

38^E CONGRÈS
6 AU 10 JUIN 2022
MONTREAL

Conseil central
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN 
CSN

SOLIDAIRES, À TOUTE ÉPREUVE

BILAN DE LA MOBILISATION



Table des matières

Introduction	4
Les syndicats	5
Négociation coordonnée dans les CPE	25
Négociation coordonnée de l'hôtellerie	27
Négociation coordonnée du secteur public	29
Syndicats du préhospitalier	31
Fermetures	33



Introduction

Des syndicats en lutte : Solidaires et à toute épreuve !

Au cours du mandat 2019-2022, la majorité de nos syndicats affiliés ont négocié et conclu une convention collective, dont certains pour la première fois. L'intensité et la durée des luttes pour y parvenir varient d'une situation à l'autre. Bien sûr, cette fois-ci, nous avons dû réaliser nos mobilisations dans un contexte bien particulier qui a soulevé de nombreux défis. En effet, la première année du mandat n'était pas encore terminée que le gouvernement décrétait l'état d'urgence pour faire face à la pandémie de la COVID-19. Nous avons dû revoir nos actions de mobilisation pour respecter les règles sanitaires. Plusieurs négociations étaient déjà entamées, dont celle du secteur public. Pour reprendre une expression grandement galvaudée des deux dernières années, la pandémie nous aura demandé de nous « réinventer ». Les façons de réfléchir et d'organiser la mobilisation ont dû être revues en profondeur. Il a fallu faire preuve de créativité pour maximiser l'impact des mobilisations, parfois avec moins de monde.

Par ailleurs, de nombreux syndicats, en négociation ou pas, ont dû se mobiliser pour s'assurer que les employeurs prennent toutes les mesures nécessaires afin de protéger la santé et la vie des travailleuses et des travailleurs. Le conseil central tient à saluer les luttes menées par les militantes et les militants dans les syndicats. Nous savons à quel point vous avez travaillé fort, dans des conditions encore plus difficiles qu'à l'habitude.

Dans ce bilan, nous ne pouvons pas faire état de chacune des situations ayant eu cours dans les trois dernières années. Toutefois, nous y avons répertorié certaines luttes qui se sont avérées marquantes. Les syndicats font souvent face à des employeurs qui n'offrent que des reculs, bafouent les droits acquis et manquent de reconnaissance envers les travailleuses et les travailleurs sans que nulle production de biens ni prestation de services n'est possible ! Réunions, assemblées, actions de visibilité et moyens de pression divers : rien n'est épargné pour exercer le nécessaire rapport de force pour obtenir des gains. Pour la majorité des syndicats, bien que cela ne se fasse pas sans peine, les règlements surviennent sans grève ou lock-out. Cependant, au cours de ce mandat, nous avons assisté à un durcissement des conflits et à une augmentation du nombre de grèves et de lock-out. Voici un bref compte-rendu de certaines de ces luttes.

Le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN salue le courage et la détermination de l'ensemble de ses syndicats affiliés qui savent être solidaires, à toute épreuve !

Les syndicats

Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Accueil Bonneau – CSN

Le 22 novembre dernier, les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Accueil Bonneau – CSN ont adopté à l'unanimité l'entente de principe survenue entre la partie patronale et le comité de négociation.



Les travailleuses et travailleurs de l'Accueil Bonneau ont dû surmonter moult épreuves et braver les vents contraires pour en arriver à cette entente.

Il faut se rappeler que la direction de l'organisme avait pris la décision choquante d'abolir onze postes d'intervenantes et d'intervenants moins d'un mois avant le début des négociations. Malgré tout, les syndiqué-es ont su garder le cap et faire preuve de solidarité tout au long de ce processus faisant preuve d'une résilience hors du commun et affichant leurs couleurs syndicales dès que l'occasion s'y prêtait, mais surtout en tenant tête à cet employeur qui a été reconnu coupable d'entrave syndicale. Grâce à cette entente, comprenant plusieurs gains sur les plans salarial et des conditions de travail, les plus vulnérables de la société pourront compter sur un service de qualité pour les accompagner.

Syndicat des travailleuses et travailleurs du commerce – CSN Aliments Merci

Le syndicat d'Aliments Merci a été fondé en juillet 2020.

Tout au long de la négociation, le syndicat a maintes fois tenté d'ouvrir un dialogue avec la direction, mais sans succès, l'employeur n'ayant jamais pris au sérieux le syndicat. Le projet de convention collective a été déposé en septembre 2020.

Le 24 décembre 2020, l'employeur a déclenché un lock-out d'une demi-journée, en réaction à l'exercice d'un moyen de pression des travailleuses et travailleurs qui consistait à retirer leur veste d'employé-e.

En février 2021, le syndicat n'avait toujours pas abordé les enjeux monétaires avec la direction. Les principales demandes étaient :

- Un salaire d'au moins 15 \$ l'heure. Les employé-es étaient moins bien payés qu'avant la pandémie, car l'employeur leur avait retiré leurs pauses payées en



pleine crise sanitaire;

- Retrouver des horaires stables et une garantie d'heures;
- Mettre fin à la surveillance par caméra des travailleuses et travailleurs, notamment dans la salle des employées.

Le 18 mars 2021, faisant face à une fermeture totale de la part de l'employeur, le syndicat a finalement enclenché une grève générale illimitée.

Le 14 mai, après deux mois de conflit, les travailleuses et travailleurs d'Aliments Merci ont adopté à l'unanimité leur nouvelle convention collective, mettant ainsi fin à leur grève générale illimitée.

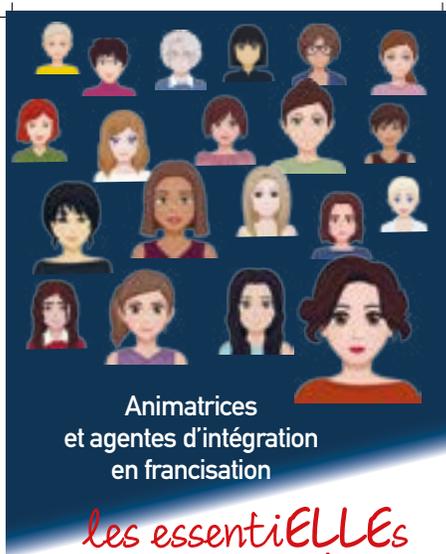
Syndicat des travailleuses et travailleurs des Autobus Duplessis – CSN

Le dépôt des demandes a été effectué en novembre 2018. Plusieurs dates de négociations ont été mises au calendrier, mais celles-ci bloquent au moment de discuter des points à incidences monétaires.

En mai 2019, lors d'une assemblée générale pour présenter l'état des négos, les membres adoptent à l'unanimité un mandat de moyens de pression. La mobilisation débute et les membres commencent aussitôt à porter une veste orange fluorescente, avec le message « Un salaire décent. MAINTENANT ». À ce moment, le salaire est la clause pour laquelle nous sommes très loin d'une entente. Les négociations se poursuivent à l'automne et des autocollants électrostatiques apparaissent sur les portes vitrées des autobus scolaires, tous bien visibles.

Une entente de principe, à la satisfaction du comité de négociation, se conclut au début du mois de février 2020. L'entente est adoptée le 25 février 2020 à 83 % qui, en plus des améliorations sur les matières normatives, prévoit une augmentation de salaire substantielle.





Animatrices
et agentes d'intégration
en francisation

les essentiELLES
sorties de l'ombre
pour se faire respecter

fneeq

Animatrices en francisation du Collège de Bois-de-Boulogne et Animatrices et agentes d'intégration du Cégep Saint-Laurent

Nouvellement syndiquées, les animatrices et agentes d'intégration en francisation ont eu une première négociation longue et difficile. Celles qui sont pourtant essentiELLES dans le processus d'intégration des nouveaux arrivants et arrivantes ont dû se mobiliser pour faire comprendre au comité patronal de négociation des collèges qu'elles méritent des emplois moins précaires et une reconnaissance de leur expertise et de toutes les heures travaillées.

Syndicat des avocats de l'aide juridique de Montréal

Le Syndicat des avocats de l'aide juridique de Montréal, dont la convention collective est échue depuis plus de 2 ans, mène présentement une lutte importante contre le Conseil du trésor.

Lors de la dernière négociation, celui-ci a pris l'engagement d'assurer la parité salariale entre les avocats de l'aide juridique et les procureurs de la Couronne et il refuse maintenant de l'honorer. Les 140 membres de ce syndicat ont voté à l'unanimité en faveur d'un mandat de grève de 72 h.



Ils ont exercé une première demi-journée de grève le 24 mai dernier pour manifester devant le Palais de justice. Face à l'intransigeance du Conseil du trésor, deux autres journées de grève sont prévues les 6 et 7 juin.

Pour se faire entendre, ils talonneront le ministre de la Justice et la présidente du Conseil du trésor. Ils prendront ensuite part à une manifestation devant l'Assemblée nationale qui réunira tous les syndicats d'avocats de l'aide juridique.

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la COOP du cégep Maisonneuve – CSN

À la suite du dépôt de demandes de reculs de la Librairie coopérative du Collège de Maisonneuve, les travailleuses et travailleurs ont dû faire trois mois de grève pour préserver les acquis et tout de même obtenir des augmentations de salaire.

Après seulement quelques journées de négociation, entamée à l'automne 2019, et avec l'entêtement de la COOP à exiger à nouveau des reculs sur les acquis, les mêmes demandes patronales qui les avaient poussés à la grève à l'été 2017, les employé-es ont dû faire à nouveau la grève durant trois mois. Sur un mandat de grève de neuf jours adoptés à l'unanimité au retour du congé des Fêtes, c'est le 28 janvier 2020 que les employé-es ont déclenché la grève, pour la transformer par la suite, également à l'unanimité, en grève générale illimitée.

La direction demandait d'exclure la participation de nos deux membres du syndicat aux rencontres du conseil d'administration, la gestion participative, diminution au REER, congés, etc. S'est ajoutée en cours de négociation, l'annonce fortement contestée de la fermeture du Café étudiant, jugé non rentable par un conseil d'administration. D'ailleurs, les étudiants, salarié-es, professeur-es du collège, membres de la coopérative ont signé une pétition afin de démettre de leurs fonctions les membres du conseil d'administration et d'en élire un nouveau. Ce qui fut fait, mais contesté juridiquement. Le syndicat a donc dû continuer à négocier avec le porte-parole en place.

Les deux parties sont restées sur leurs positions respectives, jusqu'à ce que la pandémie de la COVID-19 arrive en mars. La semaine du 16 mars, le cégep ferme, le ministère du Travail est ralenti par les mesures mises en place contre la COVID, les gens sont confinés à la maison, interdiction de se rassembler, donc, plus question de faire du piquetage devant la librairie. Plus question de pratiquer la grève en groupe.

La négociation est au point mort et le temps passe. L'année scolaire 2020-21 doit se préparer. Le conflit doit se régler. La partie syndicale fait une approche auprès de l'employeur afin de reprendre la négociation. Bien que surpris, il accepte et se met en mode négociation. Les négociations se déroulent par téléphone, télécopies, courriels, visioconférence avec la conciliatrice et les porte-paroles respectifs. L'employeur et le syndicat maintiennent leur position, aucun recul pour le syndicat. L'employeur retire ses demandes, accepte d'inclure ce qui avait déjà été entendu. Pour le reste, c'est le statu quo et une augmentation de 2 % par année pour une durée de deux ans est conclue le 23 avril 2020. Cependant, le Café étudiant ne sera pas sauvé et fermera ses portes définitivement. Douze emplois étudiants à temps partiel et deux emplois permanents seront perdus.

C'est le 30 avril 2020, lors de l'assemblée générale spéciale tenue en visioconférence que l'entente de principe est présentée et adoptée à 100 % par vote secret. Une convention collective qui se terminera en 2022. Néanmoins, une lettre d'entente donnera la priorité



d'embauche aux travailleuses et travailleurs du Café étudiant advenant un besoin de personnel à la librairie. Le retour au travail s'est fait au compte-goutte, compte tenu des règles de distanciation imposées par le gouvernement et la santé publique, dans le but de protéger la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs.

C'est la pandémie de la COVID-19 qui a voulu cela. Le seul et unique syndicat en grève pendant le confinement.

CPE A.M.B.C.A.L.

Le CPE A.M.B.C.A.L regroupe près de 30 travailleuses qui sont réparties dans deux installations, au cœur de Pierrefonds. Au début du mois de mars 2019, elles se sont dotées d'un mandat de grève de 5 jours pour faire débloquent leur négociation. L'employeur a été très arrogant avec les travailleuses, allant jusqu'à les narguer en disant « Pfff, vous êtes trop pauvres pour faire la grève ».

La négociation était bloquée et l'employeur ne prenait pas les membres au sérieux. Beaucoup d'agressivité de la part de parents du CA et de mépris de la part des deux directrices. De plus, les travailleuses n'étaient pas habituées à travailler ensemble puisqu'elles provenaient de deux installations différentes.

Néanmoins, le mandat de grève perlée a été déclenché pour une première séquence de deux jours, les 29 et 30 avril 2019. À la suite de ces deux journées de grève, les négociations ont repris, mais n'ont pas donné de résultats. De sorte que deux autres jours de grève ont eu lieu les 14 et 15 mai. Après cette nouvelle tentative, de nouvelles négociations infructueuses se sont déroulées.

À la fin de ces jours de grève, les membres se sont réunies en assemblée générale et ont adopté un mandat de grève générale illimitée, et ce, à l'unanimité.

Quelques jours plus tard, le comité de négociation a été convoqué à une rencontre de négociation et une entente de principe a été conclue. Cette entente comportait des gains importants. L'entente a été adoptée à l'unanimité par les membres.



Concordia University Library employees' Union (CSN) – Syndicat des employé(e)s des bibliothèques de l'Université Concordia (CSN) (CULEU)

Après avoir négocié pendant 18 mois avec l'Université Concordia, et n'avoir toujours pas conclu une entente pour le renouvellement de leur convention collective, les membres de CULEU en avaient assez. Le syndicat a voté en faveur d'un mandat de grève de huit heures le 29 novembre 2019.

Ces travailleuses et travailleurs qui travaillent dans les bibliothèques de Concordia étaient confrontés à une attitude intransigeante de la part de l'université à la table de négociation. L'employeur voulait modifier leurs conditions de travail pour ne plus avoir à respecter l'expérience et l'ancienneté des salarié-es.

Avec une soixantaine de membres, CULEU, un des plus petits syndicats à Concordia, ne s'est pas laissé décourager dans sa lutte pour le respect et contre les demandes de reculs de l'employeur.

Le syndicat a débrayé deux jours en janvier et février 2020 pour maximiser la pression sur l'université, incluant une occupation du hall de la bibliothèque Webster.

La COVID-19 a mis fin à leurs actions de grève quand les universités ont dû fermer leurs portes au début du confinement en mars 2020. La crise pandémique n'a pas mis fin à leur détermination de négocier une bonne convention collective.

Le 20 août 2020, l'assemblée générale adopte une entente de principe recommandée par le comité de négociation. CULEU a démontré à Concordia qu'ils ne reculeraient pas afin de protéger leurs conditions de travail.



Héma-Québec

Les conventions collectives du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Héma-Québec, Montréal–CSN, du Syndicat des assistants(es) techniques de Laboratoire de Héma-Québec (CSN) et du Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN) sont échues depuis le 31 mars 2019. Cela fait donc plus de trois ans qu'ils sont sans convention collective et les négociations sont toujours en cours, au moment d'écrire ces lignes.

Par ailleurs, les travailleuses et les travailleurs de Héma-Québec ont participé à une multitude de moyens de pression allant jusqu'à des journées de grève. Ils font face à un employeur intransigeant et méprisant qui favorise davantage les mesures disciplinaires et la judiciarisation, à l'avancement de la négociation.

Point positif : Grâce à la ténacité des militantes et des militants de ces trois syndicats, nous avons pu faire avancer le droit en regard des dispositions sur les services essentiels. Durant les journées de grève pour lesquelles les syndicats ont déposé au Tribunal administratif du travail (TAT) des listes de tâches au lieu de pourcentage de temps de travail, le juge a rendu une décision favorable. Cette décision a permis le retrait de plusieurs tâches et introduit le travail des cadres, obligeant ceux-ci à accomplir des tâches pendant que les travailleuses et les travailleurs exerçaient leur droit de grève.

Même si les négociations n'avancent pas au rythme souhaité, nous mettrons toutes les énergies nécessaires afin que les Syndicats unis de Héma-Québec puissent obtenir un règlement satisfaisant au cours de l'année 2022.

Fait important à noter, la section des tissus humains (technologues) du Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN) est toujours en arbitrage de première convention collective. Cette section a été accréditée en novembre 2017.



Syndicat d'Ikea Montréal (CSN)

Le vendredi 27 mai 2022, dans le cadre des moyens de pression qu'ils ont votés démocratiquement, les membres ont décidé de ne pas porter l'uniforme pour signifier leur insatisfaction du déroulement des négociations, et ce, pendant 24 heures.

En guise de représailles, IKEA a décidé de ne pas laisser rentrer ses employé-es qui étaient pourtant disponibles pour travailler.

Ils ont convoqué une assemblée générale d'urgence le même soir et ont donc voté à 97 % une banque de 10 journées de grève, dont une qui est rétroactive au matin même et une autre exercée le lendemain.

La lutte continue...



Syndicat des employés de Kruger LaSalle (CSN)

Ce syndicat, qui compte 140 travailleuses et travailleurs, dont l'usine produit des boîtes de carton, a dû prendre les moyens qui s'imposaient pour faire avancer la négociation du renouvellement de la convention collective.

Un vote de moyens de pression et un vote de grève ont dû être adoptés afin de faire plier l'employeur. Jamais, depuis 25 ans, ce syndicat n'avait eu à se rendre là :

- Drapeaux sur les machines et les chariots élévateurs
- Distribution d'outils de mobilisation devant l'entrée des travailleuses et des travailleurs
- BBQ pendant les quarts de travail
- Décoration du terrain de la compagnie

Le vote de grève à l'unanimité a fait en sorte que les employé-es ont eu raison. Le *statu quo* était inadmissible. Après avoir rejeté les offres finales et avoir voté à l'unanimité pour exercer des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée, l'employeur a enfin pris au sérieux les demandes des membres.

En plus d'améliorer les assurances collectives, le régime de pension, et la prime-repas, la nouvelle convention collective, d'une durée de 4 ans, contient des augmentations allant entre 12,5 % et 16 % pour la durée de la convention. Entre 3,5 % et 9 % sont rétroactifs en fonction de la date d'échéance.

Les nouveaux salarié-es n'auront plus une échelle progressive de salaire et les étudiantes et étudiants auront le taux horaire du poste occupé dès le début.

Voici donc la preuve que la mobilisation donne de bons résultats. Félicitations au comité de négociation, mais également à l'ensemble des membres. C'est grâce à eux que le syndicat a obtenu une convention collective à la hauteur de ses attentes.



Syndicat des employés de Lafarge, division de Lafarge Canada inc. (CSN) Montréal-Est, section balance.

Cette section de six membres, toutes des femmes, a mené une lutte exemplaire et une mobilisation extraordinaire malgré les difficultés rencontrées lors de cette difficile négociation.

Au printemps et à l'été 2019, elles étaient en négociation pour l'obtention d'une première convention collective. Après huit séances de négociation, c'est l'impasse sur le plan des salaires. L'employeur refuse catégoriquement de leur verser un salaire juste et équitable.

Le 27 mai 2019, elles se dotent d'un mandat pour une banque de 5 jours de grève avec la ferme intention d'adopter un vote de grève générale illimitée par la suite. La grève est exercée le 27 juin, le 3 juillet, les 11 et 12 juillet. Entre temps, l'employeur avait déposé une demande au Secrétariat du travail et le 12 juillet 2019, le Tribunal constate qu'il est improbable que les parties puissent arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable. L'arbitre nommé au dossier ordonne la fin de la grève. Les conditions de travail seront décrétées à l'été 2020, et ce, pour une durée 3 ans. Fait à noter, même l'arbitre en est arrivé à la conclusion qu'il y avait un nécessaire rattrapage salarial à effectuer et de ce fait, les salaires ont augmenté de plus de 5 \$ l'heure la première année et de plus de 2,50 \$ la 3^e année. C'est une grande victoire pour ces travailleuses.



STT LALLEMAND (CSN)–LEVURE — Négociation de la convention collective

Pour les membres du syndicat, la négociation commence le 24 septembre 2021 après l'adoption du projet syndical de négociation. Cette négo représentait une occasion rêvée pour prendre une revanche et rattraper au moins en partie les reculs subis lors d'un difficile conflit au début des années 2000... Tous les éléments d'un rapport de force en faveur des travailleuses et travailleurs étaient réunis au moment d'entreprendre la négo. Prix élevé de la levure et forte demande du marché, pénurie de main-d'œuvre compétente, fort roulement de la main-d'œuvre, approche de la période des Fêtes avec un pic de demandes encore plus importantes. Et surtout une équipe syndicale et des membres remis du traumatisme du lock-out du début des années 2000 et prêts à prendre des risques.



Malgré les difficultés engendrées par la COVID, il s'agit presque d'un cas d'école du point de vue de la mob. Conseiller de la fédération qui croit à la mob et qui implique très tôt le conseiller à la mobilisation, rapport de MCE Conseils sur la situation très avantageuse du marché et de l'entreprise, investissements importants dans l'entreprise, un comité exécutif soudé et déterminé qui a la confiance des membres, un comité de mob crédible mis en place très tôt pour représenter tous les départements et tous les quarts de travail. Plan de mob et calendrier mis en place avant la négociation qui prévoient déjà un recours à la grève générale illimitée (GGI) au moment où l'employeur sera le plus vulnérable, etc.

Très tôt, au début de la négociation, des actions de visibilité sont venues appuyer la négo : tracts syndicaux distribués sur les lieux de travail, collants magnétiques sur la machinerie, déploiement de la bannière syndicale... Le 17 octobre 2021, le syndicat, insatisfait de l'impasse à la table de négociation sur l'enjeu des salaires, a obtenu de l'AG un mandat de mobilisation large pouvant aller jusqu'au déclenchement de la GGI.

Après les délais supplémentaires accordés à l'employeur à deux reprises pour lui permettre de consulter ses supérieurs, au début novembre une entente de principe est conclue entre les parties. Cette entente est adoptée par les membres en AG quelques jours plus tard.

STT CHGM, section le Savignon

Le 21 mai 2021, une entente de principe est intervenue entre le Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement du Grand Montréal (CSN) — Section Résidence Savignon et le Groupe Maurice, propriétaire de la résidence Le Savignon. Les membres du syndicat ont adopté la convention collective à l'unanimité lors d'un vote tenu secret en assemblée générale.

Le syndicat a obtenu des augmentations salariales moyennes de l'ordre de 13 % sur trois ans, avec une rétroactivité pouvant atteindre 4 000 \$ pour certains salarié-es. À la signature, se sont ajoutés deux congés de maladie payés, suivis d'un troisième en 2022, pour un total de six congés payés. Après deux ans d'une négociation fastidieuse, teintée des aléas de la pandémie, les membres étaient satisfaits du contenu de l'entente et l'ont démontré par le résultat du vote.

STT du commerce – CSN, section Coopérative Mountain Equipment

Les employé-es de MEC Montréal situé sur le boulevard Acadie se sont syndiqués en septembre 2020. Après une longue négociation et plusieurs moyens de pression, ils sont parvenus à une entente de principe avec l'employeur le 9 mars 2021.

Ils ont obtenu des gains qui ne sont pas particulièrement répandus dans le secteur du commerce de détail privé. Notamment, une clause garantissant un écart avec le salaire minimum au cas où celui-ci augmenterait significativement durant les prochaines années.

De plus, ils ont aussi obtenu des garanties d'heures pour les salarié-es à temps complet et à temps partiel. Il s'agit d'un des premiers syndicats affiliés à la CSN dans le secteur des magasins de plein air. Nous espérons que les gains obtenus par MEC permettront d'améliorer les conditions de travail de toutes les travailleuses et tous les travailleurs de ce secteur et inciteront d'autres personnes à se syndiquer !



STT Motel Idéal – CSN

Les travailleuses et les travailleurs du Motel Idéal ont fait une lutte exemplaire lors de leur dernière négociation. Leurs demandes, plus que raisonnables, tant du côté normatif que monétaire, ont été déposées à l'automne 2021.

Après quelques séances, les enjeux normatifs ont vite été réglés, les parties faisant plusieurs concessions chacune de leur côté. Mais lorsque nous en sommes venus aux enjeux monétaires, l'employeur a agi tout autrement. Après une offre globale finale méprisante déposée en février et rejetée unanimement par l'assemblée générale, une deuxième offre globale finale moins bonne que la première a été redéposée au début mars. Le syndicat a dû réagir et se doter d'un mandat de grève de 72 heures.

Les membres portaient le macaron, faisaient plus de bruit qu'à l'habitude lors de leur travail. Ils ont fait de l'affichage de tracts, ont porté le t-shirt, etc. Ils ont aussi pu compter sur la solidarité des lockoutés du STT de Rolls-Royce Canada – CSN qui sont venus les appuyer lors d'un barbecue musical. Nous souhaitions éviter de faire la grève, mais l'employeur restait sur sa position, nous obligeant donc à accentuer les moyens de pression. Les 22 et 23 avril, ainsi que les 28 et 29 avril, les travailleuses et les travailleurs ont exercé leur mandat de grève. Le syndicat a d'ailleurs pu participer à deux questions de privilège leur permettant d'amasser des fonds additionnels pour aider les membres à continuer leur lutte.

L'assemblée a revoté 10 jours additionnels de grève, mais sans l'exercer. Il semble que les cadres et les riches, pour ne pas dire millionnaires, propriétaires n'avaient plus envie de faire le difficile travail que font les travailleuses et les travailleurs du motel. Nous avons également un rapport de l'inspecteur du ministère du Travail qui mentionnait l'utilisation d'un briseur de grève.

Toutes ces pressions et cette mobilisation des membres ont finalement porté leurs fruits et une entente est survenue le 13 mai, laquelle a été adoptée à l'unanimité le 19 mai par l'assemblée générale! Bravo à toutes et tous pour cette belle lutte. Les travailleuses et les travailleurs ont obtenu des salaires un peu plus décents et beaucoup de respect!



STT d'Oasis Animation – CSN

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Oasis Animation – CSN a été accrédité en novembre 2019 et est affilié à la FNCC–CSN.

Les animateurs et animatrices numériques 2D et 3D ont réussi à former le premier syndicat dans le domaine de l'animation au Canada!

Dans le contexte de télétravail imposé par la pandémie COVID-19, se mobiliser pour ce nouveau groupe d'une vingtaine de travailleuses et travailleurs n'a pas été facile. Les membres ont relevé le défi et ont signé leur première convention collective le 23 juin 2021. Leurs gains incluent entre autres : le respect de l'ancienneté, l'encadrement du recours à la sous-traitance, des gains salariaux importants et le droit d'être rappelé au travail dans le cas de mise à pied.

Le travail des artisans inclut notamment les séries F Is for Family, Kulipari, Arthur et Curious George.



Syndicat des travailleuses et
travailleurs d'Oasis Animation



Oasis Animation Workers Union

Palais des congrès de Montréal

Au Palais des congrès de Montréal, deux syndicats de la CSN sont présents : celui des préposé-es aux événements et celui des employé-es à l'administration et aux ventes.

Compte tenu de la pandémie de COVID-19 et la fermeture presque entière du Palais des congrès de Montréal, les deux syndicats et l'employeur s'étaient entendus pour faire une négociation simplifiée comportant 3 demandes et incluant l'entente négociée l'automne précédent dans le secteur public.

Durant la négociation, la situation liée à la COVID-19 s'étant améliorée, il y avait espoir de reprise des activités, mais en vain. Le palais a dû refermer ses portes.

Le syndicat a reculé sur ses demandes. Celui-ci a proposé le statu quo à l'employeur et l'intégration de l'entente du secteur public, comme déjà entendu et conventionné.

L'administration a rejeté cette demande et a plutôt modifié celle-ci en demandant une convention collective plus longue que celle du secteur public, ce qui ne s'était jamais vu.

Pour faire reculer l'employeur, les deux syndicats ont dû adopter des votes de grève générale, soumettre les avis de grève et se préparer à la faire pendant le Salon national de l'habitation de Montréal qui ne s'était pas tenu depuis deux années. C'est ce qui a fait plier cet employeur irrespectueux qui tentait d'utiliser la pandémie pour assouvir ses besoins. Cela n'a pas fonctionné. Bravo !



Rona Anjou et Réno-Dépôt Pointe-Claire

Le STT de Rona l'entrepôt Anjou – CSN et le STT de Réno-Dépôt Pointe-Claire – CSN se sont mobilisés au cours du renouvellement de leur convention collective respective.



Les deux magasins qui appartiennent à Lowe's Canada ont fait différentes actions de visibilité et se sont dotés d'un mandat de journées de grève pour finalement obtenir notamment une part des bénéfices importants de l'employeur et la mise en place de mesures de prévention en cas de clients agressifs.

STT de la Librairie Raffin – CSN

Après plusieurs mois de négociations infructueuses, nous pensons que l'augmentation des moyens de pression et un vote de grève à 100 % forceraient l'employeur à plier à la table, mais de toute évidence le syndicat affrontait des propriétaires bornés et orgueilleux. Les travailleuses et travailleurs n'ont eu d'autre choix que de recourir à la grève pour obtenir le respect.



Après un mois de conflit à endurer les mesquineries et les manigances de boss de la pire espèce; menaces de vente, appel au Service de police à répétition, mise en demeure contre le comité de négociation, violence verbale et physique, les courageuses et courageux libraires et commis de la librairie Raffin de la Plaza Saint-Hubert ont pu rentrer au travail la tête haute après avoir forcé l'employeur à bouger sur plusieurs de ses demandes.

La solidarité, la mobilisation et la détermination des travailleuses et travailleurs ont encore une fois triomphé!

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Rolls-Royce Canada — CSN

En juillet 2021, après 67 années d'histoire syndicale, les employé-es de Rolls-Royce Canada ont choisi de changer d'affiliation pour joindre les rangs de la CSN.

En négociation depuis mars 2020, le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Rolls-Royce Canada – CSN (STTRRC – CSN) fait face à des attaques frontales d'un employeur qui pourtant nage dans les profits. Rolls-Royce Canada tente de saccager le fonds de retraite de ses 530 employées, en plus de leur proposer des gels salariaux sur les deux premières années de leur convention collective, suivi d'augmentations largement inférieures à l'inflation pour les années suivantes. Depuis l'automne 2021, le syndicat organise des moyens de pression dans l'usine, mais l'employeur refuse d'entendre le message.



Le 15 mars 2022, les membres se réunissent en assemblée générale afin de se doter d'un mandat de grève à exercer au moment jugé opportun. En plein cours d'assemblée, l'employeur déclenche un lock-out. Le mandat de grève est adopté à 94 %.

Le 3 mai 2022, l'employeur dépose une offre finale et globale à la table de négociation. Lors de l'assemblée générale du 11 mai, les membres se sont prononcés sur cette offre. Ils ont choisi de se tenir debout. L'offre patronale a été rejetée à 94 %. Les deux mois de lock-out n'auront pas fait fléchir un seul genou. La lutte se poursuit et ne se terminera que lorsque les travailleuses et les travailleurs de Rolls-Royce Canada pourront rentrer la tête haute.

Réseau des Responsable en services de garde (RSG) Une lutte difficile pour le respect de la profession

C'est après une lutte et une négociation éreintante de plusieurs mois que les RSG affiliées à la FSSS-CSN acceptent sans réel enthousiasme l'entente de principe recommandée par le médiateur, laquelle n'était certes pas à la hauteur de leurs espérances. Les RSG – CSN dénonçaient l'exode de la profession dû, notamment, aux nombreuses heures de travail autant en services qu'en planification ainsi que les paramètres salariaux insuffisants.

Malgré toute la reconnaissance qu'elles méritent, c'est face à un gouvernement méprisant qu'elles devaient lutter, et ce, durant un contexte de pandémie mondiale qui a chamboulé les négociations.

En dépit des embûches rencontrées et de l'épuisement d'une longue lutte, ce sont des femmes fortes, solidaires et désireuses de faire respecter la profession qui sont descendues dans les rues à plusieurs reprises.

Tout compte fait, les prochaines négociations approchent à grands pas. Ces femmes sont prêtes et reprennent des forces pour gagner !



St-Hubert Express Sherbrooke Est Syndicat des employé-es de la restauration – CSN (SER)

Le projet de négociation pour l'obtention d'une première convention collective a été adopté lors d'une assemblée générale en septembre 2020. Une demande de conciliation est déposée dans les premiers mois de la négociation : l'employeur proposant un gel de salaire, peu d'amélioration des conditions de travail, en plus d'annuler plusieurs séances de négociations.

La conciliation débute en mars 2020 et un vote de moyens de pression est adopté à l'unanimité, lors d'une assemblée générale tenue le mois suivant.

L'employeur devient assez nerveux à l'annonce des moyens de pression. Le port d'un macaron suffit pour faire bouger les choses à la table de négociation. Le port d'un bandana dans les cuisines et l'annonce d'une assemblée aux fins d'intensification des moyens de pression donnent un sérieux coup de main au comité de négociation qui conclut une entente de principe pendant l'été. La toute première convention collective est adoptée de façon unanime le 6 août 2021 et prévoit, notamment, la création d'un régime d'assurance collective, l'ajout d'une semaine de vacances et des augmentations de salaire satisfaisantes.



Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (CSN)

Le S.A.P.S.C.Q.(CSN) est un syndicat autonome affilié à la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP–CSN) depuis 2006. Il représente plus de 2 800 agentes et agents de la paix en services correctionnels, répartis dans 18 établissements de détention partout au Québec.

Durant la pandémie, les agentes et agents ont dû porter des équipements de protection contre la COVID-19 pendant un certain temps, sans que les prisonniers en soient obligés. Cela a causé des éclosions de COVID à répétition depuis deux ans. Ces femmes et ces hommes ont dû travailler fort avec les incohérences de ces mesures.

Ce syndicat est en négociation depuis 2019. Cependant, à cause de la pandémie, la négociation a subi un ralentissement. À ce jour, le syndicat n'a toujours pas d'entente avec le gouvernement et le Conseil du trésor.

Les membres demandent la parité salariale avec les agentes et agents correctionnels du Canada. On parle de plus ou moins 30 000 \$ d'écart entre le palier fédéral et le palier provincial. C'est énorme.

N'ayant pas droit à la grève, les membres ont adopté un mandat de moyens de pression lourds. Les actions entreprises, afin de se faire reconnaître, n'ont pas fait avancer le gouvernement :

- Le déploiement de bannière sur les édifices gouvernementaux
- L'installation de coroplast de style électoral sur des poteaux
- Les panneaux publicitaires routiers
- Les panneaux publicitaires sur les autobus, dans les stations de métro

Par contre, le 31 mars, les agentes et agents du quart de jour ont refusé d'aller au travail, en restant dehors et en laissant celles et ceux du quart de nuit demeurer en poste, afin de mettre de la pression sur le gouvernement. Celui-ci n'a pas l'air de prendre au sérieux ses employé-es.



Le 8 avril dernier, une entente de principe est intervenue entre le syndicat et le Conseil du trésor, concernant le rattrapage des échelles salariales et du monétaire.

STT de Structures Métropolitaines – CSN

Le syndicat des travailleuses et travailleurs de Structures Métropolitaines – CSN voit à l'entretien des immeubles de l'employeur sur l'Île-des-Sœurs. Problème d'amiante, non-respect des protocoles de santé et sécurité, mise à pied de plusieurs membres et utilisation grandissante de la sous-traitance. Les membres se sont mobilisés pour obtenir de meilleures conditions de travail et surtout de meilleures protections. Tous unis, ils ont démontré à l'employeur leur volonté de se faire respecter et cela s'est conclu par une convention collective à la faveur des membres!

STTIC – CSN

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire – CSN, qui regroupe les travailleuses et les travailleurs de différents organismes communautaires, a mené plusieurs batailles durant le dernier mandat. D'abord, en pleine pandémie, le syndicat a rappelé l'importance du communautaire dans les services de première ligne.

Selon l'employeur en question, les travailleuses et travailleurs se sont mobilisés pour obtenir du matériel de protection en pleine pandémie et des primes COVID.

Au niveau local, la très grande majorité des sections du syndicat se sont mobilisées pour leurs conditions de travail. Plusieurs importants gains monétaires ont été obtenus grâce à leur mobilisation, mais aussi grâce à la solidarité des membres entre les sections.



Sucre Lantic

Dans cette raffinerie de sucre de la rue Notre-Dame, trois syndicats affiliés à la CSN sont présents :

- L’emballage (Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sucre Lantic – CSN)
- Le raffinage (Syndicat du raffinage de Sucre Lantic – CSN)
- Le contrôle de la qualité (Syndicat des techniciennes et techniciens du département qualité de Sucre Lantic – CSN)

Pour la première fois, ces syndicats se sont mobilisés ensemble, à leur rythme, tout en revendiquant des demandes similaires et des rattrapages salariaux pour certains. Ces syndicats ont débuté par des votes de moyens de pression et ont dû, par la suite, se doter de votes de grève, car l’employeur demeurait sur ses positions et maintenait ses demandes de reculs, entre autres sur la sous-traitance.

Le syndicat de l’emballage avait subi des reculs sur la sous-traitance et l’employeur l’utilisait de plus en plus. La lutte s’est menée sur la sous-traitance, les augmentations salariales et le régime de retraite. Puis, il a réglé sa convention collective. L’employeur refusait d’octroyer le même résultat aux deux autres syndicats qui ont dû menacer Lantic de faire la grève, ce qui a fonctionné et donné raison aux employé-es.



Grève de la TÉLUQ

Dès le début du mois de mars, une coordination nationale du SAMVR a été mise en place pour assurer la coordination du dossier.

Le comité de mobilisation s’est alors mis au travail pour se doter d’un nouveau plan d’action qui aurait pour objectif de mobiliser les membres, de poursuivre la lutte sur les fronts juridique et politique et de s’attaquer à l’image publique de TÉLUQ.

Plusieurs actions ont alors été organisées. Parmi ces activités, il y a eu plusieurs coups d’éclat lors des événements où la TÉLUQ était présente : des manifestations bruyantes devant les bureaux de la TÉLUQ, des comités d’accueil lors des réunions du CA de la TÉLUQ et une manifestation devant le ministère de l’Éducation, ainsi que plusieurs autres actions bruyantes.

Au cours de cette phase, le syndicat a également lancé une tournée de kiosque dans les universités du Québec pour parler du conflit. Une table a également été tenue lors de plusieurs instances de la CSN, du STTCSN et de la presque totalité des conseils centraux. Lors de la ronde des congrès des conseils centraux, le syndicat a également été invité à présenter sa question de privilège dans une grande partie de ces congrès.

Cette mobilisation a été appuyée sans relâche par le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN. Lors du congrès du CCMM–CSN, une grande manifestation d’appui s’est déroulée dans les rues de Montréal.

Au début du mois de juillet, le comité de négociation est ressorti d’une rencontre de conciliation avec une offre qui était recommandée par le conciliateur. L’entente a été proposée aux membres. Le comité de négociation a refusé d’appuyer cette offre, mais de nombreux membres se sont prononcés en faveur de l’offre du conciliateur à hauteur de 62 %. Même si le règlement n’était pas à la hauteur des attentes, le syndicat était très satisfait du travail de mobilisation qui a été fait par l’ensemble des conseillères et des conseillers SAMVR au dossier.



Mandats de moyens de pression

D’autres syndicats ont dû adopter des mandats de moyens de pression, comme la grève, durant la pandémie pour améliorer leurs conditions de travail ou pour éviter des reculs, entre autres :

- Syndicat des salariés-es de Bitumar – CSN
- Syndicat des travailleurs et travailleuses de Scholle (CSN)
- Syndicat des travailleuses et travailleurs Location Cooper – CSN

Négociation coordonnée dans les CPE

CPE de Montréal et Laval — Conflit national

Le 1^{er} février 2021, les représentantes du secteur CPE de la CSN déposaient, lors d'une première rencontre de négociation, les demandes communes adoptées par l'ensemble des travailleuses.

La négociation se déroule à une table nationale où sont représentées, outre les organisations syndicales, la majorité des associations d'employeurs ainsi que le gouvernement du Québec (ministère de la Famille et Conseil du trésor). Ce sont principalement les clauses ayant un impact monétaire qui font l'objet d'une négociation nationale. Dès le printemps 2021, les syndicats du secteur CPE adoptaient des mandats de moyens de pression, excluant la grève. En juin les travailleuses étaient invitées à exercer les premiers moyens de pression : affiches, objets de visibilité syndicale, lettre aux parents...

À la suite du dépôt en juillet des propositions monétaires de l'employeur, jugées insatisfaisantes, les syndicats ont adopté à l'automne suivant un mandat de grève de 10 jours. Le 24 septembre 2022, les travailleuses exercent une première journée de grève soulignée par la tenue d'une importante manifestation et d'un rassemblement devant les bureaux du ministère de la Famille à Montréal.

Plusieurs journées de grève seront utilisées au cours de l'automne... Ces journées s'accompagneront de moyens d'action collectifs à Montréal (grand rassemblement au parc des Faubourgs) et à Québec (manifestation nationale). Mentionnons l'organisation épique du transport des grévistes de Montréal à Québec pour la manifestation nationale en contexte de pandémie. Un « beau défi » accompagné de nombreux maux de tête ! Mais toutes les travailleuses ont été ramenées à Montréal !

À la fin novembre, les membres se sont prononcées en faveur du déclenchement d'une grève générale illimitée. La GGI a commencé le 1^{er} décembre pour se terminer avec la conclusion d'une entente de principe le 10 décembre 2021. Entente adoptée par la très grande majorité des membres... Les gains sont nombreux et spectaculaires. Par exemple des augmentations sur trois ans allant de 10 % à 18 % selon les titres d'emplois.

CPE de Montréal et Laval — Négo régionale (APNCPE)

Dès septembre 2020, le projet syndical était adopté par les membres et des approches étaient faites auprès de l'APNCPE pour entamer le plus rapidement possible la négociation des clauses relevant du régional (les conditions de travail, le normatif). L'employeur utilisant différents prétextes pour ralentir le déroulement de la négociation, ce n'est qu'en janvier 2021 que les parties ont officiellement entamé les discussions.

Pendant des mois, la négo a traîné de la patte n'avançant pratiquement pas. L'employeur ira jusqu'à menacer de se retirer de la table tant que certaines accréditations qui avaient choisi de négocier sur leurs propres bases, en dehors de la négo regroupée, comme c'est leur droit, ne choisissaient pas de revenir dans la grande négociation commune.

Devant le refus du syndicat de se soumettre à cette exigence abusive et confronté à la mobilisation (distribution d'une lettre aux parents, sortie publique, action directe visant les membres du CA...) ainsi qu'à la menace d'un recours au TAT pour négociation de mauvaise foi, l'employeur est revenu à la table à la fin de l'année 2021 et au début de 2022. Bien que certaines avancées aient été faites, l'impasse demeurait puisque l'employeur persistait avec des demandes inacceptables qui auraient remis en cause la place et le rôle des travailleuses dans la prise de décisions paritaires, ainsi que par son refus entêté et illogique d'intégrer l'entente nationale rapidement d'un seul bloc. Un plan de mobilisation était en place au régional depuis l'automne 2020, mais sa mise en œuvre était largement court-circuitée par le déroulement de la mobilisation nationale.

Néanmoins, la campagne de visibilité s'est accélérée avec la distribution de tuques CSN s'ajoutant au foulard, symbole de mobilisation régionale. Des lettres aux parents (pas moins de quatre, entre décembre 2021 et février 2022) furent distribuées pour informer ces derniers de la cause du blocage de la négo et du risque qu'un nouveau conflit éclate dans les CPE de Montréal et Laval membres de l'APNCPE.

En mars 2022, le syndicat dans un souci d'épargner les familles, les enfants, et bien sûr, les travailleuses, propose aux membres un nouveau mandat de négociation : intégration de l'entente nationale, abandon par les parties de leurs demandes respectives à l'exception de ce qui a déjà fait l'objet d'une entente. Cette proposition sera adoptée par la très grande majorité des membres en AG et sera proposée à l'employeur en présence de la conciliatrice du ministère du Travail. L'APNCPE ayant eu l'arrogance de refuser cette proposition en maintenant ses demandes régionales les plus inacceptables, le syndicat a relancé la mobilisation et un mandat de grève de dix jours a été adopté rapidement par les membres au début du mois d'avril.

C'est à l'extrême limite, à la fin du même mois, alors que le syndicat était sur le point de déclencher un premier bloc de quatre jours de grève que l'employeur est en-

fin revenu à la raison et qu'une entente de principe a été conclue. Cette entente qui reprend essentiellement les éléments de la proposition de compromis du syndicat a été entérinée par le Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval – CSN (STCPEML–CSN) à 96 %. Tout ça pour ça !!



Négociation coordonnée de l'hôtellerie

Hôtel Château Champlain

Appelés à intervenir dans ce dossier dès le mois de mars 2021, nous avons d'abord contribué en collaboration avec la syndicalisation et la fédération à la mise en ordre des cartes de membres et de la mise à jour de la liste des membres compte tenu de la période permettant le changement d'appartenance syndicale. Ce syndicat avait déjà commencé la négociation dans le cadre de la négociation regroupée de l'hôtellerie, mais il est rapidement apparu qu'à ce moment-là des enjeux de relations de travail et de respect des conditions de travail étaient prioritaires sur tout le reste. Le nouveau propriétaire de l'hôtel, le groupe TIDAN, profitait du contexte de la COVID pour ignorer en grande partie la convention collective et les droits du syndicat. Après la mise en place d'un comité de mobilisation, nous sommes passés à l'action sur les enjeux locaux. Le 8 juillet nous avons procédé à l'occupation du hall d'entrée de l'hôtel. À la suite de cette action, la présidente du syndicat fut congédiée par l'employeur et le conseiller à la mobilisation a fait l'objet de plaintes pour menaces et voie de fait. S'en est suivie une bataille juridique pour contester le congédiement de la présidente. La bataille fut entièrement remportée par le syndicat : une ordonnance du TAT a rétabli la présidente dans ses droits comme représentante syndicale. Après discussions avec l'employeur, elle a réintégré son emploi avec compensation. Une importante mobilisation s'est poursuivie en parallèle avec l'appui de militants et militantes de la CSN (CCMM, fédération, syndicats de différents horizons), mais également de la société civile... Rassemblement devant l'hôtel, BBQ de solidarité, marche du siège social de TIDAN à l'hôtel...

À compter de septembre 2021, le syndicat a exercé de manière ponctuelle, des journées de grève en ciblant les occasions qui causaient le plus de pertes. Cinq jours de grève ont d'abord été utilisés en septembre. En octobre, nous nous sommes coordonnés avec un inspecteur du ministère du Travail afin qu'il profite de deux jours de grève, pour vérifier qu'il y avait effectivement des briseurs de grève engagés par l'employeur. L'inspecteur a rapporté la présence de huit briseurs de grève.

Après le recours à de nouvelles journées de grève en novembre, l'assemblée syndicale adoptait le 1^{er} décembre un nouveau mandat de 10 jours de grève. Le 13 décembre, les membres entérinaient l'entente de principe intervenue entre les parties. Tous les objectifs de la négociation coordonnée étaient atteints avec cette entente.



DoubleTree par Hilton du Complexe Desjardins

5 mois de lutte, 5 mois de solidarité

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal (CSN) a entamé une grève générale illimitée le 2 septembre 2021. Devant des demandes de recul inacceptables, les travailleuses et les travailleurs de l'hôtel DoubleTree par Hilton du Complexe Desjardins ont décidé de ne pas se mettre à genoux, surtout après tous les sacrifices et les conditions de travail imposées durant la pandémie.

Ce syndicat n'en est pas à son premier combat, ni même à sa première grève générale. Depuis 1976, il lutte, souvent au côté des autres syndicats de l'hôtellerie en négociation coordonnée, pour obtenir des conditions de travail respectables. Par contre, c'est la plus longue grève le syndicat a connue. Grève qui aura été exercée dans des conditions de pandémie et de froid bien nordique.

Pendant ces cinq mois dans la rue, à démontrer leur combativité et leur solidarité, ils n'ont cessé de revendiquer que les véritables créateurs de richesse dans l'industrie ce sont eux, des travailleuses et travailleurs professionnels de qualité! L'employeur de son côté n'aura cessé son mépris en utilisant des briseurs de grève, en fermant l'hôtel pour éviter une décision du TAT, en tentant de négocier avec les membres sur la place publique, autre geste illégal qui ne respecte pas le Code du travail, etc. Le syndicat aura évidemment gain de cause et une décision sur les scabs tombera le 19 novembre.

Leur mobilisation aura été exemplaire! Ils auront pris le temps de se connaître et de s'apprécier davantage, et de comprendre encore plus le vrai sens de la solidarité syndicale! Lutter à leur côté a été un grand privilège. Ces travailleuses et ces travailleurs auront marqué la lutte syndicale dans l'hôtellerie, certes, mais également pour tous les autres secteurs. Le 8 février, une entente de règlement sans recul était adoptée par l'assemblée générale. Déterminés, les membres du syndicat sont rentrés la tête haute, fiers, et prêts pour la prochaine ronde de négociation!



Négociation du secteur public – CSN

La négociation du secteur public a commencé dans un contexte extrêmement favorable. En effet, le gouvernement enregistrait des surplus budgétaires dus à plusieurs années d'austérité. Les demandes étaient ambitieuses, elles favorisaient les plus bas salarié-es du secteur public. Mars 2020, une pandémie bouleverse la population mondiale et du même coup le contexte de la négociation. Un confinement est décrété au Québec. Les services publics doivent se réinventer et sont sollicités plus que jamais. Prise de conscience collective de la société québécoise : les services publics, ses travailleuses et ses travailleurs surtout, sont essentiels. Les services publics s'écroulent. La population désire qu'on investisse dans le personnel de la santé !



Malgré ces négociations hors du commun, les travailleuses et les travailleurs du secteur public ont fait preuve de résilience, d'adaptation, d'innovation, de détermination et de combativité ! Des moyens de pression, de visibilité, des actions se multiplient et font vibrer tout le Québec ! La pression monte, si bien que la grève s'exerce dans tout le réseau, même si ce n'est que pour trois heures dans le réseau de la santé.

Or, en dépit de toutes les embûches rencontrées, le secteur public signe l'une des meilleures ententes collectives depuis plus de 10 ans. Est-ce que nous avons eu tout ce que nous désirions ? Non, mais n'en demeure pas moins qu'il y a de quoi être fiers de la solidarité exprimée tout au long de cette négociation qui s'est déroulée dans un contexte plus que particulier.



Parc olympique

À compter de septembre 2019, nous avons commencé à œuvrer ensemble, mobilisation, CCSPP et fédérations, auprès des sept syndicats CSN du Parc olympique. La situation au Parc olympique est particulière, car ces sept syndicats appartiennent à deux fédérations différentes — Fédération des employées et employés de services publics (FEESP) pour six des syndicats et la Fédération des professionnelles (FP) — pour le syndicat des professionnel·les. Ils représentent autant de petits groupes de travailleuses et de travailleurs précaires comme la piscine et le centre sportif que des groupes plus importants de travailleuses et travailleurs réguliers comme les métiers ou les bureaux et techniciens. Sept personnes conseillères étaient impliquées dans cette démarche, quatre conseillers CCSPP, deux conseillères des fédérations et un conseiller à la mobilisation. Nous sommes parvenus avec les équipes syndicales en place, à réunir tous les syndicats dans une structure de coordination commune de la négociation avec certaines demandes communes et un engagement à ne pas signer la convention tant que tout le monde n'aurait pas une entente. Ainsi, nous sommes arrivés à mettre en place une structure de mobilisation commune aux sept syndicats... Jamais auparavant un tel regroupement n'avait été réussi au Parc olympique...

À l'automne 2019, nous avons tenu une première action commune (déploiement de **bannière**) pour souligner le dépôt des demandes. En janvier 2020, nous avons un plan de mobilisation commun aux sept syndicats. S'en sont suivies différentes actions de visibilité syndicales en fonction des activités du Parc olympique ex. : port de la casquette lors d'un match de soccer, déploiement de bannières aux piscines lors d'une compétition de natation, etc. Malgré la COVID, ont suivi la pose d'autocollants, la mise en place de coroplasts autour des installations olympiques, le port du chandail avec la reprise graduelle des activités sur place. En mai 2021, nous avons tenu une assemblée de grève commune en ZOOM avec neuf votes distincts par accréditation dans sept syndicats différents. Toutes ces accréditations s'étant prononcées majoritairement pour un mandat de cinq jours de grève, une première journée de grève commune s'est tenue le 30 juin 2021. Devant le succès de cette journée (belle participation et collaboration des syndicats) nous avons rapidement planifié l'usage d'un second recours à la grève. Au moins trois jours de grève devant coïncider avec la tenue d'un important événement public avec l'Orchestre symphonique de Montréal sur l'Esplanade du stade. L'exercice de la grève aurait rendu la tenue de cet événement prestigieux extrêmement difficile, voire impossible. Le 10 septembre, les parties en venaient à la conclusion d'une entente de principe dans le cadre de la conciliation qui se poursuivait depuis quelques semaines.



Syndicats du Préhospitalier

Paramédics de Montréal-Laval

Pour ce syndicat qui regroupe tous les techniciens ambulanciers/paramédics de la Corporation d'Urgences-santé de Montréal et Laval, leur convention collective est échue depuis le 31 mars 2020. Il y a eu des dizaines de séances de négociations et de nombreuses actions de mobilisation durant ces deux années.

Les paramédics ont déclenché une grève générale encadrée par les services essentiels en juillet 2021.

Les principales revendications sont :

- Un rattrapage salarial équivalant aux autres emplois des milieux de l'urgence et hospitalier;
- Des mesures permettant de réduire les heures supplémentaires et de prendre leur pause-repas;
- L'élimination des horaires de faction qui nécessitent d'être disponible 24 heures sur 24 pendant 7 jours consécutifs.

Les parties ont conclu une entente de principe avec la partie patronale, visant tous les syndicats de paramédics affiliés à la FSSS-CSN.

L'entente a été présentée pour approbation au conseil fédéral sectoriel le 13 mai 2022. Elle sera ensuite présentée à tous les membres dans les assemblées générales. Nous aurons le résultat du vote sous peu..



SPS CUS (Corporation d'Urgences-santé)

Le Syndicat du personnel de soutien de la C.U.S. – CSN s'est doté d'un mandat de moyens de pression afin d'appuyer leur négociation qui est toujours en cours. Ces travailleuses et travailleurs sont un maillon essentiel dans les services préhospitaliers. Alors qu'ils sont frappés de plein fouet par la pénurie de main-d'œuvre, les travailleuses et travailleurs actuels pallient le manque criant d'effectifs. Les membres du syndicat se mobilisent afin que l'employeur offre des conditions de travail qui permettent le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre.



SEUS — Syndicat des employé-es d'Urgences-santé (CSN)

Le syndicat des employé-es d'Urgences-santé (CSN) s'est doté d'un mandat de moyens de pression au mois d'avril 2020. Ils ont organisé plusieurs actions sur leur lieu de travail pour faire pression sur Urgences-santé. Les employé-es ont cessé de porter l'uniforme, des messages ont été inscrits dans les fenêtres intérieures, plusieurs journées thématiques ont été organisées et un grand rassemblement s'est tenu devant les locaux d'Urgences-santé. Un atelier de confection de chandail a été organisé lors de cet événement pour ensuite être déposé sur les chaises et les babillards.

La mobilisation se poursuit. À la fin mai, le SEUS a adopté un mandat de grève à 91,7 %, lequel sera exercé dans les prochaines semaines. Le SEUS se bat pour améliorer les conditions de travail des employé-es afin de contrer la pénurie de personnel et améliorer la rétention de la main-d'œuvre. Le syndicat espère réduire le temps supplémentaire obligatoire qui sévit actuellement.



Fermetures

Syndicat des travailleurs de Câbles d'Acier Pointe-Claire (CSN) La fin d'une longue histoire

Après plus de 125 ans d'existence, l'entreprise Industries Câbles d'Acier à Pointe-Claire annonçait en janvier 2021 qu'elle fermerait ses portes de manière définitive en mai de la même année et exporterait du même coup la machinerie en Pennsylvanie, et ce, malgré la rentabilité et l'expertise de ce fleuron québécois.

Une onde de choc pour les travailleurs parmi lesquels le nombre d'années de service pouvait atteindre jusqu'à 44 ans! Avec cette annonce, ce sont 145 travailleurs et leur famille qui ont été sacrifiés!

Or, le syndicat s'est retroussé les manches, s'est mobilisé et s'est déployé sur plusieurs plans : des interventions politiques et juridiques, des articles de presse, des lettres ouvertes, des pauses bruyantes et plus encore!

Ce rapport de force et cette solidarité indéniables ont porté leurs fruits. Des négociations ont eu lieu afin de bonifier les primes de fermeture.

Parce que la «loyauté ça s'paye»! Comme quoi la solidarité, ça paye aussi! Ce bras de fer avec Bridon-Bekaert The Ropes Group s'est conclu avec une bonification majeure de plusieurs éléments notamment les primes de fermeture. Un petit baume sur cette triste finalité.



Une lutte syndicale, peu importe les circonstances, même quand c'est difficile, demeure l'outil le plus magnifique de la classe ouvrière et le syndicat des travailleurs de Câbles d'Acier Pointe-Claire en est la preuve !

Syndicat des employés(es) de la Maison-Mère des Sœurs de la Miséricorde La beauté de la solidarité, des employées et de la communauté.

C'est une longue et triste saga que celle du Syndicat des employés(es) de la Maison-Mère des Sœurs de la Miséricorde. C'est après la vente du couvent par la congrégation religieuse à une compagnie à numéro, afin que des travaux soient effectués pour accueillir d'autres religieuses âgées, que le cauchemar a commencé. En octobre 2019, l'entreprise propriétaire de l'immeuble a déclaré faillite.

Effectivement, dans les semaines précédant la faillite, l'entreprise a prélevé plusieurs montants auprès des travailleuses et travailleurs, notamment des sommes pour les assurances collectives, le régime de retraite et les cotisations syndicales, sans jamais les remettre aux organismes respectifs.

Devant ce déroutant constat et pour assurer la pérennité des soins pour les religieuses, c'est la communauté religieuse qui a subrogé l'entreprise en faillite pour le paiement des salaires et avantages aux travailleuses et aux travailleurs par l'intermédiaire de Syndic de faillite BLT Lapointe.

Après plusieurs mois d'incertitude, c'est le 31 mars 2020 que l'institution religieuse a fermé officiellement ses portes avec beaucoup d'émotions tant de la part des travailleuses et travailleurs que des religieuses. Depuis, l'eau a coulé sous les ponts. L'établissement n'est toujours pas vendu et les sommes demeurent toujours impayées.

Cependant, la solidarité, la bonté et le « serrage » de coudes étaient au rendez-vous et nous restons toujours forts et unis dans le contexte incertain qui plane depuis plus de deux ans.