, le problème central à l'UNBC est l'absence d'une gouvernance collégiale véritable et tout recul sur ce front doit être rejeté.

Les membres du corps professoral de l'ensemble de l'Ontario manifesteront leur solidarité avec leurs collègues de l'UNBC jusqu'à ce qu'ils parviennent à un règlement équitable. Il est temps que le Conseil des gouverneurs de l'UNBC fasse preuve de leadership et demande à l'équipe de négociation de l'administration de revenir à la table et de mettre fin à ce conflit.

Bien à vous,

Rahul Sapra
Président, OCUFA



Négociations dans le secteur public au Québec

Les travailleurs font connaître leurs préoccupations et leurs besoins

- Entrevue avec Jeff Begley, président de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) -



Marche des travailleurs du secteur public à Québec le 30 octobre 2019 lors de la soumission de leurs demandes au gouvernement du Québec en vue des nouvelles conventions collectives

Les quelque 500 000 travailleurs et travailleuses du secteur public du Québec amorcent leurs négociations pour le renouvellement de leurs conventions collectives, qui se terminent le 31 mars 2020. Les syndicats qui les représentent ont présenté leurs demandes intersectorielles (salaires, régimes de retraite, etc.) et sectorielles, lesquelles visent les conditions de travail spécifiques aux différents corps d'emploi. Sous prétexte d'assurer la santé des finances publiques, le gouvernement du Québec a déclaré qu'il s'apprête à poursuivre l'imposition de l'austérité antisociale qui a créé un désastre sur le plan des conditions des employés du secteur public et par le fait-même dans la livraison des services publics. Les travailleurs ne l'entendent pas du tout ainsi et se préparent à intensifier leur lutte pour leurs droits.

Forum ouvrier appuie pleinement la lutte des travailleurs du secteur public pour des salaires et des conditions de travail qu'ils jugent adéquats pour vivre décemment, garder et attirer les employés dans les services publics et livrer les services de façon digne et humaine. Cette lutte se mène directement sur le terrain de l'opinion publique et *Forum ouvrier* met ses pages à sa disposition. Dans ce numéro, nous publions une entrevue avec Jeff Begley, président de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN), qui compte environ 110 000 membres, dont 80 % sont des femmes.

Forum ouvrier : Alors que s'amorcent les négociations du secteur public au Québec, quelles sont les principales préoccupations des travailleurs et des travailleuses du secteur en ce moment ?

Jeff Begley : Premièrement, la dernière réforme du ministre de la Santé et des services sociaux du

gouvernement libéral Gaétan Barrette a fait des ravages qui continuent et qui vont continuer pendant longtemps.[1] La création des méga-établissements a fait très mal aux services, au réseau, et la détérioration des services a un impact majeur sur les gens qui livrent les services, qui sont nos membres. Le problème de santé-sécurité, de santé mentale a augmenté en flèche depuis le début de la réforme. C'est en train de causer de sérieux problèmes dans toutes les conditions qui existent dans le système.

Pour donner un exemple, depuis le début de la réforme, les demandes d'assurance-salaire, pour congés de maladie, ont augmenté de 25 %. C'est substantiel. Dans la dernière année, les demandes n'ont pas diminué. Nous n'avons pas encore les chiffres pour l'année, mais cela continue de se produire. C'est très inquiétant. Cela coûte une fortune en terme d'argent, et cela coûte une fortune en terme de la santé de notre monde. C'est une roue qui tourne. Plus les conditions empirent, plus nos membres tombent en maladie.

Il faut que les choses changent de façon significative lors de la prochaine négociation, et rapidement, sinon la situation va encore se dégrader.

La pénurie de la main-d'oeuvre est un élément qui s'ajoute parce que cela se vit dans la santé comme ailleurs, et cela c'est nouveau. Il y a dix ans, les directeurs de ressources humaines avaient une filière pleine de CV auxquels ils n'avaient pas répondu et maintenant ils ne trouvent pas de monde.

Et bien sûr, depuis la dernière négociation, nos membres ont l'impression que la dernière fois qu'ils ont gagné la négociation c'est en 1999. Cela fait 20 ans qu'on recule dans l'ensemble de nos conditions.

Ce sont les principaux facteurs qui font qu'il y a un désarroi parmi nos membres, en plus de la question salariale. C'est primordial que nos membres puissent dire, avec la prochaine négociation, qu'ils ont remporté une amélioration substantielle de leurs conditions de vie et de travail.

FO : Quel est le lien entre la réforme Barrette et les problèmes que tu viens d'évoquer ?

JB : En voici un exemple. Auparavant, dans un CHSLD (Centre d'hébergement et de soins de longue durée), quand il y avait un problème au niveau des préposés aux bénéficiaires, qu'il en manquait, nous avions un conseil d'administration qui était responsable de 400-500 résidents, et peut-être de 100-120-130 employés, et dans de très gros CHSLD, le nombre d'employés pouvait atteindre environ 400. Il y avait un conseil d'administration qui, lorsqu'il voyait pointer des problèmes, au niveau des cuisines, des préposés, des infirmières, ou de l'administration, se réunissait chaque mois pour traiter des problèmes de ce CHSLD. Il existait une pression sur le CA pour régler ces problèmes avant que celui-ci ne devienne trop gros, trop sérieux pour la santé des employés et des patients.

Maintenant, le CHSLD est noyé avec tous les autres CHSLD de la région, avec les CLSC, et aussi avec le Centre-jeunesse, avec les Centres de réadaptation en déficience intellectuelle et avec les hôpitaux. Dans ces conditions, si tu as 10 minutes par année pour parler du problème dans ce CHSLD, tu es chanceux.

En plus, les employeurs sont complètement perdus. Si on demande à un de nos membres qui est ton patron, dans bien des cas, si tu ne travailles pas dans le siège social de l'établissement, tu ne le connais pas, tu ne le vois jamais. On appelle un numéro, on espère qu'il a reçu le message. Le problème est encore plus grand en région, où les distances entre les composantes de l'établissement et le siège social sont encore plus grandes. C'est un sérieux problème pour l'employé et pour le syndicat. Le syndiqué est face au désarroi de la personne qui ne reçoit pas les services dont elle a besoin, il ne sait pas comment répondre à ce besoin. Cela a un impact très négatif sur le public et sur les employés. Ce problème existe partout au Québec, dans les grands centres et dans les régions. Nous avons fait une tournée partout au Québec et cette situation existe partout, quel que soit le service. On a tellement

éloigné la responsabilité du terrain où le service est fourni que cela crée une crise de responsabilité dans le système, un désarroi général. Tout le monde paie pour cela.

FO : Qu'en est-il de la question des salaires ?

JB : Les conditions salariales se sont grandement détériorées au fil des années. L'inflation dépasse largement nos salaires depuis les derniers 20 ans. C'est pour cela que nous avons fait une demande d'un montant fixe d'augmentation salariale. Ce montant est assez significatif pour les personnes qui sont les mieux payées mais il est particulièrement significatif pour les bas salariés. Nous demandons 3 \$ de l'heure d'augmentation fixe la première année, pour tous nos membres. Trois dollars la première année en moyenne, cela représente un peu plus que 9 % d'augmentation, mais pour les bas salariés cela représente quelque chose comme 20 %.

FO : Comment entrevois-tu la négociation qui s'amorce ?

JB : Nous avons fait une tournée de nos membres afin d'élaborer nos demandes. Maintenant que nos demandes sont déposées, nous allons faire une autre tournée pour les enraciner.

Les attentes sont très fortes parmi nos membres. En ce qui concerne l'annonce du gouvernement qu'il va nous offrir seulement l'équivalent de l'inflation, et un peu plus en ce qui concerne les préposés aux bénéficiaires et les enseignants au bas de l'échelle, on espère que c'est juste une position pour amorcer la négociation, pour se positionner sur la place publique mais qu'à la table de négociation il va devenir sérieux. Sinon, si le gouvernement entend sérieusement nous limiter à l'inflation, nous allons dire à nos membres qu'il faut se mobiliser plus qu'on ne l'a fait ces dernières années.

À notre avis, si la CAQ a gagné l'élection en octobre 2018, c'est parce que la population était écoeurée de la réforme Barrette dans la santé et de la situation qui règne dans les écoles. Il faut que le gouvernement Legault reconnaisse cela.

Chose certaine, si le gouvernement met en pratique ce qu'il a annoncé, pour les proposés et les enseignants, ce ne sera pas à la hauteur de ce que les employés ont besoin. Et pour les autres catégories de travailleurs, il n'est pas question d'accepter d'être limités à l'inflation.

En plus, il n'a pas dit un mot sur les conditions d'exercice des services, les conditions de travail.

D'après ce que je sais, tous les syndicats qui vont s'engager dans ces négociations ont déposé leurs demandes. Nous nous attendons à une réponse du gouvernement avant les Fêtes.

C'est certain que cela va prendre un très sérieux coup de barre pour améliorer les conditions dans les services publics.

Note

1. La pièce-maîtresse de ce qui a été appelé la réforme Barrette, du nom de l'ancien ministre de la Santé et des services sociaux Gaétan Barrette, est l'adoption de la loi 10 restructurant les services de santé en 2015 par le gouvernement libéral. Cette loi a créé des méga-établissements qui couvrent parfois des régions entières et dont le conseil d'administration est essentiellement nommé par le ministre de la Santé et des Services sociaux et est redevable au ministre. La loi a éliminé les niveaux intermédiaires de prise de décision qui existaient dans le réseau, et écarté la prise de parole des travailleurs et travailleuses, qui font fonctionner le système et sont souvent criminalisés.

(Photo : CSN)

