

Conseil central

DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN



GUIDE SYNDICAL

pour les syndicats CSN et leurs membres
en période de négociation



GUIDE SYNDICAL

pour les syndicats CSN et leurs membres
en période de négociation



Par le Conseil central du Montréal métropolitain, 2025
Inspiré du guide fait par le *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Rolls-Royce
Canada - CSN* dont les sources proviennent de différents textes syndicaux.

Table des matières

	Un syndicat, qu'ossa donne	04
	◊ Solidarité, autonomie, combativité et démocratie	
01	La négociation	05
02	Votre rôle dans le processus de négociation	06
03	Affronter la pression des négociations	07
04	Les tactiques courantes de l'employeur	07
05	L'union fait la force	08
06	Vos droits en vertu des normes du travail et du Code du travail	09
07	Des communications rapides et efficaces	09
08	Le cycle de négociation en vertu du Code du travail	10
09	Foire aux questions	11

UN SYNDICAT CSN, QU'OSSA DONNE?



Solidarité, autonomie, combativité et démocratie

Les membres de la CSN partagent cette conviction qu'il n'est point de gain sans efforts, qu'il n'est point de victoire sans que les conditions qui la rendent possible ne soient mises en place. La première de ces conditions est la solidarité : une solidarité concrète, active, constamment nourrie et enrichie.

◊ **La solidarité** | La différence CSN, c'est avant tout la solidarité : se syndiquer avec nous, c'est ne plus jamais être seul-e. C'est bénéficier de la force d'un mouvement qui compte 325 000 membres et 650 salarié-es pour vous offrir leur soutien.

◊ **L'autonomie** | Mais c'est aussi l'autonomie : les syndicats y sont maîtres de leur négo, avec pour appui toute la force d'un mouvement centenaire. Vous choisirez les règles qui animeront votre vie syndicale et vous serez maîtres de vos décisions.

◊ **La combativité** | La combativité des syndicats à la CSN est une autre caractéristique importante. Soyez combattifs et combattives en toute solidarité. Et peu importe les décisions que vous prenez, la CSN sera là pour vous appuyer dans vos revendications.

*« Il ne suffit pas d'avoir raison, encore faut-il avoir la force d'avoir raison ».
Marcel Pépin, président de la CSN de 1965 à 1976.*

◊ **La démocratie** | Seul, devant son employeur, le travailleur est sans pouvoir, sans rapport de force. L'action syndicale contribue au haussement des salaires et des conditions de travail et également à faire progresser la justice et l'équité au travail. Un syndicat n'est pas l'affaire de quelques-uns, c'est l'affaire de toutes et de tous. Pour la CSN, la démocratie est une des valeurs fondamentales qui soutiennent la vie syndicale. On se tient debout, ensemble.

Les travailleuses et les travailleurs ont tout à fait raison de vouloir améliorer leur sort, car les patrons ne font jamais de cadeaux! Il faut s'organiser pour créer le rapport de force nécessaire pour faire des gains. Se syndiquer à la CSN, c'est choisir de s'inscrire dans une tradition centenaire de luttes solidaires pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des gens.

Solidarité!

01 LA NÉGOCIATION



La négociation d'une convention collective représente une période remplie de questionnements, d'incertitudes et d'anxiétés. Mais il est inévitable pour garantir de bons avantages sociaux, des conditions de travail intéressantes et un salaire décent. Vous ne méritez rien de moins. Et n'oubliez pas une chose: nous pouvons améliorer notre niveau de vie si nous faisons preuve de solidarité et parlons d'une seule voix.

Le processus de négociation en résumé

1. Élection des membres du comité de négociation;
2. Construction du cahier de demandes syndicales :
 - o Les sondages faits auprès des membres afin de comprendre ce qui leur importe le plus;
 - o Les discussions avec d'autres membres sur le lieu de travail et pendant les séances de discussion ouverte;
 - o Une révision exhaustive des conventions collectives dans notre industrie qui sont de même nature que la nôtre ainsi qu'une révision de la jurisprudence arbitrale pertinente des dernières années;
 - o Des comptes rendus des représentants syndicaux qui ont des discussions directement avec l'employeur de façon quotidienne, mais aussi avec vous, les membres;
3. Adoption du cahier de négociation en assemblée générale;
4. Envoi de l'avis de négociation et début des négociations;
5. Échange des demandes syndicales et des offres patronales;
6. Adoption de mandats de moyens de pression et de grève et exercice des mandats au moment jugé opportun
7. Rencontres de négociation menant à une entente de principe;
8. Adoption de l'entente de principe par l'assemblée générale.

Les salaires et les avantages sociaux que vous recevez ne sont pas un cadeau de l'employeur, mais plutôt le résultat du processus de négociation et de mobilisation. Sans la protection juridique d'une convention collective et la mobilisation des membres pour la faire respecter, l'employeur peut modifier l'assurance maladie, les congés, les quarts de travail, le régime de retraite et bien d'autres avantages dont nous profitons actuellement ou que nous avons réussi à négocier.

Il reste un élément crucial dans ce processus: vous, le membre syndiqué! Vous êtes la force réelle derrière notre syndicat et c'est vous qui aurez le dernier mot.

Le syndicat, et ce qui en fait la force, c'est VOUS!

02 VOTRE RÔLE DANS LE PROCESSUS DE NÉGOCIATION

La négociation d'un contrat de travail pour les membres est l'une des raisons les plus fondamentales de se syndiquer. Ce nouveau contrat a un impact majeur sur chacun d'entre nous, car il détermine le salaire que nous gagnerons pour nous permettre de soutenir notre famille et de maintenir notre capacité à suivre le coût sans cesse grandissant de la vie (par exemple, l'essence, l'épicerie et les factures de services publics), l'assurance-vie, le coût des avantages sociaux, etc.

Bien avant d'avoir commencé à négocier, l'employeur a déjà une bonne idée de nos forces et faiblesses. En tant qu'employés, nous devons tous comprendre que nos paroles et nos agissements sur le lieu de travail sont rapportés tôt ou tard aux membres de la direction. L'employeur sait parfaitement ce qui nous préoccupe.

Que pouvez-vous faire pour contribuer à des négociations réussies?

- ◊ Dites à la direction que vous vous attendez à un contrat de travail juste;
- ◊ Si un membre de la direction vous demande si le syndicat prévoit exercer des moyens de pression ou la grève, dites-lui que tout dépend de la volonté de l'employeur de négocier de bonne foi et de nous offrir un contrat juste et équitable;
- ◊ Parlez à vos camarades, partagez de l'information avec eux et soutenez-vous;
- ◊ Remplissez tous les sondages préparés par le syndicat; Prenez part à toutes les rencontres syndicales et assemblées d'information. Durant ces rencontres, votre comité vous proposera des stratégies de négociation, tels les moyens de pression à utiliser. Ce sera à vous de débattre et de décider et ce sera la responsabilité de tous les membres de se rallier aux décisions de l'assemblée; Portez vos insignes syndicaux (t-shirts, drapeaux, fanions, autocollants, etc.) afin de donner de la visibilité au syndicat et de démontrer notre solidarité;
- ◊ Assurez-vous que vos représentants vous transmettent de l'information et des mises à jour tout au long des négociations. Tenez-vous à jour en visitant le site web et la page Facebook du syndicat et consultez les tableaux d'affichage syndicaux;
- ◊ Advenant un vote sur un arrêt de travail, proposez-vous pour l'un ou plusieurs des comités qui seront mis sur pied à cet effet. Mettez vos talents et compétences au service des membres qui en auront besoin.

Votre participation joue un grand rôle dans le déroulement de ces négociations. Si vous souhaitez participer ou si vous-même avez besoin d'aide, n'hésitez pas à contacter votre syndicat.

03 AFFRONTER LA PRESSION DES NÉGOCIATIONS

La négociation d'une convention collective est une montagne russe d'émotions pour nous tous. Si l'employeur a notre bien-être à cœur, elle sera disposée à nous traiter avec le respect que nous méritons en négociant un bon contrat de travail qui tient compte des droits des travailleuses et des travailleurs et offre des augmentations salariales, de meilleurs avantages sociaux et un meilleur régime de retraite. Gardez ces éléments en tête alors que nous nous dirigeons vers ces négociations. Et lorsque vous sentirez vos émotions prendre le dessus, faites une pause, prenez une grande respiration et soyez attentifs aux paroles et aux agissements d'employeur.

Celui-ci pourrait avoir recours à toutes sortes de tactiques pour vous effrayer et semer le doute dans votre esprit. Rappelez-vous que toutes ces tactiques font partie des plans de l'employeur, qui est de gagner votre confiance et de créer des divisions au sein de notre groupe. Diviser pour mieux régner. Il ne faut pas tomber dans le piège de négocier sur le plancher.

Vous maintenez la production en marche en offrant un service de grande qualité. **Nous méritons un contrat de travail juste et équitable!**

04 LES TACTIQUES COURANTES DE L'EMPLOYEUR

Les employeurs ont développé tout un arsenal de tactiques ou de coups bas fréquemment utilisés pour faire fléchir les syndicats. Il faut les voir venir et réagir rapidement si nécessaire.

- ◊ Discréditer les revendications;
- ◊ Nous présenter comme des irresponsables en temps de crise;
- ◊ Diviser pour mieux régner. Jouer des groupes d'employés contre d'autres: tel département ou tel emploi contre une autre, les vieux contre les jeunes, ...;
- ◊ Surveiller pour mieux intimider en installant des caméras ou en embauchant des gardiens de sécurité;
- ◊ Envoyer de l'information aux employé-es outrepassant le syndicat;
- ◊ Envoyer ses gestionnaires ou ses cadres fraterniser avec nos membres durant les heures de travail;
- ◊ Tenter de manipuler ou de soudoyer certains employés pour en faire ses porte-paroles ou « poteaux » dans le syndicat;
- ◊ Intimider des militants les plus actifs ou des représentants syndicaux;
- ◊ Menacer de donner des avis disciplinaires ou donner des avis disciplinaires pour des raisons qui d'habitude ne sont pas problématiques;
- ◊ Envoyer des avis de licenciement à certains groupes ou départements à l'approche d'un vote de grève;
Inviter des employés à participer à des loisirs présentés comme « n'ayant rien à voir avec la négociation ou un conflit de travail »: activités sportives, « party » des Fêtes, réception pour les retraités, barbecues, etc.



05

L'UNION FAIT LA FORCE

La mobilisation est capitale dans une négociation. Elle commence toujours par l'information. Les comités de négociation et de mobilisation vous tiendront au courant de l'évolution des négociations. Notre but est simple: obtenir de bonnes conditions de travail. C'est pourquoi le comité de mobilisation proposera différentes activités et actions de visibilité pour faire pression sur l'employeur. Plus il y aura de membres qui participeront, plus notre pouvoir de négociation sera grand.

Mais lorsque la négociation est dans une impasse ou que l'employeur refuse de négocier de bonne foi et de discuter de vos revendications essentielles, qu'il remet en cause des droits déjà acquis et que les divers moyens de pression à notre disposition sont épuisés, que reste-t-il à faire?

La grève n'est jamais un objectif en soi, c'est un moyen de défense et un dernier recours. Mais c'est aussi un droit syndical essentiel et protégé par les lois et la Constitution. C'est un moyen ultime, mais parfois nécessaire à exercer.

Lorsque les membres décident collectivement de faire la grève, nous devons être prêts à tenir bon. C'est pourquoi la CSN a créé le Fonds de défense professionnelle (FDP), qui verse une indemnité de grève pour une durée indéterminée en cas de grève ou de lock-out.

Une grève n'est pas un exutoire pour évacuer sa frustration, c'est une bataille soigneusement organisée. L'employeur utilisera toutes les ressources à sa disposition : police, sécurité privée, surveillance électronique, avocats, tribunaux, soutien du gouvernement et accès au capital et au crédit. Tout cela dans le but de nous épuiser et de briser notre unité. C'est pourquoi nous devons nous préparer, nous doter des moyens de résister et montrer à l'employeur que seule la négociation permettra d'obtenir une entente équitable et satisfaisante.

Notre arme principale : le militantisme

Face aux moyens financiers et judiciaires des patrons, nous pourrions compter bien sûr sur un fonds de grève (FDP), sur l'appui financier du mouvement syndical (dons des syndicats de la CSN) et sur des stratégies diverses (piquetage, boycottage, contre-publicité, etc.). Mais notre arme principale, celle dont ne disposera jamais l'employeur, c'est le militantisme.

La qualité du militantisme, le degré d'implication de chaque membre, leur volonté d'action concertée, c'est cela qui fera toute la différence. On peut faire la grève dans la meilleure conjoncture, avec un bon soutien financier, mais sans militantisme, la lutte sera plus ardue. Cette arme se fabrique dans les luttes quotidiennes. Le militantisme syndical, c'est en partie la base de la solidarité et de la combativité!

06 VOS DROITS EN VERTU DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET DU CODE DU TRAVAIL

Les membres de la direction ne peuvent pas:

- Prendre part à une réunion syndicale, participer à une opération d'infiltration visant à déterminer si des employés prennent part à une activité syndicale;
- Poser des questions d'ordre syndicales ou tenter de savoir si des réunions syndicales auront lieu, etc. (Les employés peuvent, de leur propre chef, aborder de tels sujets avec la direction. Ceci n'est pas une pratique de travail illégale, mais le fait de poser des questions dans le but d'obtenir des renseignements supplémentaires l'est.);
- Demander aux employés de donner leur opinion sur les négociations. **Votre comité de négociation est votre seul porte-parole auprès d'employeur;**
- Demander aux employés de quelle façon ils ont l'intention de voter;
- Faire de déclarations antisyndicales;
- Muter des employés en raison de leurs activités syndicales;
- Prendre une mesure disciplinaire plus sévère envers un membre en raison de ses activités syndicales;
- Menacer les travailleurs ou influencer leur vote par la coercition;
- Menacer un travailleur syndiqué par l'entremise d'une tierce partie;
- Modifier les conditions de travail d'un membre syndiqué lorsque l'avis de négociation a été envoyé.

Le non-respect de l'un ou l'autre de ces droits est une violation de la Loi sur les normes du travail et du Code du travail et pourrait être une raison valable pour porter plainte pour pratique de travail déloyale. Faites-en part à votre délégué syndical!

07 DES COMMUNICATIONS RAPIDES ET EFFICACES



Pour bien informer et mobiliser rapidement nos membres en période de négociation, il faut disposer de moyens de communication efficaces. Les principaux moyens de communication dont doit disposer le syndicat sont:

- Le réseau des textos, à mettre sur pied surtout à l'approche d'un conflit de travail;
- Le bulletin d'informations (Info-négo);
- Les assemblées spéciales d'information;
- L'information verbale régulière par la structure de délégués, de « poteaux » ou d'agents de liaison;
- Réseau de distribution de bulletins, avis ou tracts (délégués, « poteaux », affichage sur tableaux syndicaux, etc.);
- Visite par les membres du comité de négociation sur le plancher.

08

Le cycle de négociation en vertu du Code du travail



Envoi de l'avis de négociation	<ul style="list-style-type: none"> • Pour une première convention collective, l'avis peut être envoyé dès l'accréditation syndicale. • Pour une convention existante, l'avis peut être envoyé par l'une ou l'autre des parties à compter de 90 jours précédent l'expiration de la convention collective.
Processus de négociation	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation avec l'Employeur. • Demande d'aide d'un conciliateur au besoin. Un conciliateur n'a pas le pouvoir d'imposer un règlement aux parties.
Durée du processus de conciliation	<ul style="list-style-type: none"> • Le processus de conciliation varie selon le nombre de points en litige, et ce pour une durée indéterminée. • Le droit de déclencher une grève ou de faire des moyens de pression ne s'éteint pas en période de conciliation.
Entente de principe	<ul style="list-style-type: none"> • Entente de principe à la table de négociation. Peut arriver à n'importe quel moment durant ce cycle. • Adoption de celle-ci en assemblée générale à scrutin secret.
Acquisition du droit de grève ou de lock-out	<ul style="list-style-type: none"> • L'acquisition du droit de grève ou de lock-out est obtenue 90 jours après l'avis de négociation ou après le début des négociations.
Exercer le droit acquis de grève	<p>Les conditions préalables suivantes doivent avoir été respectées:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La convention collective est expirée; • Le Syndicat doit prendre les moyens nécessaires pour informer ses membres d'un vote de grève au moins 48 heures à l'avance. • Un vote de grève doit avoir eu lieu.
Vote de grève	<ul style="list-style-type: none"> • La grève doit être autorisée au scrutin secret en assemblée générale par un vote majoritaire des membres du Syndicat qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote.

09

FOIRE AUX QUESTIONS

Menons les bonnes batailles: assurons-nous de mettre en priorité l'amélioration de la qualité de vie de chaque membre.

Cette section a été conçue pour vous fournir des réponses aux questions que vous vous poserez tout au long des négociations. Sachez que votre appui durant le processus de négociation jouera un rôle déterminant à la table de négociation.

Q : De quelle façon puis-je contribuer aux négociations?

R : Participez aux discussions, aux rassemblements, aux sondages et aux autres événements qui démontrent notre solidarité. En compagnie de vos camarades, portez les insignes du syndicat aux moments désignés. Parlez haut et fort dans votre lieu de travail. Vous verrez que la solidarité porte ses fruits!

Q : Pourquoi faudrait-il se rassembler pendant les négociations?

R : Le soutien des membres envers le syndicat et leur engagement envers les questions qui les touchent est essentiel. Une forte présence syndicale lors de rassemblements envoie un message puissant à l'employeur, un message indiquant que nous sommes unis et forts.

Q : De quelle façon le syndicat me tiendra-t-il à jour sur les négociations?

R : Des mises à jour régulières par soit l'entremise de texto, de site web, des médias sociaux, de bulletins (info-négo), d'assemblées générales et de vos délégués syndicaux.

Q : Lorsqu'un membre de la direction me demande mon opinion, que devrais-je répondre en appui au syndicat?

R : Les membres de la direction seront nombreux à tenter d'évaluer le soutien de nos membres sur des sujets divers. Ils transmettront ensuite cette information directement aux négociateurs de l'employeur. La meilleure façon d'obtenir un bon contrat est de se montrer forts et unis sur le lieu de travail. Les négociateurs syndicaux ont vos intérêts à cœur; l'employeur a ses intérêts à cœur. Vous pouvez soutenir vos camarades (votre syndicat) tout au long des négociations en transmettant un message à la direction qui reflète votre solidarité et votre force sur les sujets qui nous tiennent tous à cœur.

Q : De quelle façon la Fédération, le CCMM et la CSN influenceront-elles les négociations?

R : Tout au long des négociations, la Fédération avec notre conseiller syndical appuient les membres du comité de négociation. Divers services de la CSN soutiennent le syndicat, tels que le service d'appui à la mobilisation et à la vie régionale (SAMVR) du CCMM, le service juridique, service de recherches (MCE conseils par exemple), le service des communications, etc. Le comité exécutif du syndicat doit leur transmettre les besoins et les préoccupations des membres.

09

FOIRE AUX QUESTIONS – suite

Q : Où et de quelle façon puis-je voter sur l'entente de principe (l'entente de principe survient lorsque les deux parties arrivent à une entente sur tous les sujets de négociation)?

R : Une assemblée générale sera rapidement organisée et l'entente de principe sera présentée suivie d'une discussion et d'un vote à scrutin secret. Seuls les membres en règle du syndicat qui sont employés actifs peuvent voter.

Q : Peut-on me congédier si je fais la grève?

R : Non! La loi protège les employés contre cette mesure parce que vous avez exercé un droit prévu par le Code du travail ou un de ces règlements.

Q : L'employeur peut-il engager des travailleuses ou des travailleurs de remplacement si nous sommes en grève?

Non aux
SCABS

R : Non. Dans le Code du travail, ils existent des dispositions interdisant à l'employeur le recours à ces personnes assimilées à des briseurs de grève (souvent appelés scabs). Notamment, il ne peut engager de personnel (cadre ou salarié) après le début de la phase de négociation pour remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out.

La même interdiction vaut également pour l'utilisation, dans l'établissement en grève, du personnel d'un autre employeur. Quant aux salariés d'un autre établissement de l'employeur, ils ne peuvent pas être affectés à l'établissement en grève ou en lock-out. Cela n'a cependant pas pour effet d'interdire totalement le recours à la sous-traitance externe si le travail est effectué par le personnel d'un autre employeur dans un autre établissement.

Par ailleurs, même si un salarié faisant partie de l'unité de négociation en conflit voulait continuer d'effectuer son travail malgré la grève ou le lock-out, il lui serait interdit de le faire et il serait également interdit à l'employeur d'utiliser ses services dans l'établissement visé par le conflit ou ailleurs, à moins d'entente avec le syndicat (pour des raisons de sécurité notamment).

Q : Est-il permis aux salarié-es de diminuer leur production ou de ralentir leurs activités?

R : Un ralentissement de travail destiné à limiter la production est interdit. Tant que la grève n'est pas exercée, il est interdit de conseiller à des salarié-es de ne pas continuer à fournir leurs services à leur employeur aux mêmes conditions de travail. Faire un ralentissement de production ou de service équivaut à exercer la grève.

09 FOIRE AUX QUESTIONS – suite

Q : Une grève devrait-elle être générale et illimitée?

R : Non, le syndicat pourrait se donner une banque de journées de grève pour être utilisée à sa guise, en temps jugé opportun.

Q : Quelle somme d'argent vais-je recevoir comme indemnité de grève?

R : La prestation hebdomadaire de grève*, provenant du Fonds de défense professionnelle (FDP) de la CSN, est non-imposable :

- 325 \$ / semaine dès la première (1^{re}) semaine de grève ou lock-out;
- 350 \$ / semaine après 3 mois de conflit;
- 375 \$ / semaine après 4 mois de conflit;
- 400 \$ / semaine après 5 mois de conflit;
- 425 \$ / semaine après 6 mois de conflit.

*augmente à chaque annuellement selon les règles adoptées en Congrès

Cette indemnité nous appartient et en aucun temps nous ne devons la rembourser à la CSN. Par ailleurs, nous devons adopter en assemblée générale des règlements de participation pour y avoir droit et les membres doivent respecter ses règlements.

Q : Combien de temps dois-je consacrer aux activités de grève chaque semaine pour avoir droit à l'indemnité de grève?

R : Le nombre d'heures consacrées aux tâches reliées à la grève (piquetage, téléphones, travail de bureau, distribution des bulletins, implication dans divers comités, etc.) doit être conforme aux statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle (FDP).

Q : Qu'arrive-t-il lorsque je suis sur l'assurance-emploi lorsque je fais la grève?

R : Si vous êtes en arrêt de travail lors du déclenchement d'une grève ou d'un lock-out, vous allez continuer à percevoir uniquement vos primes d'assurance maladie jusqu'au moment où vous êtes rétabli de votre maladie. Si vous êtes sur l'assurance-emploi régulier, le syndicat vous invitera à participer au conflit pour pouvoir recevoir les prestations de grève du FDP.

Q : Que sont les comités de grève?

R : Les comités de grève sont utilisés pour aider à organiser une grève efficace et pour soutenir nos membres (comité matériel, comité présences, comité pause-café et bouffe, etc.).

Q : Qu'arrive-t-il si je ne suis pas physiquement apte à faire du piquetage si nous faisons la grève?

R : Plusieurs des tâches à accomplir exigent peu d'endurance physique (comme le travail de bureau, les téléphones, etc.). Le syndicat travaillera avec les membres qui ont des besoins particuliers.

09

FOIRE AUX QUESTIONS – suite

Q : *Le syndicat continuera-t-il à négocier si nous sommes en grève?*

R : Oui. Étant donné que le but ultime est d'obtenir un contrat de travail juste et équitable, le comité de négociation continuera de négocier pour tenter d'en arriver à une entente satisfaisante.

Q : *C'est quoi un protocole de retour au travail?*

R : Un protocole de retour au travail est une entente entre l'employeur et le syndicat visant à ce que le retour au travail se fasse dans le meilleur climat possible. Cette entente peut notamment prévoir l'abandon de poursuites judiciaires ou de griefs, l'ordre de rappel des salarié-es au travail ou ce qu'il advient de certains droits des salarié-es, tels que l'accumulation de l'ancienneté, pendant la grève. Il n'est pas obligatoire de conclure un tel protocole puisque le Code du travail n'en traite pas. Le Code prévoit cependant qu'au terme d'une grève ou d'un lock-out, un salarié a droit de retrouver son emploi de préférence à toute autre personne.

CONCLUSION

Les leçons que vous tirez de votre lutte vous aideront à renforcer votre syndicat. Et cette force nouvelle vous évitera peut-être d'autres conflits. Mais jamais vous ne pouvez prendre pour acquis que la lutte est finie. Votre employeur continuera d'avoir des intérêts différents des vôtres. Vous devez maintenant faire preuve d'une vigilance à chaque instant. Au besoin, il faudra vous battre pour faire respecter votre convention collective, protéger vos droits acquis et continuer à améliorer vos conditions de travail lors des prochaines négociations. ET LA CSN SERA TOUJOURS AVEC VOUS POUR VOUS SOUTENIR ET GAGNER VOS LUTTES! Parce que vos luttes, sont aussi celles de tous les autres travailleuses et travailleurs.

**L'UNION FAIT NOTRE FORCE!
SOLIDARITÉ!**





Conseil central

DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN



1601, avenue De Lorimier, Montréal (Québec) H2K 4M5

Téléphone : 514 598-2021

Télécopieur : 514 598-2020

Courriel : receptionccmm@csn.qc.ca

 [instagram.com/ccmm.csn/](https://www.instagram.com/ccmm.csn/)

 [facebook.com/ccmm.csn/](https://www.facebook.com/ccmm.csn/)

 www.ccmm-csn.qc.ca/