

À L'OFFENSIVE!  
À L'OFFENSIVE!  
À L'OFFENSIVE!



# BILAN DE LA MOBILISATION



39<sup>e</sup> congrès  
5 au 9 mai 2025  
Montréal

*Conseil central*  
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN





# Table des matières

Introduction	5
Les syndicats	7
Le STT des CPE de Montréal et Laval-CSN : la lutte se poursuit!	23
Négociation du secteur public – ronde 2023	25
Les transports scolaires	27
Négociation coordonnée de l’hôtellerie 2024 – 11 <sup>e</sup> ronde	29



AMAZON MÉPRISE  
SES EMPLOYÉ(e)S

FIN

NO ENTRY SIGN

# Introduction

## **Des syndicats à l'offensive!**

Le nombre de luttes menées par les syndicats affiliés au Conseil central du Montréal métropolitain-CSN (CCMM-CSN) a atteint un niveau record! Une grande majorité d'entre eux ont négocié et conclu une convention collective. Pour d'autres, c'était leur première fois. L'intensité et la durée de chacune des négociations sont à géométrie variable. Plusieurs facteurs déterminent les enjeux liés à la préparation, au déroulement et à l'issue d'une ronde de négociation.

Nous ne pouvons pas ici faire état de chacun des dossiers durant ces trois dernières années. Dans ce bilan, nous avons répertorié certaines luttes marquantes. Cela étant dit, nous tenons à souligner la détermination, la rigueur, la volonté et l'implication de tous les syndicats affiliés au conseil central lorsque vient le temps de défendre leurs droits au quotidien ou de négocier leur convention collective.

Ces dernières années et (de manière plus aigüe) ces derniers mois, les employeurs ont durci leurs positions face aux demandes des travailleuses et des travailleurs. Le vent de la droite, voire de l'extrême droite, qui souffle sur la planète, affecte les relations de travail. Pourtant, sans les travailleuses et les travailleurs, nulle prestation de services ni production de biens n'est possible!

Réunions, assemblées, outils de visibilité, moyens de pression : rien n'est épargné pour l'atteinte des objectifs que se fixent les membres. Pour la majorité des syndicats, bien que cela ne soit pas sans peine, les règlements surviennent encore sans grève ou lock-out. Cependant, pour de nombreux syndicats, le recours à la grève est nécessaire pour se faire respecter. Voici donc un compte-rendu de certaines de ces luttes. Le CCMM-CSN salue l'ensemble de ses membres pour leur courage et leur détermination à se faire respecter!



# Les syndicats

## Syndicat des travailleuses et travailleurs de Rolls-Royce Canada–CSN

Ce syndicat a rejoint les rangs de la soif d'autonomie, de transparence et de combativité face à un employeur offensif. Le 15 mars 2022, le syndicat tient une assemblée générale pour voter la grève. Avant même la tenue du vote, l'employeur déclare un lock-out en envoyant un courriel à tous les employés. C'est le raz-de-marée dans la salle.



En riposte, le vote de grève passe avec une majorité écrasante. S'en suivront 6 mois de

conflit. Le syndicat multipliera les actions : blocage des véhicules par la ligne de piquetage, manifestations massives devant les résidences des patrons, perturbation d'un salon de l'aérospatial, manifestation au centre-ville, trois lignes de piquetage en continu 7 jours sur 7, des recours au tribunal administratif du travail contre des briseurs de grève qui franchissent la ligne de piquetage cagoulés et dans des véhicules aux vitres teintées, etc. Au bout de 6 mois de conflit, le syndicat a conclu une entente et est rentré la tête haute.

## Syndicat des travailleuses et travailleurs de Mitchel-Lincoln Cavendish–CSN



Ce syndicat regroupe une centaine de travailleuses et des travailleurs qui fabriquent du carton ondulé pour les produits d'emballage. En 2021, les membres travaillent avec une rigueur exemplaire pour quitter le Syndicat International des Travailleurs et Travailleuses de la Boulangerie, Confiserie, Tabac et Meunerie (BCTM), et fonder leur syndicat CSN bien à eux.

Dès leur accréditation à la CSN, ils commencent leur lutte pour renouveler leur convention collective. Certaines de leurs conditions de travail ayant stagné depuis plusieurs années, ils étaient déterminés à réduire l'écart salarial par rapport aux autres usines du même groupe. Les membres ont vite découvert la combativité de leur nouvelle centrale syndicale. Après une journée de grève le 26 septembre 2022, l'employeur a odieusement décidé de décréter un lock-out. Mais rien n'était à l'épreuve pour ces travailleuses et travailleurs !

Après trois semaines de lock-out, une entente de principe a été adoptée et les salarié-es ont pu toucher des augmentations salariales de 12 % en 2022, de 4,25 % en 2023 et de 3 % en 2024. Une clause de protection du pouvoir d'achat a également été introduite afin de compenser une éventuelle hausse trop forte de l'index des prix à la consommation. Le syndicat a aussi réussi à majorer diverses primes et hausser la contribution de l'employeur à leur régime de retraite. Les objectifs de rattrapage étaient atteints grâce à leur combativité, au soutien sans faille de la CSN et, bien sûr, à la solidarité des membres !

## **Syndicat des employé-es de bureau du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges-CSN**



Ce syndicat a mené une bataille historique qui s'est échelonnée de septembre 2022 à décembre 2023 : 15 mois de grève ! Lorsque la convention collective précédente est arrivée à échéance le 31 décembre 2017, il était loin de se douter du chemin qu'il aurait à parcourir. Un tout petit groupe d'une quinzaine d'employé-es qui n'avait pas l'habitude des conflits a décidé qu'il en avait assez du manque de respect !

Les premiers mois de grève se sont succédé dans l'indifférence complète de l'employeur qui avait recours à des briseurs de grève. En janvier, la création d'un front commun avec les travailleuses et travailleurs du cimetière a donné un second souffle à la bataille. Puis, le syndicat a essuyé un coup dur lorsqu'il s'est retrouvé de nouveau seul en conflit, à la mi-juillet.

Dans un geste admirable et fort courageux, les membres ont unanimement décidé de poursuivre leur lutte. Ce fut un combat aussi long que difficile, mais qui s'est soldé par une victoire sans équivoque grâce à la détermination et à la combativité du syndicat.

## **Syndicat des travailleuses et travailleurs du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges-CSN**

Lorsque le syndicat a déclenché la grève à la mi-janvier 2023, il était en négociation depuis 2018. Les quelque 80 membres des opérations ont ainsi décidé d'emboîter le pas à leurs camarades employé-es de bureau et de former un front commun en fusionnant leurs tables de négociation.

Une énorme tempête de neige a marqué le jour du déclenchement : sans travailleuses et travailleurs, pas de déneigement possible ! Le cimetière a donc fermé ses portes complètement. Celles-ci demeureront fermées tout au long du conflit, ce qui contribuera grandement à mettre de la pression sur l'employeur.

Les membres du syndicat ont surmonté la neige, le froid, la pluie et les chaleurs accablantes. Leurs actions de perturbation ont pris pour cible l'archevêché de Montréal, la basilique Notre-Dame de Montréal et les membres du conseil d'administration de la Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal qui est l'employeur des travailleuses et des travailleurs. Ils ont également fait un coup d'éclat à la basilique durant le 67<sup>e</sup> Congrès de la CSN.



Une entente est survenue à la mi-juillet, alors que la tension était à son comble et à la suite d'une intervention du ministère du Travail.

### **Syndicat des employé-es d'Urgences santé (CSN)**



Le Syndicat des employé-es d'Urgences santé (CSN) a mené une lutte acharnée pour obtenir une convention collective satisfaisante. Il regroupe autant des employé-es administratifs que des répartitrices et répartiteurs d'urgence qui répondent au téléphone et assignent les ambulances.

Le processus de renouvellement de la convention collective a duré plus de trois ans. Le groupe a dû faire trois séquences de grève avec les contraintes des services essentiels. La dernière s'est étirée du 23 janvier au 30 mai 2023. En plus de la modification de certaines tâches, les membres du syndicat se sont mobilisés dans plusieurs actions créatives. On se rappellera notamment les visites de députés (ainsi que des mairies du

territoire desservi), l'occupation du Conseil du trésor à Montréal et l'enterrement symbolique de la convention collective.

Toutes ces mobilisations ont mené à un bon renouvellement de la convention collective. Toutefois, la lutte n'est pas terminée, car le syndicat se bat encore actuellement pour faire reconnaître leur clause remorque du secteur public. Il demeure déterminé à poursuivre sa lutte tant qu'il le faudra!

### **Syndicat des travailleuses et travailleurs uni-es de BANQ-CSN**

Ce syndicat en était à sa première négociation depuis son arrivée à la CSN en 2020. L'enjeu principal était que les augmentations salariales n'étaient pas versées par l'employeur depuis 5 ans. Aussi, les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs de BANQ étaient

inférieures en tout point à celles de leurs collègues du monde municipal ou archivistique.

Avec un mandat de 10 jours de grève à exercer au moment jugé opportun, le syndicat a débrayé en deux séquences. La première s'est tenue du 14 au 18 février 2023 dans des conditions météorologiques extrêmement ardues. Une deuxième séquence de grève a été déclenchée du 11 au 15 mai 2023. La lutte a porté ses fruits! Le 14 mai, une entente de principe était conclue et celle-ci fut adoptée à 77 % le 15 mai.

Le syndicat était satisfait des gains obtenus et s'est fait la promesse qu'il était prêt à relancer la bataille lors de leurs prochaines négociations pour aller chercher des conditions de travail encore meilleures!

D'ici là, il faudra poursuivre la lutte pour mettre un terme au sous-financement chronique des budgets de la BAnQ qui joue un rôle essentiel dans la préservation et la promotion de notre culture collective!



## Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des Alcools du Québec (SEMB-SAQ)



Les membres du SEMB-SAQ ont mené une longue lutte pour le renouvellement de leur convention collective qui expirait en mars 2023. Après près de deux ans de mobilisation, le syndicat a réussi à s'entendre avec l'employeur en novembre 2024.

Le SEMB-SAQ a commencé sa négociation avec une tournée des succursales pour rencontrer les employé-es et distribuer des lacets aux couleurs de la négociation. Ils ont, par la suite, petit à petit, déployé une extraordinaire opération de visibilité dans les succursales. Que ce soient les collants de comptoir, les pastilles de goût, la thématique de l'Halloween, les pintes de lait à la recherche de mandat et, bien sûr, les nombreux autocollants de couleur vive, on ne pouvait pas entrer dans une succursale au Québec sans savoir qu'ils étaient en négociation.

Il faut dire que l'action syndicale a aussi été stimulée par la direction qui a eu l'audace de supprimer 64 postes au mois de janvier 2024, soit en pleine négociation! Cette attaque vicieuse a vraiment envenimé la relation entre les employé-es et la direction. D'autres collants ont été posés par la suite dans les succursales.

Alors que la table de négociation était bloquée, une première séquence de grève a eu lieu les 24 et 25 avril 2024. Les grévistes en ont profité pour prendre d'assaut la rentrée annuelle organisée pour les gestionnaires au Palais des congrès de Montréal. Pendant plus d'une heure,

un peu plus de 1 000 grévistes ont bruyamment manifesté devant la réunion de patrons. Il faut dire que les légendaires trompettes du SEMB-SAQ se sont fait entendre!

Cette démonstration de force a permis de relancer la négociation un certain temps. Cependant, à l'automne, une nouvelle impasse est survenue et a mené à deux journées de grève surprise les 17 et 18 octobre en après-midi. La SAQ utilise cette séquence de grève pour aller chercher une injonction qui limite grandement le droit de manifester.

Cela n'a pas empêché les grévistes de redoubler d'originalité pour se faire voir et se faire entendre. Une dernière journée de grève aura eu lieu le 4 novembre pour forcer l'employeur à offrir un règlement satisfaisant à ses employé-es qui sera adopté à 71 %.

### **Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec-CSN (sections Unité générale et Jeux en ligne), Syndicat des employées et employés de resto Casino de Montréal-CSN et Syndicat des employées et employés de la sécurité physique du Casino de Montréal-CSN**

Les 1 100 membres des syndicats CSN du Casino de Montréal et des jeux en ligne de Loto-Québec ont une histoire riche en luttes et l'année 2023 a ajouté un chapitre significatif à leur récit militant.



De juin à septembre, les travailleuses et travailleurs du Casino et des jeux en ligne de Loto-Québec ont établi des lignes de piquetage dynamiques sur l'île Notre-Dame et au siège social de Loto-Québec. Ils ont secoué leur employeur qui espérait faire des économies sur le dos de la rémunération des travailleuses et travailleurs.

Fêtes de pédalos bruitistes (c'est-à-dire, pour citer Wikipédia, un assemblage de sons communément perçus comme désagréables ou douloureux), perturbation des kiosques de loterie et visites tonitruantes de députés, etc. Tous les moyens de pression y sont passés!

Unis avec les syndiqué-es de Charlevoix, du lac Leamy et du Mont-Tremblant, les grévistes ont tenu tête à leur PDG et obtenu des augmentations salariales dignes de leur apport à la société d'État.

### **Syndicat des enseignantes et enseignants de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec-CSN (SEEITHQ-CSN)**

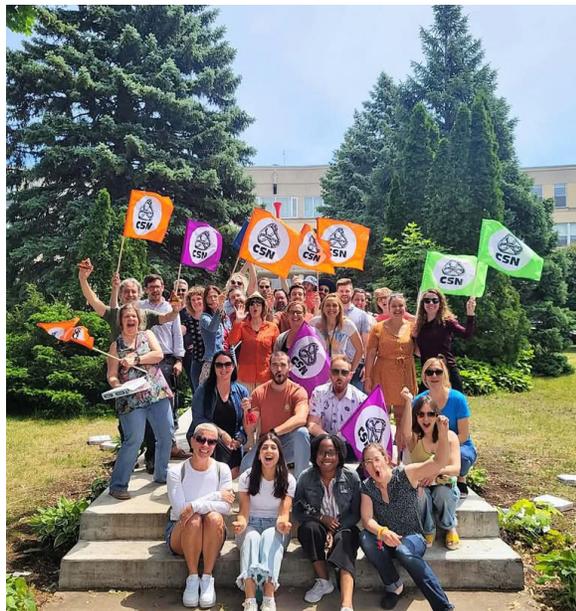


Les membres de ce syndicat ont joint la CSN avec l'objectif d'obtenir une convention collective qui reconnait leur statut de professeur-e.

Mobilisés tout au long de la négociation, les professeur-es ont exercé trois journées de grève en hiver 2023 afin qu'une entente de principe soit conclue. Par cette nouvelle convention collective, ils ont obtenu un allége-

ment de leur charge de travail, une régularisation des emplois, dont un mécanisme automatique d'accès à la sécurité d'emploi, et des augmentations salariales qui permettent d'atteindre la parité avec la rémunération versée en éducation dans le secteur public.

## **Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège Regina Assumpta-CSN**



Cette négociation est l'une des rares qui ne portaient pas sur les conditions salariales.

L'enjeu central était plutôt l'encadrement de l'enseignement à distance et des changements technologiques.

Le syndicat a dû tenir 8 journées de grève discontinues en 2023 et en 2024, ainsi que plusieurs moyens de pression pour faire plier l'employeur qui jouait les durs. Le président du syndicat, Patrick Lupien, a été suspendu 5 jours pendant ce conflit. L'appui des membres à son endroit fut indéfectible, et ce, jusqu'à la toute fin de la négociation et au-delà.

Au-delà de l'entêtement de l'employeur, cette lutte s'est démarquée à plusieurs points de vue.

D'abord, elle s'inscrivait dans le cadre de la première négociation coordonnée du regroupement privé de la FNEEQ-CSN. Aussi, les membres ont su allier art et lutte syndicale en produisant un clip musical visant à dénoncer les agissements de leur direction.

Enfin, alors qu'ils étaient eux-mêmes en conflit, les membres ont organisé une cagnotte de solidarité pour soutenir les membres de la FAE qui luttait sans fond de grève.

De plus, certaines actions de mobilisation se sont faites de concert avec des syndicats du secteur public, eux-mêmes en négociation. Enfin, le syndicat a fait plier l'employeur et une entente de principe a été adoptée à 98,3 %!

## **Les Jardins de Renoir – Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement du Grand Montréal (CSN)**

Lors de l'hiver 2023-2024, les quelque 80 travailleuses et travailleurs des Jardins de Renoir à Laval ont dû se tenir debout face à leur employeur, le groupe COGIR, pour se faire respecter.

En effet, les membres ont effectué 10 jours de grève (en services essentiels, jour, soir et nuit) en plein hiver.



Leurs demandes visaient à obtenir les revendications générales de la plateforme de la négociation coordonnée des centres d'hébergement privés (CHP), mais aussi quelques éléments importants en surplus de celle-ci.

Grâce à leur lutte, les membres du syndicat ont obtenu une augmentation de 2,75 \$ l'heure sur deux ans, une bonification substantielle de toutes les primes, l'ajout d'une prime pour chaque personne du même type d'emploi visé lorsque l'employeur ne parvient pas à remplacer un salarié-e absent, la bonification de la cotisation de l'employeur au régime de retraite équivalente à 3,5 % du salaire annuel de l'employé-e, une journée de congé personnelle de plus, ainsi qu'une hausse du nombre de semaines de vacances. Le tout en atteignant également les demandes de la plateforme de la négociation coordonnée des CHP.

## **Le Citadin – Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement du Grand Montréal (CSN)**



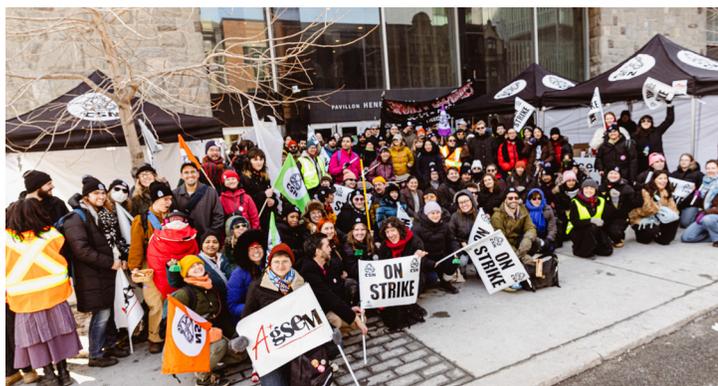
À la suite de longues et difficiles négociations, les vingt travailleuses de la résidence Le Citadin se sont progressivement résolues à se mobiliser. Une première séquence de grève a eu lieu du 26 au 30 juin 2024, durant laquelle ils ont découvert l'importance de la lutte alors que les cadres se fatiguaient à devoir les remplacer dans un contexte de services essentiels.

Cela a donné lieu à quelques avancées, mais loin d'être suffisantes. Par conséquent, les membres ont rejeté à l'unanimité les dernières offres de l'employeur et une seconde séquence de grève a débuté le 12 juillet. Le surlendemain, une entente est intervenue entre les parties.

Bien que l'on aurait aimé avoir une meilleure entente à la hauteur de ce que méritent les travailleuses et travailleurs du Citadin, ils ont réussi à faire des gains qu'ils n'auraient pas pu obtenir autrement. Cet apprentissage militant risque de s'avérer très utile pour faire face à leurs futurs défis.

## **L'alliance intersyndicale à Concordia (2023-2025)**

La présence du Conseil central Montréal Métropolitain–CSN à l'Université Concordia date des années 1990. Elle a récemment pris une ampleur considérable avec l'arrivée de 3 000 auxiliaires du CREW Concordia et l'ajout de 200 membres du Syndicat des employé-es de soutien de l'Université Concordia (CSN).



Pour la première fois, le CREW Concordia, le Syndicat des chargé-es de cours à l'éducation aux adultes de l'Université Concordia (CSN), le Syndicat des travailleuses et travailleurs en Recherche et Enseignement à Concordia-CSN, le Syndicat des employé-es professionnel-les de l'Université Concordia (CSN), le Syndicat des employé-es des bibliothèques de l'Université Concordia (CSN), le Syndicat des employé-es de soutien de l'Université Concordia et le Syndicat des travailleuses et travailleurs des métiers de Concordia-CSN ont formellement créé un comité de mobilisation intersyndical et interfédératif afin d'unir leurs forces pour des mobilisations imposantes tout au long des renouvellements de convention collective des 5 000 travailleuses et travailleurs de l'université.

L'année universitaire 2023-2024 a été marquée par des mobilisations sur les deux campus qui ont mené à des gains significatifs aux tables de négociation. Le syndicalisme de combat continue de tracer son chemin avec la première négociation CSN du CREW Concordia en 2024-2025!

### **Syndicat des employé-es professionnel-les de l'Université Concordia (CSN) (CUPEU)**

Après plus de 30 ans d'existence, les 600 professionnel-les de l'Université Concordia ont fait, pour la première fois, le choix collectif d'exercer leur droit de grève. Après plus d'un an de négociations difficiles visant à trouver un terrain d'entente pour encadrer le droit au télétravail, CUPEU a pris la décision d'exercer des journées de grève lors de la rentrée universitaire de 2024.



Avec une participation inégalée de plus de 95 % des membres, il était impossible de ne pas entendre ou de voir les professionnel-les de l'Université Concordia partout au centre-ville de Montréal et dans le quartier Notre-Dame-de-Grâce.

Après 9 jours de piquetage énergique, CUPEU a fait plier l'université qui a accepté de conventionner le télétravail et de limiter le fameux droit de gérance auquel elle a tenu obstinément pendant plus d'un an. La force et l'unité des professionnel-les de l'Université Concordia ne seront plus remises en question!

### **Syndicat des travailleurs et travailleuses ILSC (Montréal)-CSN**

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses ILSC (Montréal)-CSN représente une quarantaine de professeur-es de langues qui œuvrent principalement auprès d'étudiantes et étudiants immigrants.

C'était leur première convention collective. Avec des salaires dérisoires et aucun temps de planification payé, le retard à rattraper était énorme pour les enseignantes et enseignants montréalais d'ILSC qui étaient sous-payés comparativement aux autres provinces. Malgré les frais de scolarité très élevés, un enseignant moyen ne gagnait qu'environ 20 \$ l'heure après avoir planifié ses cours.

Il aura fallu plus d'un an et demi de négociation à pas de tortue et une journée de grève en avril 2024, avec l'appui massif de leurs élèves, pour qu'ILSC entende raison, commence à traiter avec respect ces professeur-es dévoués et à les rémunérer convenablement. Les écoles privées doivent se le tenir pour dit : les travailleuses et travailleurs de l'éducation méritent des conditions de travail de qualité !



## Syndicat des travailleuses et travailleurs de Shred-it-CSN



Les chauffeuses, chauffeurs et manutentionnaires de Shred-It n'avaient jamais connu une négociation aussi difficile. Pendant que les grands patrons étaient bien confortablement installés à Chicago, ici, le président du syndicat s'est fait congédier dès que des moyens de pression sont initiés au printemps 2024.

Mais les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Shred-it-CSN ne se laissent pas décourager. Ils ont tenu un déjeuner syndical de solidarité et les moyens de pression se sont poursuivis avec l'adoption du port du jeans. L'employeur a poursuivi ses réactions démesurées en refusant que les salarié-es travaillent sans l'uniforme officiel. Cela a entraîné une grève de 4 jours les 10, 11, 12 et 15 avril 2024.

La négociation s'est poursuivie en conciliation après le retour au travail. Avec le rachat de la compagnie, il faudra attendre jusqu'en automne 2024 pour qu'une entente soit conclue. Grâce à leur bataille, les membres ont réussi à écarter les demandes de reculs de l'employeur, à baliser l'instauration de la « DriveCam », à obtenir des augmentations de 18,5 % pour les 4 prochaines années, etc.

## Association des étudiant-es diplômé-es employé-es de McGill (AGSEM)

Syndiqués depuis plus de 30 ans avec la CSN, les 3 000 auxiliaires d'enseignement, surveillantes et surveillants d'examen d'AGSEM ont négocié deux conventions collectives au cours du dernier mandat. De plus, AGSEM a syndiqué 1 000 membres supplémentaires ! L'Université McGill aurait souhaité qu'ils demeurent non-syndiqués et a déployé des manœuvres antisyndicales qui ont été déboutées en Cour.



Pendant le printemps 2024, AGSEM a été marqué par la grève des auxiliaires d'enseigne-

ment qui ont pris la rue pendant 4 semaines pour exiger des salaires équitables avec le reste des universités canadiennes et une meilleure gestion de l'octroi de contrats.

Proactifs sur le campus, les grévistes (toutes et tous également étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs) ont multiplié les coups d'éclat et les actions perturbatrices afin de faire comprendre aux patrons que les auxiliaires d'enseignement ne doivent pas être traités comme du « cheap labour » et que leur expertise mérite un salaire compétitif. Les gains de la négociation ont répondu à leurs objectifs !

### **Syndicat des travailleuses et travailleurs de Rona l'entrepôt Anjou-CSN**

Cette lutte syndicale s'inscrit dans la campagne de la CSN pour revendiquer un salaire minimum à 18 \$ l'heure. En effet, les travailleuses et travailleurs souhaitaient améliorer leur salaire afin d'éviter de pouvoir rester au-dessous du salaire minimum lorsque celui-ci augmenterait. Autre enjeu de la négociation : rehausser le plafond salarial pour les personnes à l'emploi depuis longtemps afin de leur manifester un minimum de reconnaissance.



Le samedi 4 mai 2024, le syndicat annonce une journée de grève, la première de son histoire, en précisant à l'employeur que les travailleuses et les travailleurs seront de retour au travail le lendemain. Que fait l'employeur ? Il réplique en décrétant un lock-out illimité ! Finalement, après 3 semaines de lutte, les travailleuses et travailleurs obtiennent gain de cause et adoptent à 76 % la recommandation du conciliateur, ce qui leur permettra d'atteindre des gains significatifs et une convention collective qui figure parmi les meilleures du secteur.

Ce conflit de travail a également été une belle démonstration de solidarité intergénérationnelle entre les plus jeunes qui vivaient leur première expérience professionnelle et syndicale et les plus anciens qui possèdent une très grande connaissance de leur milieu de travail.

### **Syndicat des travailleuses et travailleurs de MDA Espace-CSN**



Les 160 membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de MDA Espace-CSN ont été en grève du 8 mai au 10 juin 2024, la première grève générale illimitée de l'histoire de l'entreprise ! La question salariale était au cœur du conflit.

L'argent ne manquait pourtant pas à MDA, fleuron de l'industrie spatiale canadienne, mais les travailleuses et travailleurs ont dû se battre pendant plus d'un mois pour aller chercher leur juste part

des profits fulgurants de l'entreprise. Leur détermination a permis d'arracher une augmentation salariale de 20 % sur 5 ans, ainsi qu'une bonification importante du régime de retraite.

Mais au-delà des gains d'ordre monétaire, la grève a été un tournant majeur dans la vie syndicale. Elle a renforcé les liens entre les membres face à un employeur avare et au modèle d'affaires de plus en plus impersonnel. C'est la tête haute et plus solidaire que jamais que les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de MDA Espace-CSN sont retournés au travail.

## **Syndicat des travailleurs et travailleuses de Prelco-Mtl inc. (CSN)**

Le syndicat compte 80 membres. Ils se sont dotés d'une banque de 5 jours de grève qu'ils ont choisi d'exercer de manière spontanée, le matin du 19 juin 2024, alors que l'employeur commençait à sortir du matériel de l'usine. Aussitôt, ils furent mis en lock-out, et ce, jusqu'au 25 novembre 2024. Le syndicat était en négociation depuis le mois de novembre 2023 et, malgré les moyens de pression exercés, rien n'avancait, particulièrement sur les clauses d'ordre monétaire.



Pourtant, l'employeur avait fait des profits considérables dans les dernières années. Le syndicat demandait une augmentation salariale de 25 % sur 4 ans pour des salaires qui tournent autour de 25 \$ l'heure.

Dès le début du lock-out, les travailleuses et les travailleurs se sont vite mobilisés pour dénoncer l'utilisation par l'employeur de briseurs de grève et de sous-traitants pour effectuer leur travail. Ils ont été extrêmement proactifs dans la lutte qu'ils ont menée pour tenter de ramener l'employeur à la table de négociation et faire valoir leurs revendications. Des manifestations et des coups d'éclat hebdomadaires ont ponctué leur mobilisation et ont permis aux travailleuses et travailleurs de saisir la portée des actions de mobilisation. L'employeur a préféré dépenser son argent en judiciarisant à outrance le conflit et en menant une guerre pour briser la solidarité des membres. Malgré l'injonction, les outrages, les mises en demeure et les démarches juridiques visant à les noyer sous la répression, les travailleuses et les travailleurs sont demeurés unis. Après avoir rejeté à plus de 90 % une offre patronale globale en octobre 2024, ils ont réussi à tenir la minute de plus pour obtenir, en novembre 2024, un protocole de retour au travail et une entente de principe prévoyant des augmentations de salaire de 21,5 % sur 5 ans et 8 mois.

La lutte chez Prelco en 2024 fut un des conflits les plus judiciarisés de la CSN, mais un des plus porteurs sur le plan de la solidarité face à un employeur affichant un mépris particulièrement outrancier. Pour ce premier conflit de travail, le syndicat aura vécu l'importance de l'unité de la classe ouvrière devant celle qui possède le capital et aura bénéficié de manière exceptionnelle du support financier intersyndical des syndicats affiliés à la CSN.

## Festival Fantasia – Syndicat des employé-es de l'événementiel–CSN

Qui aurait cru qu'en 2024 des travailleuses et travailleurs pouvaient être payés aussi peu que 5 \$ ou 6 \$ l'heure? C'était pourtant bien le cas de plusieurs salarié-es du Festival Fantasia, un festival de cinéma de genre à la renommée internationale.

Celui-ci rémunérait ses employé-es avec des contrats à montant fixe annuel, sans tenir compte des heures travaillées. Après des mois de négociation de leur première convention collective au ralenti, 60 membres du Syndicat des employé-es de l'événementiel–CSN, section Festival Fantasia, se sont dotés d'un premier mandat de grève pour soutenir leurs négociateurs.



Avec l'appui massif des artisanes et artisans du cinéma canadien et international, la courte grève très vivante de Fantasia a permis aux travailleuses et travailleurs du festival d'obtenir des salaires en phase avec le reste de l'industrie et d'obtenir des conditions de travail décentes et humaines, incluant l'introduction du concept d'ancienneté!



## Syndicat des chargé-es de cours de l'École de technologie supérieure-Services des enseignements généraux (SCCÉTS-SEG)

Le 14 septembre 2024, le syndicat adoptait en grande majorité un mandat de grève d'une semaine. La stratégie visait à faire de très courtes séquences de grève pour cibler un nombre limité de cours clés pour la diplomation des étudiantes et étudiants.

Dix jours plus tard, la première grève de l'histoire du syndicat était déclenchée! Comme la négociation s'éti-rait, à la mi-octobre, le mandat de grève a été renouvelé pour une semaine supplémentaire. Avec son nouveau mandat, le syndicat a déclenché plusieurs séquences de courtes grèves de la mi-octobre à la mi-novembre. Un grand rassemblement de solidarité du regroupement universitaire de la FNEEQ–CSN a été organisé au cours de cette séquence.

Face à l'obstination de l'employeur, le 20 novembre, le syndicat est allé chercher un mandat pour une troisième semaine de grève. L'application de ce mandat menaçait clairement la diplomation des étudiantes et étudiants. Le syndicat a reçu l'appui de l'association étudiante lors de cette assemblée. Enfin, le 22 novembre, une entente de principe a été conclue et entérinée en grande majorité.

## Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Cafétéria du Cégep Montmorency–CSN

Pour un salaire au goût du jour! Un exemple extraordinaire de lutte ouvrière à la sauce 2024!

Ce sont 16 travailleuses et un travailleur qui se sont levés contre une mégamultinationale, le Groupe Compass, qui depuis des années maintenait leurs conditions de travail au plus bas niveau. Ils n’avaient pratiquement pas d’avantages sociaux, un minimum de congés et aucun jour férié payé. Ils se retrouvaient avec des salaires bien en deçà du 20 \$ l’heure, et ce, même après plus de 10 ans d’ancienneté!

Un salaire de 20 \$ l’heure est pourtant le minimum pour survivre! De l’exploitation ouvrière à la sauce 2024! Un autre cas de groupe majoritairement féminin, dont la plupart sont des personnes racisées, qui se retrouvent dans les statistiques démoralisantes qui montrent un écart salarial toujours injustifiable entre les hommes et les femmes (<https://iris-recherche.qc.ca/blogue/inegalites-de-genre-et-raciales/femmes-travail-gratuit-2024/>).

Ce syndicat a joint les rangs de la CSN autour de 2020, un peu avant la pandémie. C’était donc leur première lutte avec nous, et ils ont pu vivre des moments grandioses de solidarité. Les membres ont décidé collectivement de faire la grève générale illimitée à l’hiver 2024. Rien n’allait les arrêter, surtout pas les grands vents froids du boulevard de la Concorde à Laval!



Les membres étaient appuyés concrètement par les syndicats de la communauté du cégep Montmorency au quotidien, en plus d’obtenir l’appui des autres syndicats de la CSN. Ils se sont manifestés par la participation à diverses actions de solidarité et des dons, ce qui leur a permis de maintenir un rapport de force crucial et déterminant. Le syndicat a adopté son entente de principe le 10 mars après 6 semaines de grève.

Ces membres ont pris leur sort entre leurs mains, se sont autonomisés et en sont ressortis fiers, forts et gagnants! Bravo à ces femmes et cet homme qui sont restés debout devant cette entreprise sans scrupule et qui, par la force de la solidarité, ont obtenu le 20 \$ l’heure, des congés additionnels, mais surtout, le respect!

## Centre L’Entre-Toit – Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire–CSN (STTIC–CSN)

Après plus de dix ans d’existence, le STTIC–CSN qui syndique des intervenantes et intervenants communautaires aura finalement rencontré un patron d’une telle intransigeance qu’ils ont dû déclencher la première grève générale illimitée de leur histoire.

Cette triste première s’est déroulée au Centre l’Entre-Toit qui héberge des personnes ayant des problèmes psychosociaux, ainsi que des démêlées avec la justice. Malgré cette spécialisation qui nécessite souvent des baccalauréats à l’embauche, les travailleuses et travailleurs gagnaient tous moins de 20 \$ l’heure! De plus, le climat de travail y était toxique

et l'employeur continuait de leur demander des reculs importants.

Après avoir déployé plusieurs moyens de visibilité sur leurs lieux de travail, les travailleuses et travailleurs ont fait une première séquence de grève du 2 au 5 juillet 2024, pour ensuite déclencher une grève générale illimitée à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2024.

Les discussions ont longtemps piétiné, mais les défis du patron étaient de plus en plus grands et la solidarité du groupe a fini par avoir raison des dérives de la direction. En effet, le 14 mars dernier, le syndicat a adopté une entente de principe à 100 %!



### **Syndicat des employé-es de bureau de journaux (Région de Montréal)**



Le SEBJ-CSN représente 5 employé-es de bureau du journal La Presse qui ont, courageusement, exercé une grève générale illimitée à partir du 27 décembre 2023. La négociation stagnait face à un employeur têtu qui leur refusait une augmentation qui représentait 4500 \$ pour 3 employé-es.

Le 17 janvier 2024, malgré le froid, quelque 400 militantes et militants de la CSN, dont bon nombre de grévistes de Transco, débarquaient sur le piquet de grève. La Presse est un employeur qui cherche toujours à protéger son image publique, parfois au détriment de ses employé-es. Notre solidarité a eu un impact : le 26 janvier, quelques jours après cette action de solidarité, l'entente de principe a été adoptée et le retour au travail s'est effectué le 29 janvier. La solidarité des membres du conseil central a fait la différence! Merci!

### **Syndicat des travailleurs de Demix (LaSalle - Longueuil)-CSN**

Au mois d'avril 2024, la compagnie Béton Provincial, propriété d'André Bélanger, procédait à l'achat des usines Demix Béton pour élargir son empire! Et comme l'idée d'être un acteur de premier plan de l'industrie du béton au Québec n'était pas assez, il a voulu briser le courage des travailleuses et travailleurs des usines de Longueuil et Lasalle.

Monsieur Bélanger s'est attaqué à plusieurs gains obtenus de haute lutte au fil des ans en déposant une offre ar-



rogante et tout à fait inacceptable !

Parmi ses offres, l'employeur demandait un gel de salaire jusqu'en 2027 (puis 2 % d'augmentation annuelle en 2028 et 2029), la fin de la contribution de l'employeur au régime de retraite correspondant à 5,5 % du salaire gagné (pour la remplacer par une « prime » de 0,50 \$ l'heure travaillée) et l'arrêt du régime d'assurance actuel afin de le remplacer par un nouveau régime modulable, dorénavant payé par les employé-es. Les membres ont refusé ces reculs à l'unanimité et adopté un mandat de 10 jours de grève, qui n'a pas été utilisé avant le déclenchement du lock-out le 5 décembre.

De plus, outre l'odieux du lock-out à ce temps précis de l'année, le fait de tomber en conflit de travail a également privé les travailleurs d'obtenir de l'assurance-emploi. En effet, beaucoup d'entre eux sont au chômage durant l'hiver étant donné que l'industrie ralentit durant la période hivernale.

Au moment d'écrire ces lignes, les travailleurs des usines de Longueuil et Lasalle sont toujours en lock-out. Ils font preuve d'un courage à toute épreuve, et sont prêts à maintenir leur mobilisation jusqu'à ce qu'ils obtiennent ce qu'ils méritent. Qu'André Bélanger se le tienne pour dit ! Jamais les membres ne reculeront !

## Le combat contre Amazon

Il y aura un avant et un après-Amazon dans l'histoire du syndicalisme québécois. L'entrepôt DXT4 a été, en 2024, le premier entrepôt Amazon syndiqué au Canada. Déterminés à obtenir un salaire digne des entrepôts syndiqués et à freiner les blessures au travail quotidiennes, les travailleuses et les travailleurs d'Amazon ont fait preuve d'un grand courage en se syndiquant, en participant à des activités de mobilisation et en négociant avec la multinationale antisyndicale.



Au Québec, cette entreprise a été reconnue coupable de pratiques antisyndicales à de multiples reprises. Pourtant, personne n'aurait pu prédire qu'à la veille de se voir imposer un arbitrage de première convention collective pour l'entrepôt DXT4, les dirigeants de la compagnie allaient choisir de fermer sauvagement sept entrepôts, jetant à la rue plus de 4 500 travailleuses et travailleurs pour anéantir le mouvement de syndicalisation amorcé.

La lutte n'est pas finie. La CSN et des mouvements citoyens québécois entendent maintenant s'attaquer à Amazon, notamment par le biais d'une campagne de boycottage. Celle-ci interpelle les citoyennes et les citoyens et, aussi, elle vise à nuire à l'obtention de contrats gouvernementaux. Cette bataille se mènera aussi devant les tribunaux. Des changements au Code du travail et aux normes du travail sont aussi revendiqués.



# Le STT des CPE de Montréal et Laval–CSN : la lutte se poursuit!



Les travailleuses des CPE affiliées à la CSN sont reconnues pour leur combativité. Au moment d'écrire ces lignes, elles sont toujours en lutte pour obtenir une convention collective à la hauteur de leurs compétences et de l'importance de leur travail pour la société québécoise. Elles demandent, entre autres, une charge de travail moins lourde ; une meilleure rémunération pour assurer l'attraction et la rétention ; des primes de disparité régionale pour les employé-es de certaines régions éloignées et des mesures pour améliorer la

qualité des services aux enfants, entre autres par des ratios bien balisés et respectés entre le nombre d'éducatrices et d'enfants, ainsi que par un meilleur soutien pour les enfants ayant des besoins particuliers.

Il en va littéralement de la survie du réseau des CPE ! Celui-ci est frappé d'une grave pénurie de main-d'œuvre. Des cégeps commencent à fermer des cohortes parce que de moins en moins d'étudiantes s'y inscrivent, rebutées par les mauvaises conditions de travail. Il faut réinvestir maintenant ! Les travailleuses ont l'appui des parents et, bien sûr, de l'ensemble des composantes de la CSN. Après être allées au bout d'un premier mandat de grève de 5 jours, le 19 mars dernier, les travailleuses se sont dotées d'un mandat de grève pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée. Après avoir exercé quelques séquences supplémentaires de journées de grève et organisé des actions et manifestations au niveau local, régional et national, leur volonté de faire entendre raison au gouvernement ne fléchit pas. Ces vaillantes combattantes sont déterminées à obtenir le respect qu'elles méritent !

## **CPE l'Enfanterelle – Syndicat des travailleuses et des travailleurs des CPE de Montréal et Laval–CSN**

La lutte menée par ce CPE est tout simplement exemplaire ! Le 30 mai 2023, les membres décident d'appliquer un mandat de grève générale illimitée. La dizaine de travailleuses étaient les seules parmi les 115 accréditations CSN de Montréal et Laval à ne toujours pas avoir de contrat de travail depuis le 31 mai 2020 !

Dans le tumulte de cette négociation, l'employeur revient sur sa parole sur divers enjeux. Les travailleuses acceptent de faire un compromis après 5 jours de grève en acceptant le statuquo sur une des demandes, soit de conserver 9 jours de congés mobiles pour pallier le manque de pauses quotidiennes. Mais l'employeur s'obstine à vouloir retirer cet acquis vieux de plus

de 10 ans à la seule travailleuse occupant le poste de responsable en alimentation, travailleuse qui compte plus de 30 ans d'ancienneté dans ce CPE!

On ne laisse personne derrière, tel était le mot d'ordre! Le 31 mai, la grève générale illimitée est déclenchée et le 28 juillet, les travailleuses obtiennent gain de cause : l'employeur créera un poste de remplacement pour que toutes les travailleuses puissent prendre leurs pauses!



# Négociation du secteur public – ronde 2023

La dernière ronde de négociation du secteur public a été marquée par un Front commun syndical fort et déterminé à obtenir des conditions de travail à la hauteur du travail qu'accomplissent les travailleuses et les travailleurs au quotidien. Le Front commun a rapidement envoyé un message sans équivoque au gouvernement de la CAQ en lui signifiant que le jeu de la division ne fonctionnerait pas.



Dans la grande région de Montréal et de Laval, ce sont 47 syndicats des secteurs de l'éducation et de la santé qui ont mené leur combat solidairement et avec combativité. Dès l'adoption des cahiers de négociation, les syndicats se sont mis en action, autant localement que régionalement.

Plusieurs actions et activités intersyndicales ont permis dès le début de créer des liens, notamment lors des formations RELAIS-RESO. Les rencontres de mobilisation régionales ont permis de construire des ponts entre les syndicats de divers secteurs, créant ainsi des liens forts pour l'obtention d'un meilleur rapport de force. Dès le mois de septembre, les syndicats de tout le Québec ont participé à une manifestation historique du Front commun qui a réuni plus de 100 000 personnes dans les rues de Montréal! Cette manifestation allait certainement consolider les alliances et permettre aux syndicats d'obtenir un niveau de mobilisation exemplaire.

De belles journées d'action régionales, intersyndicales et par quartier ont été organisées tout au long de la lutte et ont renforcé les liens tout en augmentant la mobilisation partout



dans la région. Certains membres vivaient pour la première fois de grandes manifestations, brisant ainsi le sentiment d'être isolé chacun dans sa bataille. Soulignons l'importance de faire des actions communes pour renforcer le rapport de force collectif, mais aussi pour permettre aux membres de comprendre ce qu'est la force collective d'un syndicat qui décide de se battre dans le cadre d'alliances les plus larges possibles.

Toutes ces actions et ces mobilisations ont finalement culminé par l'adoption en assemblée générale d'un mandat de grève

pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée. Notons que ce sont 100 % des syndicats qui ont adopté le mandat! On peut dire que les membres étaient prêts à exercer la grève, le moyen de pression ultime, pour faire bouger le gouvernement.

Ce sont donc 14 jours de grève qui ont permis aux comités de négociation d'obtenir des ententes de principe que les assemblées générales ont adoptées fièrement. Malgré quelques déceptions sur certains enjeux selon le secteur, les gains salariaux obtenus n'auraient pas été à cette hauteur sans l'exercice du rapport de force des syndicats du Front commun. Faire la grève, en plus de redonner du pouvoir aux travailleuses et aux travailleurs sur leur lutte, a obligé le Conseil du trésor à délier les cordons de la bourse et à écouter non seulement les travailleuses et les travailleurs, mais aussi la population du Québec qui souhaite que les employé-es dans nos services publics soient respectés! Bravo pour votre lutte exemplaire, votre niveau de mobilisation a fait toute la différence!

# Les transports scolaires

Durant de nombreuses années, les chauffeuses et chauffeurs du transport scolaire ont eu des salaires très bas, en plus d'avoir des horaires discontinus.

De nombreuses pressions, notamment de la CSN, ont forcé le gouvernement à augmenter les enveloppes de financement du transport scolaire de 15 à 30 % pour améliorer l'attraction et la rétention du personnel. Cependant, rien ne forçait les transporteuses et transporteurs scolaires à remettre cet argent dans les poches des travailleuses et des travailleurs. Cela a poussé les syndicats du secteur à mener de dures luttes pour réclamer l'argent qui leur était dû !

## Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Tranco-CSN

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Tranco-CSN a fait plus de quatre mois de grève afin d'obtenir un règlement satisfaisant. Leur lutte a été particulièrement difficile. Le 31 octobre 2023, les membres du syndicat déclenchaient la grève générale illimitée. Alors que l'on aurait pu espérer que celle-ci soit de courte durée, le syndicat a réalisé rapidement que la compagnie mère, « First Student », basée aux États-Unis, n'avait aucun intérêt à faire des compromis sur ses marges de profits. Ainsi, l'argent provenant de Québec se retrouvait directement dans les poches de la compagnie à Cincinnati plutôt que dans celles des travailleuses et travailleurs !



Durant toute la grève, l'employeur a essayé de diviser les membres du syndicat en multipliant des interventions auprès de ceux-ci. Ils sont même allés jusqu'à publier un communiqué de presse pour influencer la négociation ! Bien que ces interventions soient illégales et qu'elles aient été dénoncées par le syndicat, l'ingérence ne s'est jamais vraiment arrêtée avant la fin du conflit. Dans le même sens, la chasse aux briseurs de grève fut omniprésente durant le conflit.

C'est finalement une hypothèse de règlement du conciliateur qui a permis de présenter une offre acceptable lors d'une assemblée générale forte en émotions qui s'est déroulée le 6 mars 2024. Les travailleuses et travailleurs de Tranco ont pu rentrer la tête haute avec la certitude d'avoir tout fait ce qui est en leur pouvoir pour se faire respecter.

## Syndicat des travailleuses et travailleurs des Autobus La Montréalaise-CSN Division Montréal

Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs des Autobus La Montréalaise-CSN Division Montréal représente une trentaine de chauffeuses et chauffeurs d'autobus qui font majoritairement des circuits scolaires, mais aussi des navettes pour des entreprises privées et des contrats de voyages nolisés. L'entreprise appartient à Sogesco, un transporteur reconnu pour son attitude antisyndicale et pour des bris de services dus à la difficulté d'attirer et de garder ses salarié-es.



Alors que les représentantes et les représentants de Sogesco se versent des salaires pouvant atteindre un demi-million de dollars, ils affirment sans gêne qu'ils ne peuvent en donner plus aux chauffeuses et aux chauffeurs qui ont la lourde tâche de la sécurité de leurs passagers, souvent des enfants du primaire. Pourtant, l'argent provient en grande partie de fonds publics et devrait être redistribué aux salarié-es.

Devant cette avarice, les membres de la division de Montréal ont décidé de tenir tête à Sogesco en déclenchant une grève générale illimitée, une première depuis qu'ils sont syndiqués. C'est donc durant une semaine de très grands froids que les grévistes se sont réunis tous les matins devant les bureaux de la direction de leur employeur à Laval pour signifier leur colère. La menace a poussé Sogesco à bonifier à deux reprises les augmentations salariales.

C'est donc le 25 janvier 2024 que les membres ont adopté la dernière offre de l'employeur. Le nouveau contrat de travail de cinq ans prévoit entre 20 et 21 % d'augmentation à la signature, selon le véhicule conduit, le versement d'un montant forfaitaire et la majoration de plusieurs primes.

## **Syndicats des travailleuses et travailleurs des Autobus Idéal—CSN**

Les chauffeuses et chauffeurs scolaires du groupe Idéal ont aussi dû avoir recours à la grève pour convaincre cette entreprise familiale de bien vouloir redistribuer les sommes du gouvernement aux travailleuses et travailleurs. Même avec un propriétaire local, l'appât du gain facile a conduit la compagnie à user d'arrogance pour inciter les membres du syndicat à accepter des offres clairement en dessous de leur valeur.

Toutefois, les membres n'ont pas eu froid aux yeux ! Ils ont décidé d'exercer une première séquence de grève du 16 au 28 avril 2024. Même si cette manœuvre a contrarié l'employeur, elle lui a surtout montré l'unité dans le groupe et la valeur de leur travail !

C'est pourquoi l'annonce d'une reprise de la grève le 10 mai a mis de la pression sur l'employeur afin qu'il bonifie ses offres pour respecter réellement les chauffeuses et chauffeurs de l'entreprise. Le 9 mai, les membres réunis en assemblée générale ont accepté l'entente de principe conclue par leur comité de négociation et ils ont pu éviter une seconde séquence de grève.



# Négociation coordonnée de l'hôtellerie 2024

## 11<sup>e</sup> ronde



La ronde de l'hôtellerie en 2024 était la première après la pandémie. Alors que les hôteliers ont largement retrouvé et dépassé leur niveau de profit d'avant la pandémie, c'est sous le slogan « Notre relance à nous, c'est maintenant ! » que les travailleuses et travailleurs du secteur se sont battus pour réclamer leur juste part du gâteau !

Avec un rapport de force retrouvé, les 30 hôtels de la négociation coordonnée de Montréal réclamaient 36 % d'augmentation salariale sur 4 ans ainsi que plusieurs

autres revendications sur les assurances, le recours aux agences et la charge de travail.

Des moyens de pression ont été exercés rapidement et des grèves déclenchées dès le mois de juillet à Montréal. Les syndicats ont multiplié les stratégies (grèves coordonnées, surprises, perlées, etc.) pour frapper fort au moment où le tourisme battait son plein.

C'est le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Laval-(CSN) qui a signé son premier règlement le 20 septembre en allant chercher 21 % d'augmentation salariale sur 4 ans. Un rattrapage important pour des travailleuses et travailleurs qui avaient laissé passer leur tour lors de la ronde précédente.

Plusieurs hôtels ont réglé dans la foulée, d'autres sont entrés dans un conflit plus long. Des demandes locales ont marqué les luttes de plusieurs syndicats. Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Marriott Château Champlain-CSN a exercé la grève et a été mis en lock-out. Le Syndicat des travailleurs(euses) du Bonaventure (CSN) a exercé un mois de grève générale illimitée pour gagner sa bataille sur la charge de travail des préposé-es aux chambres. Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Côte-de-Liesse-CSN a été quelques mois en lock-out en plein hiver pour obtenir un rattrapage salarial alors que ses membres étaient les moins bien payés du secteur. Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Reine Elizabeth-CSN est en lock-out depuis le 20 novembre.

Solidarité avec ces travailleuses et travailleurs !

## Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Reine Elizabeth-CSN



Ce syndicat fait partie, depuis le début, de la ronde de négociation coordonnée et a réalisé l'ensemble du plan d'action national. Le syndicat a exercé plusieurs séquences de grèves perlées et de grèves surprises tout au long de l'été, en ciblant les moments stratégiques où les activités étaient les plus importantes dans l'hôtel. À cet effet, le syndicat a tenu une semaine de grève lors d'un important tournoi international de golf, la Coupe des Présidents de la PGA. Depuis le début des négociations, l'employeur est extrêmement rigide à la table de négociation. Il souhaite ardemment faire entrer des agences externes pour affaiblir la force syndicale et amener de la précarité aux employé-es.

Le 19 novembre, l'employeur a déposé une offre finale complètement méprisante. Les membres ont rejeté celle-ci à 95 % en assemblée générale. Le lendemain, l'employeur a mis le syndicat en lock-out. Au moment d'écrire ces lignes, après 3 mois de lock-out, il n'y a eu aucune rencontre de négociation. Un rapport du ministère du Travail fut rendu à la mi-décembre faisant état de l'utilisation massive de briseurs de grève par l'employeur. En effet, 32 ont été pris en flagrant délit.

Le syndicat s'est solidement organisé pour tenir le coup pour un long conflit. Plusieurs comités ont été mis sur pied : le comité d'administration du Fonds de défense professionnelle de la CSN, les capitaines de grève pour prendre les présences, le comité de mobilisation, la cuisine militante, le comité d'entraide et le comité social.

Les membres du syndicat poursuivent solidairement et avec détermination leur lutte face à cet employeur méprisant et entêté. Le syndicat a mené plusieurs actions de perturbation à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ), celle-ci étant propriétaire du bâtiment de l'Hôtel.

Une activité de solidarité fut organisée avec les autres syndicats en lock-out de la région de Montréal : le Noël des lock-outés.

Les membres ont participé massivement à diverses actions syndicales et sociales : appui aux travailleuses et travailleurs d'Amazon, à ceux du Syndicat national des salariés(es) de la Société zoologique de Granby, participation à des manifestations et rassemblements (contre le PL89) et autres. Un grand rassemblement a été organisé devant l'hôtel le 20 février dernier pour souligner les 3 mois de lock-out. Outre la campagne de solidarité organisée par la CSN, le syndicat a lancé un livre de recettes de la cuisine militante pour financer l'appui au conflit.