

Numéro 119 - 13 décembre 2021

**Les travailleuses des centres de la petite enfance au Québec
ratifient leur convention collective**

Vigoureuse lutte de masse à la défense des droits des travailleuses et des services à la population



Les enseignants du postsecondaire en Alberta

- L'Association des professeurs de l'Université Concordia à Edmonton vote en faveur de la grève

Le gouvernement et les employeurs doivent respecter les droits des travailleurs de l'hôtellerie de la Colombie-Britannique

- Un vaste soutien à la lutte des travailleurs de l'hôtellerie pour mettre fin aux licenciements liés à la pandémie
- Les travailleurs organisent un rassemblement-déjeuner pour réclamer le nettoyage quotidien des chambres à l'hôtel Pinnacle

Les travailleuses des centres de la petite enfance au Québec ratifient leur convention collective

Vigoureuse lutte de masse à la défense des travailleuses et des services à la population



Les travailleuses des centres de la petite enfance en grève au Québec retournent au travail aujourd'hui. Le 12 décembre, le secteur des centres de la petite enfance (CPE) de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) a annoncé qu'à la suite de dizaines d'assemblées générales ayant eu lieu entre le 9 et le 11 décembre, les 11 000 travailleuses de CPE syndiquées à la CSN ont adopté à 93 % l'entente de principe survenue le 8 décembre entre le gouvernement et les porte-paroles de la fédération. Ceci met fin à la grève générale illimitée que les membres de la CSN exerçaient depuis le 1er décembre.

Aussi le 12 décembre, la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ) a annoncé que les quelque 3200 intervenantes des CPE qu'elle représente ont adopté à 95 % dans des assemblées générales l'entente de principe survenue le 8 décembre. Les membres de la FIPEQ avaient suspendu leur décision de déclencher la grève le 9 décembre pour voter sur l'entente de principe.

Le Syndicat des Métallos a annoncé que les travailleuses de deux CPE qu'il représente à Rouyn-Noranda en Abitibi et à Port-Cartier sur la Côte-Nord ont mis fin à leur grève générale entreprise le 13 octobre après avoir voté à 100 % en faveur de l'entente de principe conclue avec le gouvernement.

Le Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES), affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, a aussi conclu une entente de principe qui va être présentée aux membres dans le cours de la semaine.

Bien que les syndicats ne négociaient pas en front commun, les revendications étaient similaires et les gains sont eux aussi similaires.

Les éducatrices qualifiées et les éducatrices spécialisées ont obtenu une augmentation salariale atteignant 18 % sur 3 ans, ce qui rapproche leurs salaires de ceux des éducatrices en milieu scolaire. En ce qui concerne le personnel des autres catégories d'emploi, notamment les agentes-conseil en



soutien pédagogique, les responsables à l'alimentation et le personnel affecté à la désinfection et au nettoyage, les augmentations varient entre 8 % et 12,5 % selon la catégorie. Le gouvernement ne leur offrait au départ que 6 %.

Les travailleuses obtiennent également une prime de reconnaissance équivalant à 3 % de la rémunération des heures travaillées entre le 1er avril 2020 et le 31 mars 2021.

La nouvelle convention collective prévoit aussi l'ajout de trois heures dédiées à la préparation du dossier de l'enfant et des mesures pour améliorer les conditions de travail des responsables en alimentation. Elle prévoit aussi la récupération de deux congés payés et la création d'un comité dont le mandat est d'identifier les difficultés vécues par le personnel éducateur en matière d'intégration des enfants à besoins particuliers.

La question sérieuse des ratios d'enfants par éducatrice n'a toutefois pas été résolue. Dans le réseau scolaire, il existe un ratio enseignants/enfants, basé sur l'âge. Pour les centres de la petite enfance, le ministère de la Famille a établi un ratio membres du personnel/enfants, en fonction de l'âge, le membre du personnel étant défini comme une personne « affectée à la mise en oeuvre du programme éducatif pour les enfants ». Mais la manière dont le ratio est appliqué dans de nombreux centres est un « ratio-bâtisse », le ratio de tous les travailleurs dans le bâtiment par rapport au nombre d'enfants, indépendamment du fait que beaucoup de ces travailleurs n'ont aucun contact avec les enfants.

Par leur lutte, les travailleuses visent à résoudre le problème d'attraction et de rétention du personnel et à assurer la pérennité des centres de la petite enfance qui était sérieusement menacée par les conditions inacceptables imposées au personnel depuis de nombreuses années. Elles ont remercié les parents de leur appui tout au long de leurs actions de masse pour obtenir satisfaction de leurs revendications.

Forum ouvrier félicite les travailleuses des CPE pour leur lutte de masse déterminée à la défense de leurs droits et des services à la population.

(Photos : FIPEQ-CSQ, CSN)

Les enseignants du postsecondaire en Alberta

L'Association des professeurs de l'Université Concordia à Edmonton vote en faveur de la grève

Le 1er décembre, les membres de l'Association des professeurs de l'Université Concordia à Edmonton (CUEFA) ont voté à plus de 90 % en faveur de la grève. Soixante-dix-sept des 81 membres ont pris part au vote. L'unité de négociation comprend le personnel à temps plein, les instructeurs de laboratoire, les bibliothécaires et les coordonnateurs du placement étudiant. En ce moment, plusieurs membres du corps professoral sont à contrat à Concordia et ne sont pas membres de la CUEFA.

Concordia est une petite université privée en Alberta, avec cinq facultés et 2 333 étudiants. Concordia offre des programmes de premier cycle en Arts, Science et Gestion, ainsi que des programmes d'études supérieures en Éducation, Technologies de l'information, Sécurité informatique et Psychologie. Concordia a été fondée en 1921 par le synode de Missouri de l'Église luthérienne, mais, en 2015, elle s'est identifiée comme étant une institution laïque.

Le vote de grève massif signifie que les membres de CUEFA ont maintenant l'option d'aller en grève dans les prochains 120 jours. La convention collective actuelle est arrivée à échéance le 30 juin 2021. Le comité de négociation a l'intention de continuer de négocier et fera part des nouveaux plans et développements en cours de route. Le 6 décembre, la Commission des relations de travail de l'Alberta a autorisé l'Université Concordia à mettre le corps professoral en lockout.

Le principal sujet de négociation est la charge de travail pour les professeurs. À l'heure actuelle, elle est considérablement plus lourde que dans toute autre université au Canada. Afin de fournir de plus amples informations aux membres, aux étudiants et au public, la CUEFA a créé un espace pour les « Questions récentes » sur le site web du corps professoral. On y trouve présentement les sept questions suivantes, avec les réponses de CUEFA qui ont été affichées après que l'université ait annoncé publiquement que le corps enseignant votait la grève et avant que le vote ne soit terminé.

Pourquoi l'Association des professeurs va-t-elle en grève ?

L'Association organise un vote de grève, ce qui pourrait possiblement mener à une grève. Nous constatons qu'il existe un appui au sein de l'Association pour des moyens de pression compte tenu d'où en est rendu le processus de négociation. Un vote de grève ne veut pas nécessairement dire que la grève est inévitable.

Comment le corps professoral en est-il arrivé à vouloir organiser un vote de grève ?

Nous sommes en négociation avec l'université depuis plusieurs mois. Bien qu'il y ait eu des progrès en ce qui concerne plusieurs aspects de la convention collective, au mois d'août, les pourparlers ont achoppé sur la question de la charge de travail. Nous sommes allés en arbitrage, où nous avons demandé à un expert en relations de travail de discuter avec les deux parties à ce sujet. Il n'y a pas eu de déblocage et malgré les requêtes, aucune réponse n'a été donnée pour ce qui est de bonifier la clause au-delà de ce qui avait été proposé jusque-là.

Quelles sont les principaux points en litige ?

Comme on l'a mentionné plus haut, la charge de travail est la question la plus importante pour le corps professoral. À l'heure actuelle, la charge de travail est considérablement plus lourde que dans toute autre université au Canada. L'équipe de négociation de l'Association a réclamé une méthode de classification selon laquelle certains membres du corps professoral conserveraient la tâche d'enseignement actuelle (4 cours par trimestre) mais sans travaux de recherche et certains membres du corps professoral auraient une charge de travail réduite (3 cours par trimestre) tout en ayant des travaux de recherche. Nous comprenons qu'obtenir les professeurs nécessaires pour donner ces cours coûtera de l'argent, et pour cette raison nous acceptons d'être flexibles sur le nombre de professeurs pouvant avoir accès à la charge de travail réduite. L'université a proposé une charge de travail 4-3 (4 cours pour un trimestre et 3 cours pour l'autre trimestre) mais avec de la recherche accrue pour tout le monde. Bien qu'il s'agisse d'une réduction en heures d'enseignement, les attentes sont plus élevées pour les travaux de recherche, ce qui veut dire que la charge de travail comme telle n'est pas allégée mais seulement déplacée.

Des clauses ont aussi été introduites dans la section traitant de la discipline, permettant à l'université d'entreprendre des mesures disciplinaires contre les membres sans raison. Actuellement, il doit y avoir une justification pour imposer des mesures disciplinaires, y compris le renvoi (ou le congédiement).

De façon générale, lorsqu'il est question de discuter de l'ensemble d'une convention, il est important d'avoir une vue d'ensemble. L'université ne nous présente aucune proposition ou aucun libellé sur le salaire et les avantages sociaux. L'Association des professeurs a mis de l'avant sa proposition comme partie intégrante de notre proposition d'ensemble initiale en juin dernier.

Pourquoi avons-nous été informés d'un vote de grève par le président ?

L'équipe de négociation avait pris la décision de ne pas parler aux étudiants du vote de grève imminent. Nous ne connaissons pas les résultats du vote de grève, donc ce serait plutôt précipité d'en parler. En outre, nous savons à quel point ce trimestre a été bizarre et énervant pour les étudiants et

nous avons cru qu'il était mieux de ne pas en rajouter en annonçant un vote de grève en fin de trimestre et en pleine période d'examens sans même en connaître les résultats.

Qu'arrive-t-il si le corps professoral vote OUI ?

À ce moment-là, l'exécutif de l'Association obtient un mandat des membres comme quoi ils ne sont pas satisfaits du résultat des négociations en ce moment. Nous avons constamment tenu les membres au courant des négociations et des offres de l'université. Si nous avons un mandat, nous continuons de négocier avec l'université, en espérant que nous puissions en arriver à un terrain d'entente acceptable pour les deux parties. Si l'université refuse de continuer de négocier avec nous ou refuse de travailler avec nous sur les clauses qui sont les plus importantes pour nos membres, alors nous avons le droit, en vertu du Code du travail de l'Alberta, d'aller en grève. Un avis de grève peut être annulé jusqu'au déclenchement de la grève. Une grève peut être annulée dès qu'une entente est conclue entre les deux parties.

Qu'est-ce que cela veut dire pour les étudiants ?

Nous visons à ce que les étudiants soient le moins perturbés possible. Nous comprenons que cette situation peut engendrer du stress et de l'anxiété, mais nous ne connaissons pas encore les résultats du vote de grève. Nous espérons un processus de négociation productif permettant d'en arriver à des ententes avec l'administration. Nous ne voulons pas aller en grève, mais la charge de travail proposée par l'université est actuellement défavorable au bien-être de notre corps professoral et par conséquent il risque d'y avoir de graves problèmes de rétention et de recrutement de nouveaux professeurs.

Cela veut-il dire que les négociations sont rompues ?

L'Association s'engage entièrement à continuer de négocier avec l'université peu importe le résultat du vote de grève. Nous avons soumis une première proposition à l'université pour indiquer tous les changements que nous espérons négocier dans la convention collective. La proposition que nous avons reçue de l'université se résumait à un commentaire sur son intention d'apporter des changements, avec très peu d'information détaillée sur ce qu'elle demande. Le graphique sur le site web de l'université porte à confusion puisque nous avons proposé un libellé pour toutes les clauses pour lesquelles nous proposons des changements. »

Tout le monde en éducation postsecondaire, professeurs, personnel, étudiants, devrait appuyer l'Association des professeurs de l'Université Concordia (Edmonton). Par leur vote de grève, ses membres défendent leurs droits et ceux des étudiants, affirmant que leurs conditions de travail sont les conditions d'apprentissage des étudiants. Ils se défendent et luttent pour un système d'éducation public dont dépend toute la société.

(Information : CUEFA)

Le gouvernement et les employeurs doivent respecter les droits des travailleurs de l'hôtellerie de la Colombie-Britannique

Un vaste soutien à la lutte des travailleurs de l'hôtellerie pour mettre fin aux licenciements liés à la pandémie

La section locale 40 de UNITE HERE !, qui représente des milliers de travailleurs de l'hôtellerie en Colombie-Britannique, a tenu une conférence de presse à Vancouver le 3 décembre pour publier un nouveau rapport intitulé « Unequal Women -- Report on the Impact of Pandemic Terminations on Women of Colour in B.C.'s Hospitality Industry » (Femmes en situation inégale - Rapport sur l'impact

des licenciements liés à la pandémie des femmes de couleur dans l'industrie de l'hôtellerie de la Colombie-Britannique). Des porte-parole et des membres de la section locale 40 de UNITE HERE !, Jean Swanson, conseillère municipale de Vancouver, Viveca Ellis, porte-parole de l'Alliance des mères monoparentales, Mahtab Laghaei des Femmes qui transforment les villes et Seema Ahluwalia, porte-parole du Conseil du travail de Vancouver et du district ont pris la parole lors de l'événement.



Le rapport est basé sur des enquêtes menées par le syndicat dans cinq hôtels de la Colombie-Britannique, le Pan Pacific, le Pacific Gateway et le Hilton Metrotown dans le Grand Vancouver, le Coast Bastion à Nanaimo et le Coast Victoria Harbourside à Victoria. Tous ces hôtels ont profité des fermetures liées à la pandémie pour licencier des centaines de travailleurs, refusant de négocier des prolongations des dispositions de rappel dans les conventions collectives comme l'ont fait des

dizaines d'autres hôtels. L'enquête a révélé que les femmes représentaient la majorité des travailleurs licenciés dans chaque hôtel, et que dans quatre des cinq hôtels, les femmes de couleur constituaient la majorité des travailleuses licenciées. Plusieurs des travailleurs licenciés travaillaient pour ces hôtels depuis des décennies. L'objectif des employeurs est de se débarrasser à la fois des travailleurs et des salaires et conditions de travail qui ont été négociés au fil de nombreuses années.

Le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial n'ont pas répondu aux demandes répétées qui leur ont été faites de prendre des mesures pour assurer la sécurité de l'emploi des travailleurs. Le gouvernement provincial a refusé de modifier la *Loi sur les normes d'emploi* afin de prolonger la période pendant laquelle un employeur doit garder un travailleur mis à pied en raison d'un manque de travail sur la liste de rappel jusqu'à ce que la pandémie soit terminée.

Pour sa part, le gouvernement fédéral est directement responsable de la mise à pied de plus de 100 travailleurs, dont 90 femmes, à l'hôtel Pacific Gateway, situé près de l'aéroport de Vancouver qui a été mobilisé par contrat par le gouvernement fédéral comme site de quarantaine pour les personnes entrant dans le pays par avion. La Croix-Rouge a été engagée par le gouvernement fédéral pour occuper les emplois des travailleurs et tous les appels lancés au gouvernement Trudeau pour que les travailleurs mis à pied et licenciés soient réintégrés sont restés sans réponse.



Jean Swanson, conseillère municipale de Vancouver, a déclaré : « Le gouvernement de la Colombie-Britannique doit faire ce qui s'impose et défendre les femmes racisées. Il doit mettre fin à la discrimination dont sont victimes les femmes racisées de la part de ces hôtels. Il ne faut plus permettre à ces hôtels de pousser les femmes dans la pauvreté. La solution est simple et ne coûte pratiquement rien : modifier la Loi sur les normes d'emploi pour étendre les droits de rappel jusqu'à la fin de la pandémie. »

Au nom du Conseil du travail de Vancouver et du district, Seema Ahluwalia a exprimé sa solidarité avec les travailleurs de l'hôtellerie et leur syndicat. Elle a dit que « le rapport Unequal Women met à nu le programme horrible de l'industrie hôtelière visant à détruire les emplois durables et à les remplacer par des emplois précaires et mal payés. Les femmes autochtones et racisées sont l'épine dorsale du secteur des services, où la plupart des pertes d'emploi se sont produites pendant la pandémie. Ceci est un appel urgent à soutenir nos consœurs syndiquées et non syndiquées, à exiger

que le gouvernement tiennne l'industrie hôtelière responsable des milliards de dollars d'aide sociale qu'elle a reçus, et à travailler ensemble pour empêcher l'industrie hôtelière d'appauvrir davantage de familles et de communautés. »



Le rapport recommande que le gouvernement de la Colombie-Britannique suive l'exemple d'autres gouvernements pour s'assurer qu'aucun employeur ne puisse licencier du personnel à long terme en raison de la pandémie et que les dirigeants fédéraux rendent les subventions aux employeurs liées à la pandémie conditionnelles à la rétention des travailleurs afin de garantir la protection des emplois des travailleurs licenciés. Le rapport souligne que « depuis le début de la COVID-19, l'industrie hôtelière a fait pression sur tous les

niveaux de gouvernement pour obtenir une aide publique. Le gouvernement provincial a fourni au secteur près de 230 millions de dollars en aide directe depuis décembre 2020, ainsi qu'un accès à 345 millions de dollars en subventions. Le secteur de l'accueil de la Colombie-Britannique a également reçu plus de 1,2 milliard de dollars en subventions salariales du gouvernement fédéral entre mars 2020 et mai 2021.

Pour consulter le texte intégral du rapport, [cliquez ici](#).

(Photos : Section locale 40 de Unite Here)

Les travailleurs organisent un rassemblement-déjeuner pour réclamer le nettoyage quotidien des chambres à l'hôtel Pinnacle



Les travailleurs de l'hôtellerie ont organisé une « Action-déjeuner matinale des femmes de chambre » à 7 h 30 devant l'hôtel Pinnacle au centre-ville de Vancouver. Le but de l'action était d'alerter les clients de l'hôtel que la direction tente d'éliminer le nettoyage quotidien des chambres afin de réduire les coûts de main-d'oeuvre, ce qui va à l'encontre des intérêts des travailleurs, des clients et du public.

Plus d'une centaine de travailleurs et de sympathisants ont défilé au rythme des tambours, des casseroles et d'autres instruments bruyants devant l'hôtel, en scandant des slogans comme « Qui a du pouvoir ? Nous avons du pouvoir ! » et tenant des pancartes disant « Sauvez les emplois de

l'hôtellerie » et « Ramenez le nettoyage quotidien des chambres ». Des badges rouges portant l'inscription « Ramenez le nettoyage quotidien des chambres » ont été distribués aux participants et aux passants, y compris aux clients de l'hôtel, dont beaucoup se sont arrêtés pour discuter et ont approuvé les revendications des travailleurs.

Un journaliste de *Forum ouvrier*, qui est également membre de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, a raconté une expérience récente aux travailleurs présents au rassemblement. Il a assisté à une conférence de son syndicat à l'hôtel en novembre, au cours de laquelle certains membres du syndicat étaient hébergés à l'hôtel. La conférence a dû être interrompue lorsque l'un des participants a été testé positif à la COVID-19. Cette expérience souligne l'importance de la demande des travailleurs de désinfecter quotidiennement les chambres.



Pendant l'action, le message des travailleurs aux clients était : « Pour notre sécurité et la vôtre, pouvons-nous nettoyer votre chambre ? ». Après le piquetage et les discours des dirigeants locaux, un déjeuner a été servi à tout le monde et les travailleurs de l'hôtel et leurs partisans ont discuté de la manière de maintenir la pression sur l'hôtel pour protéger les clients et les travailleurs et augmenter le nombre de travailleurs en poste.



(Photos : Section locale 40 de Unite Here)



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

[PDF](#)

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

Site web: www.pccml.ca Email: forumouvrier@cpcml.ca