

37^E CONGRÈS 2019, L'UNION DANS L'ACTION

BILAN DE LA MOBILISATION



Des syndicats en lutte!

Au cours du mandat 2016-2019, une grande majorité de nos syndicats affiliés ont négocié et conclu une convention collective, dont certains pour la 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 ayant eu cours dans les trois dernières années. Nous avons répertorié dans ce bilan certaines luttes qui se sont avérées plus 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.

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 qui font la force de leur entreprise!

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 sans grève ou lock-out. Cependant, pour certains, les moyens de pression lourds s'avèrent nécessaires pour se faire respecter. Voici donc un compte-rendu de certaines de ces luttes.

Le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN salue toutes et tous ses membres pour leur courage et leur détermination.

Les syndicats



Accueil Bonneau

Les travailleuses et travailleurs de l'Accueil Bonneau ont obtenu par leur solidarité et leur mobilisation une première convention collective en 140 ans d'histoire de l'institution. Cette convention a tout pour devenir la référence dans le milieu communautaire. Le syndicat a réussi à regrouper les différents secteurs et métiers. De la cuisine aux bureaux en passant par les travailleuses et travailleurs sociaux, l'entretien et l'informatique, c'est ensemble, par leur solidarité, qu'ils marquent la petite histoire de ce secteur. À tous les chapitres, ces syndiqué-es ont réussi non seulement à reprendre à leur compte les textes acquis par les autres syndiqué-es de ce secteur, mais ils ont obtenu des avancées importantes. 15\$ l'heure minimum et bien plus!

Avocats de l'aide juridique



Les avocates et les avocats de l'aide juridique, dont la convention venait à échéance en mars 2015, demandaient d'avoir la parité avec les procureurs de la Couronne. Pour que leur voix et leurs droits soient entendus, ils ont exercé plusieurs moyens de pression, dont le boycott massif du souper du président ainsi que la grève. Ils ont finalement obtenu une entente de principe en février 2019.

Brasseurs RJ

Première convention collective CSN

Affiliés à la CSN en février 2016, les membres du syndicat des travailleuses et travailleurs les Brasseurs RJ-CSN ont entériné le 13 mai 2017 l'entente de principe intervenue entre les parties.

Des gains notables ont ainsi été faits, en plus des ajustements des échelons salariaux permettant aux augmentations salariales d'atteindre une moyenne de 6,3% la première année, les primes de quart sont aussi ajustées à la hausse. Les salariées ont aussi obtenu des bonifications en ce qui a trait aux formations, aux mouvements de main-d'œuvre, à l'accessibilité aux postes de niveau supérieur, ainsi que pour les congés de maladie.



Des gains substantiels ont également été obtenus en lien avec le régime syndical. Ces gains ont permis l'implantation d'un comité de relations de travail et de santé-sécurité, des libérations pour le comité de négociation et la représentation syndicale.

Ces gains, ces victoires ont été possibles grâce à la mobilisation inébranlable des membres! Ensemble, ils ont obtenu le respect auquel ils ont droit. Ces brasseurs ont réussi avec leur rapport de force à brasser une convention à leur goût!

Les syndicats des casinos du Québec

La négociation regroupée des employées des casinos du Québec s'est déroulée durant 18 mois. Elle incluait les casinos de Montréal, du Lac Leamy, de Mont-Tremblant et de Charlevoix. Chacun avait ses particularités à négocier avant d'entreprendre la phase monétaire. Cette négociation s'est étendue sur une période de 10 mois de préparation, 12 mois de négociation basée sur les intérêts et 12 autres mois de négociation traditionnelle. C'est avec une mobilisation plus que rigoureuse, bien qu'inégale d'un casino à l'autre, que les parties en sont venues à une entente de principe à la suite de l'annonce d'un vote de grève à travers les casinos du Québec. L'annonce du vote de grève et la solidarité des syndicats ont précipité le règlement. Les membres ont fait un gain important pour contrer la sous-traitance puisque l'employeur aura l'obligation de faire travailler les employé-es du Casino si celui-ci loue un site à un exploitant extérieur. À ce gain, il faut ajouter des augmentations de congés familiaux, mobiles et sans solde, en plus des vacances. Une bonification au régime de retraite, des primes, et une augmentation de 2% par année, pour un contrat de 5 ans qui prendra fin le 31 mars 2022.

CHU en PPP

L'entêtement des libéraux en faveur des PPP a coûté cher aux Québécoises et aux Québécois au cours des dernières années. Malgré tous les avertissements et toutes les études démontrant les coûts exorbitants de cette pratique, le gouvernement Couillard est allé de l'avant, entre autres, avec le CHUM et le CUSM. La CSN et ses syndicats affiliés n'ont eu de cesse de dénoncer les PPP aux côtés de différents groupes conscients de ces aberrations, de nombreuses manifestations, représentations de toutes sortes pour tenter de renverser la vapeur et malgré tout, il a persisté à se soumettre aux intérêts des consortiums privés des CHU en PPP au lieu d'investir dans les soins à la population.

CISSS et CIUSSS

Négociation des conventions collectives locales et surcharge de travail : Une mobilisation importante

Dans la foulée de l'imposition de la fusion des accréditations dans le réseau de la santé à la suite de l'adoption de la loi 10, les syndicats CSN présents dans les 5 CIUSSS et CISSS de la région de Montréal et Laval ont accompli un travail de mobilisation impressionnant auprès de leurs membres. Rappelons que la loi 10 imposait la négociation de 26 matières au niveau local, à l'intérieur de délais très serrés, sans droit de grève et à coût financier nul pour l'employeur. Rien de moins !

Les syndicats concernés (STT du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal, STT du CIUSSS de l'Est-de-l'île-de-Montréal, STT du CIUSSS du Nord-de-l'île-de-Montréal, STT du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal et le STT du CISSS de Laval) ont mené de front à la fois deux consultations à large échelle à l'interne et une bataille contre la surcharge de travail sur la place publique.

Ainsi, des centaines d'assemblées syndicales ont eu lieu en deux phases, sur de multiples sites de travail et sur des plages horaires permettant la plus grande participation, pour préparer cette négociation imposée. Une première fois afin que chaque syndicat établisse son cahier de demande et organise sa structure de mobilisation face à l'employeur, juste avant le début de la négociation. Ensuite, après que des ententes de principe découlant de cette négociation/mobilisation aient été conclues, les syndicats concernés ont à nouveau tenu des dizaines sinon des centaines d'assemblées pour en expliquer le contenu et permettre aux membres de jauger les gains obtenus. De fortes majorités d'entre eux se sont alors prononcées en faveur de celles-ci dans tous les cas.

Clinique communautaire de Pointe St-Charles

Près de trois ans sans convention collective, c'est ce qu'ont vécu les travailleuses et les travailleurs de la Clinique communautaire de Pointe St-Charles. Après plusieurs moyens de pression aussi diversifiés les uns que les autres, ce syndicat n'a pas eu d'autres choix que de se doter d'un mandat de grève, et ce, afin de parvenir à améliorer les conditions de travail. Les parties ont évité de justesse cette grève grâce à la mobilisation des membres. Si elle avait eu lieu, elle aurait été la première grève dans l'histoire des 50 ans d'existence de la clinique !



Travailleuses et travailleurs des métiers de Concordia — CSN

Première convention collective CSN adoptée à l'unanimité

Près de deux ans après avoir quitté les Métallos, les membres de ce nouveau syndicat CSN ont entériné à l'unanimité l'entente de principe intervenue entre les parties quelques jours plus tôt. Cette entente a permis, entre autres, l'ajout et la bonification de certaines primes, l'amélioration de la clause sur les heures supplémentaires et la création d'un comité paritaire sur l'organisation du travail.

Avec cette entente, les employé-es des métiers de Concordia ont maintenant des conditions de travail semblables à celles des camarades des autres syndicats CSN de Concordia.

Construction

Après 7 jours de grève, la ministre Dominique Vien met fin à la grève en faisant adopter la loi n° 142. Cette loi octroyait dans l'immédiat une augmentation de 1,8 % jusqu'à ce qu'une entente soit négociée, sous menace de terminer la négociation en arbitrage. La négociation s'est poursuivie durant l'automne dans les 4 secteurs de la construction. Il en est résulté des augmentations de 1,8 % à 2,25 % durant trois ans selon les secteurs de l'industrie. Sous le thème « Ma famille d'abord » les travailleuses et travailleurs de la construction se sont opposés à ce que les employeurs puissent décider des horaires de travail et du temps supplémentaires, et ils ont réussi.

COOP du collège Maisonneuve

Il aura fallu un débrayage à la COOP Maisonneuve pour faire entendre raison à l'employeur

Après plusieurs mois de négociation, l'employeur maintenait ses nombreuses demandes de recul. C'est donc devant ce constat que le syndicat a dû prendre le



moyen ultime et a déclenché la grève générale illimitée le mercredi 30 août 2017. Cette grève générale illimitée avait été votée en assemblée générale et les membres comptaient bien se rendre au bout de cette bataille pour le maintien de leurs acquis.

En cette période d'entrée en classe, l'employeur a eu le culot de faire appel à des briseurs de grève, ce qui a envenimé le dossier. Heureusement, la négociation s'est poursuivie et les parties en sont finalement venues à une entente rapide-

ment, préservant ainsi les acquis syndicaux et bonifiant aussi certains articles de la convention collective.

CPE

On peut dire que ce n'est pas l'action qui a manqué pour le Syndicat des travailleuses(eurs) des CPE de Montréal et Laval! Entre la négociation, les austérités du gouvernement Couillard, une association patronale méprisante et plusieurs jours de grève exercés, il n'y a pas à dire, les dernières années ont été mouvementées! Pour être exact, 43 séances de négociation et 11 jours de grève au cours de cette houleuse négociation avec pour vis-à-vis des acteurs complètement déconnectés des milieux de travail. Bref, il faut dire que la bataille n'a pas été facile, mais si enrichissante! Nous nous sommes mobilisées par nos actions et en

Sans jamais broncher, tenues debout devant une convention collective satisfaisante. Aujourd'hui, nous sommes fières d'avoir une convention collective satisfaisante. Considérant la direction relativement aux coupes des congés personnels et de maladie, et des vacances au prorata des jours de grève exercés, l'APCPE n'a pas dit son dernier mot. Encore une fois, fortes et solidaires, nous serons sur le chemin de l'APCPE, car nous aussi nous n'avons pas dit notre dernier mot.

FAÇONNONS
NOTRE
Avenir

affichant nos couleurs!
nous nous sommes
cette association patro-
sommées fières d'avoir

Solidarité!

CPE AMBCAL

Mobilisation!

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

Solidaires et énergiques, les membres du syndicat ont démontré leur force à l'employeur en déclenchant une grève perlée de 5 jours, réparties sur 3 semaines. 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, à l'unanimité! Face à cette détermination, l'employeur a changé de ton (et de porte-parole) et a accepté de retourner à la table de négociation. Les négociations ont repris et sont toujours en cours, mais les travailleuses gardent leur mandat de grève en poche! Dossier à suivre!



Demix

Une action qui porte ses fruits

Après plusieurs mois de discussion, de mobilisation et d'actions de visibilité dans diverses sections de l'entreprise, une délégation de travailleuses et de travailleurs s'est déplacée jusqu'à la maison mère de l'entreprise à Toronto en décembre dernier pour faire valoir son point de vue concernant les irritants du système de gestion des livraisons Optimizer. Cette action a permis la mise en place d'un projet pilote qui semble pour l'instant apporter des résultats satisfaisants.

Demix Longueuil et LaSalle

Grève évitée de justesse

C'est à la toute dernière minute que les parties en sont venues à une entente dans la négociation pour le renouvellement de la convention collective chez Demix Longueuil et LaSalle.

L'assemblée générale a en effet entériné cette entente juste avant le déclenchement de la grève de 3 jours prévue le 3 octobre 2016. La ténacité des membres leur a permis de faire des gains importants.

Manoir Dollard-des-Ormeaux

Les négociations ont débuté le 3 juin 2015, avec un employeur fortement en demande. Les membres ont voté unanimement en faveur de l'utilisation de moyens de pression, le 10 décembre 2015. La mobilisation s'accroît de plus en plus : port de macarons, pas de port de l'uniforme, tracts remis aux résidents et à leur famille, chorale de Noël au siège social de Boucherville et BBQ. Arrivée aux clauses monétaires, tout se complique et, le 15 décembre 2016 lors d'une assemblée spéciale, un vote secret sur une banque de 72 heures de grève à utiliser au moment opportun est adopté à l'unanimité.

L'employeur qui n'a jamais déposé d'offre qui aurait pu servir de base pour négocier, dépose finalement une offre le 1^{er} mai 2017, offre qui est rejetée unanimement par les membres en assemblée générale. Ces derniers décident d'exercer leur droit de grève et une période de 7 heures de grève a lieu le 18 juin 2017. Une nouvelle offre est déposée par l'employeur et présentée en assemblée le 23 juin 2017. Cette offre est très satisfaisante et est acceptée à 100%. Signature le 2 août 2017.



STT des Enseignes Trans-Canada

Les membres de ce syndicat se sont tenus debout en portant fièrement les autocollants CSN. Ayant tous participé à la nouvelle décoration de l'usine, ils ont maintenu la pression forte en refusant de remplir leurs feuilles de temps jusqu'à la signature de l'entente, malgré une mise en demeure. À l'heure du lunch lors de la dernière séance de négociation, ils ont donné un coup d'éclat en sortant de l'usine pour appuyer leur comité de négociation. Ils ont hurlé leur mécontentement et défié l'employeur qu'ils ne lâcheraient pas. Une entente de principe est intervenue plus tard dans la soirée.

Héma-Québec

Après 42 mois de négociation, le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Héma-Québec, Montréal-CSN, le Syndicat des assistants(es) techniques de Laboratoire de Héma-Québec (CSN) et le Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN) (à l'exception de la section des tissus humains) ont tous conclu une entente de principe en février 2019. Ces travailleuses et travailleurs ont mené une longue et difficile lutte, allant jusqu'à l'application d'un mandat de grève. Leur solidarité et leur ténacité ont eu raison de cet employeur rigide dont les mandats à incidence monétaire proviennent en grande partie du Conseil du trésor.



Syndicat des employé-es du centre d'hébergement privé Les Jardins de Jouvence

Après plusieurs actions de mobilisation, les travailleuses et les travailleurs ont déclenché une grève qui s'est déroulée du 30 juin au 7 juillet 2016. Face à un employeur intransigent, ce moyen de pression est nécessaire pour faire débloquer une négociation qui traîne en longueur depuis 2 ans.



Effectuée dans le cadre des services essentiels, cette grève visait à dénoncer les offres méprisantes de l'employeur. Un appel a également été fait aux autres syndicats de la CSN pour participer à des actions.

Kells Academy SEE de l'Académie Kells/Kells Academy Teacher's Union

Une négociation pour une première convention collective d'un tout nouveau syndicat syndiqué CSN. Malgré leur manque d'expérience syndicale, les membres du syndicat, enseignants au collège privé Kells Academy, n'ont pas froid aux yeux. Ils démontrent leur forte mobilisation et leur appui à leur comité de négociation en portant fièrement la traditionnelle casquette CSN tous les mardis depuis la mi-mai.

La Presse

Syndicat des travailleurs de l'information de La Presse (STIP – CSN)

Syndicat des travailleuses et travailleurs du centre informatique de La Presse (STTCILP – CSN)

Syndicat des employés de bureau de journaux (SEBJ – CSN)

Les syndicats de La Presse et Nuglif, qui étaient sans contrat de travail depuis janvier 2016, ont dû s'armer de patience et de créativité pour en venir à une entente. On se rappelle que les salarié-es, et considérant la situation financière difficile de La Presse, ne voulaient pas perdre leurs acquis. Ils ont finalement trouvé un terrain d'entente en janvier 2019 pour les membres de l'information et en mai 2019 pour les membres de Nuglif.

STT Loto-Québec

Syndicat des travailleurs et des travailleuses de Loto Québec — CSN

Après une négociation de longue haleine, où la direction offrait à ses salarié-es une réduction de son pouvoir d'achat et où le syndicat n'a eu d'autre choix que de se doter d'un mandat de moyens de pression. Le STTLQ a finalement, après plus de deux ans de négociations, obtenu un règlement. D'ailleurs, malgré plusieurs enjeux importants concernant les horaires de travail, les libérations syndicales et les salaires, le STTLQ a réussi à tirer son épingle du jeu. Il n'y a aucun doute : les gains sont immanquablement dus à la mobilisation des membres !



18 mois d'attente
ÇA SUFFIT!



Une vraie négô. ça presse !

MOBILISATION
convention
collective CSN

Maison l'Échelon

Le syndicat a dû y mener une lutte pendant des mois afin de se voir reconnaître comme partie prenante du contrat d'assurance et aussi changer de firme. L'enjeu était de faire progresser la couverture de cette protection pour les membres, tout en permettant des économies de 2000\$ par mois pour... l'employeur ! Des gains ont aussi été réalisés lors de cette négociation au niveau du mode de calcul de l'ancienneté ainsi que par l'ajout d'une prime pour le personnel d'entretien effectuant des tâches d'extermination de parasites dans les résidences de la Maison l'Échelon.

Le STT de MDA Espace — CSN

C'est avec des moyens de pression et un vote de grève à la majorité de 99 % que la centaine de travailleuses et travailleurs de ce syndicat ont fini par faire entendre raison à leur employeur. Cet employeur, qui souhaitait appliquer la recette américaine aux travailleurs de cette usine située à Sainte-Anne-de-Bellevue, soit celle du *cheap labor* et du statu quo, a fini par comprendre.

La partie patronale proposait des reculs importants des conditions de travail, du régime de retraite, du régime d'assurance collective, entre autres. En somme, il s'attaquait aux fondements mêmes de la convention collective.

Beaucoup de gains ont été faits du côté salarial, notamment des augmentations de salaire allant de 3 % à 4,5 % pour la grande majorité des membres pour les trois prochaines années, la progression salariale automatique pour certains postes et l'abandon du concept des spécialités, ainsi que des primes-repas pour les heures supplémentaires non prévues. L'augmentation du temps disponible pour faire de la prévention au travail, ainsi qu'un quatrième officier syndical pour bien servir les membres sont aussi des gains notables.

Le cas de ce syndicat est un bel exemple de ce qui peut être accompli quand les membres sont mobilisés et entourés d'une équipe compétente et dévouée.

STT de Distribution Multi-Markes de Laval — CSN

Lock-out à Multi-Markes

Le 1^{er} avril 2017, Multi-Markes de Laval déclenche un lock-out contre ses quelque 120 employés, et ce, de manière sauvage puisque jusqu'au tout dernier instant précédant le déclenchement du lock-out, les négociations se déroulaient relativement bien. Malgré l'utilisation illégale de briseurs de grève par l'employeur, les membres du syndicat se sont mobilisés, tenus debout et n'ont cessé de démontrer leur appui au comité de négociation. Une entente de principe est intervenue moins d'un mois suivant le déclenchement du lock-out.

Polystar/Polyfilm

Réunis en assemblée générale le 19 novembre 2018, les membres de la section Polystar ont adopté à 88 %, après plusieurs mois de négociation, une entente



de principe intervenue entre le comité de négociation et l'employeur. Les syndiqué-es de cette entreprise ont tenu tête à un employeur qui était fortement en demande et tentait d'imposer des reculs tels que couper la demi-heure de dîner payée. Grâce à leur ténacité et à plusieurs actions de visibilité incluant des manifestations et piquetages symboliques, les travailleuses et travailleurs ont obtenu une convention collective satisfaisante. En plus de faire reculer l'employeur sur ses demandes, ils ont obtenu, entre autres : une hausse de la part de l'employeur de 40% du coût des assurances

collectives, des augmentations de salaire incluant une rétroactivité de plus de 8 mois ainsi que la bonification des primes et des vacances.

Radio-Canada

Syndicat des communications de Radio-Canada-FNC-CSN

Au terme d'une véritable saga incluant une campagne de défense de la mission de Radio-Canada sous l'égide de *Tous amis de Radio-Canada*, ainsi qu'un vote de fusion forcée par la direction et le Conseil canadien des relations industrielles, une entente de principe a été acceptée par les membres à 81 %. À la suite d'un premier rejet à 56 %, la nouvelle entente de principe a permis d'obtenir l'affichage de 176 postes permanents et aussi d'encadrer la sous-traitance dans certains secteurs. De plus, tous les temporaires se verront désormais reconnaître leur ancienneté. Cette convention vient sanctionner près de trois ans de négociation et de mobilisation pour unifier trois conventions collectives couvrant pratiquement tous les postes de travail à Radio-Canada. Le Syndicat des communications de Radio-Canada-FNC-CSN représente 3000 membres au Québec et à Moncton.

RSG

Plusieurs luttes ont été menées par les responsables de service de garde en milieu familial. Au cours des trois dernières années, ces travailleuses se sont mobilisées sur plusieurs sujets devant un gouvernement libéral sans pitié, entre autres, pour les pressions des garderies privées et les frais de guichet unique pour la Place 0-5 ans. D'ailleurs, après un recours juridique à cet effet et une mobilisation sans faille, le gouvernement a renoncé aux frais de guichet unique qui avait pour effet d'appauvrir ses travailleuses. Une belle victoire pour les quelque 3 200 RSG, membres de la CSN !

Regroupement Les Sages-femmes du Québec

Après avoir talonné le ministre libéral de la Santé, Gaétan Barrette (MSSS), et avoir fait plusieurs manifestations dans tous les coins de la province pour la reconnaissance du métier des sages-femmes, c'est le 28 mars 2018 que celles-ci ont mis fin à une négociation laborieuse de trois ans en adoptant à 85 % une entente de principe.

L'un des enjeux prioritaires de la négociation portait sur l'amélioration de leur forfait de garde qui s'élevait à moins de 2 \$ l'heure. Elles ont obtenu un montant inférieur consenti annuellement aux professionnelles du réseau ou aux sages-femmes des provinces comparables, mais accueillent positivement le montant de 9 439 \$ offert annuellement. Elles ont également obtenu de la part du ministère l'assurance selon laquelle des moyens seront déployés pour préserver les conditions de travail de celles qui œuvrent dans le Grand Nord.

Les sages-femmes ont dû faire plusieurs concessions, notamment en ce qui concerne les frais de kilométrage et le congé sans solde pour études. Ce n'est que partie remise à la prochaine négociation.



CHU Sainte-Justine

Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires (SPSIC-CSN)

Syndical national des employés (SNE - CSN)

Syndicat des techniciens et professionnels du Québec (STEPSQ-CSN)

Tous les syndicats de toutes les luttes. En effet, ces trois syndicats CSN regroupant les quatre catégories de travailleuses et de travailleurs de cet établissement ne l'ont pas eu facile lors des années Couillard-Barette. Des batailles, il s'en est organisées continuellement à partir de l'intersyndicale CSN de l'endroit. Ainsi les mobilisations se sont-elles faites nombreuses contre les compressions budgétaires, l'épuisement du personnel, la surcharge de travail, la hausse dramatique des départs en congé de maladie, une réorganisation du travail insensée, la fusion forcée illogique avec le CHUM, le démembrement des laboratoires pendant l'opération OPTILAB... Les 4 500 membres de la CSN de l'endroit sont montés aux barricades à l'appel de l'intersyndicale CSN toutes les fois, sans coup férir !

En ce moment, le syndicat de la catégorie 4 (STEPSQ-CSN) est engagé sur une base volontaire dans une négociation pour renouveler sa convention collective locale.

SEMB-SAQ

Après des mois de négociation et de mobilisation, le Syndicat des employé-es de magasins et de bureaux de la SAQ (SEMB-SAQ-CSN) a signé une nouvelle convention le 30 avril 2019.



Grâce à une solidarité déterminée et exemplaire dont ils ont fait preuve tout au long de cette négociation, à l'échelle de la province, la mobilisation a permis aux 5 500 travailleuses et travailleurs d'obtenir des mesures de conciliation travail-famille importantes, une diminution des disparités de traitement entre les réguliers et les partiels, la reconnaissance de l'ancienneté des partiels tant dans l'échelle salariale que pour les avantages sociaux, ainsi que des augmentations salariales équivalant à 12,75 % sur 6 ans.

Services correctionnels du Québec

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

Encore une fois, dans le sillage du dernier règlement de l'ensemble du secteur public québécois, le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (SAPSCQ-CSN) a mené une âpre lutte afin de se soustraire aux demandes de reculs patronaux concernant, entre autres, le régime de retraite. Un vaste plan de mobilisation a ainsi été déployé sur plusieurs mois et la convention collective a finalement été acceptée par une grande majorité des membres. Des gains substantiels ont été obtenus à l'arraché grâce à l'esprit de corps et la mobilisation des membres ainsi qu'au leadership dont a fait preuve le syndicat.

Syndicat des employé-es du Collège Stanislas — CSN

Pendant la négociation, le syndicat a fait face à un licenciement collectif pour la majorité de ses membres même si ceux-ci ont tout fait pour empêcher la sous-traitance de leur travail incluant s'adresser à la communauté française, manifester, aller chercher un mandat de grève et faire des actions intersyndicales. Un règlement est intervenu entre les syndiqué-es et l'employeur à l'automne 2017.



STM

Le 18 février 2019, c'est avec un taux de participation record que les employé-es d'entretien de la STM votaient à 98 % pour une banque de 6 journées de grève à être utilisées au moment jugé opportun. Les négociations qui duraient depuis plus de deux ans se sont terminées lors d'une assemblée spéciale le 10 mars, où près de 97 % des membres du syndicat ont voté en faveur de la convention collective recommandée par le médiateur, en battant le taux de participation de leur assemblée de février. Le cadre législatif dans lequel se sont déroulées ces négociations et les reculs majeurs demandés par l'employeur ont demandé un tour de force de la part des syndiqués. Les employé-es d'entretien du Syndicat du transport de Montréal-CSN ont envoyé un message clair et sans équivoque à leur employeur tout au long de la négociation.



TÉLUQ

En grève générale illimitée depuis le début de l'année 2019, le Syndicat des tuteurs et tutrices de la Télé-université Montréal-Québec (STTTU) fait face à une partie patronale extrêmement rigide. Dès le début du conflit, le syndicat s'est engagé sur la voie de la mobilisation pour défendre ses membres. Des activités de piquetage soutenu ont été tenues à chacune des 20 semaines du conflit de travail. Le syndicat peut profiter d'une grande solidarité de la part des syndicats de la FNEEQ et du CCMM; il y a eu plusieurs dizaines de manifestations en solidarité. À partir du mois de mars 2019, les membres du STTTU ont commencé une tournée de kiosque militant dans plusieurs universités du Québec pour informer les étudiants de la situation. Finalement, plusieurs actions dérangeantes et coups d'éclat ont été réalisés pour dénoncer l'attitude de l'employeur. Au 3^e mois du conflit, la CSN a lancé la campagne du 25 \$. Les syndicats de la CSN ont fait preuve d'une grande solidarité envers le syndicat.

TC Transcontinental

Malgré le contexte difficile dans les médias écrits et la vente de près d'une centaine des publications de TC Transcontinental, les membres du syndicat qui représente les journalistes et les rédacteurs en chef d'une trentaine de titres publiés dans les régions de Lanaudière, de Laval, et de Montréal, ont réussi à obtenir cinq congés de maladie dans leur convention collective, un enjeu important pour les employé-es puisqu'aucune journée n'était prévue dans l'ancien contrat de travail. Les syndiqué-es ont dû faire des concessions sur les horaires de travail qui seront fixes, mais ont obtenu des augmentations de salaire de 2 % par année sur trois ans plus un forfaitaire de 4 % en rétroactivité.



STT de Transplant Québec

Un vote de grève historique qui permet un règlement satisfaisant. Un des enjeux de cette négociation était que les travailleuses de l'établissement aient accès aux mêmes droits pour des congés de maternité que celles du secteur public. Rien de moins et cela en 2018. Scandaleux, vraiment! Bravo pour l'issue de cette bataille!

Transco — Transport scolaire

Le 14 mars 2018, réunis en assemblée générale, les travailleuses et travailleurs de Transco-CSN ont entériné une entente de principe intervenue une semaine plus tôt entre l'employeur et le comité de négociation syndical. Ce règlement leur a permis d'augmenter leur rémunération globale d'un peu plus de 11,4% sur cinq ans. Au départ de cette négociation, l'employeur exigeait des travailleurs une baisse de salaire de 5%, ce qui les a incités à exercer trois journées de grève afin de le faire reculer. Par ce règlement, ces travailleuses et travailleurs ont démontré toute la détermination et toute la volonté que ça prend pour poursuivre la lutte légitime du secteur du transport scolaire à savoir d'obtenir de meilleures conditions de travail pour l'ensemble des conductrices et conducteurs. Un virage est nécessaire dans ce secteur et



ça doit passer par un investissement de la part du gouvernement, dans des enveloppes budgétaires dédiées à financer les augmentations salariales et les conditions de travail du secteur.

Syndicat des employés (es) de l'École Vanguard (CSN)

Ce syndicat représente des professionnel-les non enseignants et près de 150 enseignantes et enseignants spécialisés en adaptation scolaire.



Après plusieurs mois de négociation, et une mobilisation exemplaire; manifestations devant l'école, port d'un dossard fluo et une menace de vote de grève, les parties en sont venues à une entente de principe sans reculs. L'employeur avait un cahier de demandes chargé de reculs qui ont été contrés par la solidarité et la détermination du syndicat. L'employeur a retiré toutes ses demandes lorsque ce syndicat a mis à l'ordre du jour un vote de grève. L'employeur tenait absolument à augmenter le ratio élève/classe et le temps de présence à l'école non-payé. Lors de la dernière négociation dans le réseau scolaire, des gains ont été obtenus, comme par exemple : l'assurance collective, des libérations syndicales supplémentaires payées, 1 congé de maladie et 1 congé personnel supplémentaires, une augmentation de 280 \$ par année par employé au budget de formation, une augmentation de représentations syndicales dans plusieurs comités décisionnels de l'école et des augmentations de salaire. Bravo à toutes et tous pour ce succès de mobilisation !

Collège Villa-Maria

Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Villa Maria/Union of Villa Maria Workers

Moins d'un an après la signature de la convention collective, le collège Villa-Maria prend la décision de fermer l'école de musique. À la suite de cette annonce, une forte mobilisation s'installe; une grande manifestation où des centaines de personnes ont sillonné les rues du quartier Notre-Dame-de-Grâce. De plus, une pétition de plus de 2000 signataires et près de 600 commentaires ont été déposés en appelant une meilleure gouvernance du collège. À ce jour, la lutte est toujours en cours.



Syndicat des travailleuses et des travailleurs en loisirs de ville de Laval

Un syndicat qui rayonne par sa jeunesse, sa créativité et son implication. À ce jour, le STT LVL est en négociation depuis plus d'un an avec la ville de Laval. C'est avec un brin d'humour, de décoration et une stratégie de communication hors du commun que le syndicat réussit à tenir ses 1 200 membres, dont la plupart de manière saisonnière et travaillant dans tous les aréna, parcs, plateaux sportifs, piscines et différents camps de jour. Le degré de mobilisation grimpe au même rythme que le mercure de l'été qui vient et qui fait grandement avancer la négociation actuelle. Le 6 juin en fin de journée, une entente est intervenue entre les 2 parties.

Viomax

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Viomax — CSN

Nouvellement accrédité, le syndicat de l'organisme communautaire Viomax, composé principalement de kinésiologues et de sauveteurs nationaux, a dû mener dès son accréditation une bataille rangée avec l'employeur. En effet, deux de ses officiers ont rapidement été congédiés sous de fallacieux prétextes. Ô coïncidence, c'était aussi les deux seuls membres du comité de négociation ! À la suite d'un vote de grève, une mobilisation des usagers, qui restera gravée dans les mémoires, a eu lieu lors de l'assemblée générale annuelle de l'organisme. Cette bataille s'est soldée par la réintégration des deux officiers et la conclusion d'une première convention collective pour les 25 membres CSN de l'endroit. Une belle victoire quoi !

Grand Nord

Centre de santé Tulattavik

Les nombreuses interventions des acteurs du milieu, notamment de la CSN, ont fait reculer le ministère de la Santé et des Services sociaux sur l'implantation du projet Optilab au Nunavik et à la Baie-James. Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé Tulattavik de l'Ungava (STTCSTU-CSN) a été informé de cette décision, début février. Optilab constituait une menace tant pour les travailleurs que pour les patients puisqu'une dégradation des services était à prévoir.

ARK — aussi connu sous le nom de KRG (Kativik Regional Government Employees Union - CSN)

Une entente de principe intervenue le 18 avril 2018 entre l'Administration régionale de Kativik (ARK) et le Syndicat des employé-es de cette même

administration a failli échouer quand un litige concernant le paiement rétroactif des salarié-es ayant quitté l'ARK a fait surface. Après un vote de 6 jours de grève à 93 % le 26 novembre et l'exercice d'une journée de grève, la partie patronale a finalement entendu raison et décidé d'honorer l'entente.



Secteur de l'hôtellerie

Négociation coordonnée de 2016

Une 9^e ronde des plus intéressantes

La 9^e ronde de négociation coordonnée s'annonçait des plus stimulantes pour les syndicats y étant impliqués. En effet, les conditions économiques des dernières années permettaient aux salarié-es du secteur d'espérer recevoir leur juste part de la croissance. Même dans ce contexte, certains syndicats ont dû faire de fortes luttes, allant du vote de grève au débrayage, en passant par des moyens de pression de plus en plus lourds.

Hôtel Gouverneur Place Dupuis

Une entente plus que satisfaisante

C'est à la suite d'une lutte de près de quatre mois que les travailleuses et les travailleurs de l'Hôtel Gouverneur Place Dupuis ont finalement obtenu le renouvellement de leur convention collective. En effet, aux prises avec un



employeur irrespectueux qui les a mis en lock-out quelques jours avant Noël, ces travailleuses et travailleurs ont dû affronter un hiver des plus difficiles.

Malgré les aléas de Mère Nature, les membres du syndicat ont fait preuve d'une grande solidarité et ont réussi

à tenir la minute de plus, ce qui leur a permis d'obtenir un règlement incluant des gains importants sur le plan salarial, au régime syndical et pour les vêtements de travail. Félicitations pour leur ténacité !

Plusieurs actions ont été menées à l'été 2018, l'employeur a réagi en envoyant des mises en demeure à tous les dirigeants du syndicat.

Au surplus, après s'être entendu paritairement pour demander l'aide d'un médiateur-conciliateur auprès du ministère du Travail, l'employeur a déposé dès le lendemain un grief patronal réclamant plus de 150 000 \$ au syndicat.

Utilisation de briseurs de grève

Plusieurs employeurs du secteur de l'hôtellerie défient la loi

Lors des dernières négociations de l'hôtellerie, plusieurs employeurs ont eu recours à des briseurs de grève, ce qui contrevient à la loi. Certains ont même défié l'ordonnance de la Cour. Il nous faut penser à l'hôtel Bonaventure où un enquêteur a constaté la présence de 14 briseurs de grève. Rappelons que ce même employeur s'était fait rabrouer au Tribunal administratif du travail quelques jours auparavant, car il avait eu recours à des briseurs de grève à l'hôtel Classique de Québec.

L'Hôtel Gouverneur Place Dupuis a aussi dû faire face à des briseurs de grève. Il n'était pas question d'affaiblir notre rapport de force en laissant des employeurs véreux utiliser des moyens illégaux et cela a été à maintes reprises reconnu par le Tribunal administratif du travail.

Hôtel Bonaventure

C'est à la suite d'une grève de 36 heures, suivi d'un lock-out de près de cinq semaines, que les parties en sont venues à une entente. Celle-ci permet aux salarié-es de joindre les éléments de la plateforme commune que se sont donnés les syndicats de l'hôtellerie. D'une durée de quatre ans, cette entente prévoit des augmentations salariales de 3 % par année pour les 3 premières années et de 4 % pour la 4^e année.

Ritz-Carlton

Une deuxième entente pour la négo coordonnée

En septembre 2016, c'est avec le Ritz-Carlton qu'est intervenue une deuxième entente. Celle-ci, d'une durée de quatre ans, rejoint les objectifs de la plateforme commune. Comme la durée de la convention, les augmentations salariales, la bonification des indemnités de vacances et les importants gains touchant les indemnités de départ.

Secteur du préhospitalier

Urgences-santé — Paramédics

Une longue et difficile négociation

Sans contrat de travail depuis le 31 mars 2015, c'est dans un contexte d'austérité que s'est déroulée la négociation chez Urgences-santé. Comme si cela n'était pas assez, le ministère de la Santé et des Services sociaux s'est retiré de la table nationale laissant place à une négociation fragmentée.

La négociation fut rude et longue. Après avoir déposé des demandes au printemps 2015, les premières rencontres de négociation n'ont eu lieu qu'à l'automne et dès le printemps 2016, un vote pour entamer des moyens de pression excluant la grève a été tenu. En novembre, ce fut un mandat de moyens de pression incluant la grève à 100 %, des effectifs remplacés à 100 % comme à la négociation précédente. En janvier 2017, devant le refus des employeurs à conclure une telle entente de services essentiels, il y a eu obtention d'un vrai mandat grève soit une grève de tâches.

À l'hiver 2017, plusieurs actions de mobilisation ont été tenues et les premières journées de grève légales ont eu lieu en février et mars. À partir de ce moment, des journées complètes de piquetage devant le siège social se sont tenues pour manifester leur mécontentement dû à la lenteur des négociations. Plusieurs interventions et recours légaux ont dû être faits pour faire respecter les conditions de la grève légale, l'employeur tentait de contourner ses obligations et intimider les grévistes.

À la fin avril, la partie patronale a fait son premier dépôt sur toutes les matières à incidence financière, à l'exception du régime de retraite, c'est en juin qu'a débuté une deuxième grève avec de nouvelles listes de services essentiels et l'ajout de nouveaux moyens de pression.

Finalement, le 20 juillet, il y a eu une entente de principe que le syndicat s'est engagé à présenter à ses membres dès que le nouveau régime de retraite à prestation déterminée serait accepté par toutes les parties. La grève a alors été arrêtée. En décembre, à la suite du ralliement de toutes les allégeances syndicales telles la CSN, la FTQ et la FPHQ, au régime de retraite à prestation déterminée, l'entente de principe était complète et fut présentée aux membres du syndicat du préhospitalier (SP) en assemblée générale le 14 décembre 2017 pour être entérinée.

Urgences-santé — SPS-CUS (personnel de soutien)

Des toilettes barricadées !

Du côté du personnel de soutien, la négociation s'est déroulée en parallèle à celle des paramédics, participant même à plusieurs journées de piquetage avec eux. Toutefois, ce sont eux qui ont le plus impacté l'employeur avec la grève de tâches. Rappelons-nous les toilettes barricadées et l'utilisation de toilettes chimiques par les cadres. Ces photos ont fait le tour du Canada dans la communauté des paramédics. Bien qu'ils aient été les plus touchés par ce conflit en subissant des coupes salariales de 20 % à la suite de l'application de leur liste de services essentiels, ils ont su demeurer debout



et ont finalement eu gain de cause en entérinant leur entente de principe le 8 décembre 2017.

Urgences-santé — SEUS (répartitrices et répartiteurs)

Ce n'est qu'en juin 2018 que la négociation s'est finalement terminée.

C'est grâce à la détermination et à la mobilisation de ses membres que le syndicat des employé-es d'Urgences-santé a finalement obtenu un règlement atteignant ainsi les objectifs qu'ils s'étaient fixés.

En effet, plus de six mois après leurs collègues paramédics et du personnel de soutien, les membres réunis en assemblée ont entériné à 83 % l'entente de principe intervenue avec la Corporation d'Urgences-santé. Ce résultat fait suite à une longue bataille ponctuée de plusieurs journées de grève et d'actions de mobilisation.

Cette négociation, qui s'est déroulée sur une période de plus de trois ans, a permis de faire des gains substantiels tout en maintenant la parité en lien avec les augmentations salariales des autres travailleurs de l'État québécois.

