

**Forts de nos origines,  
militons avec *fiereté***

CONGRÈS du Conseil central de Québec -  
Chaudière-Appalaches - CSN

**17 AU 21 JUIN 2019**

---

## **RAPPORT DES LUTTES**

Lorsque l'on entreprend la négociation d'une convention collective, c'est comme prendre le départ pour un marathon. On aborde la ligne de départ avec énormément d'excitation, de doute et de volonté. Une longue préparation sera nécessaire afin d'avoir toutes les ressources et les énergies pour contourner les embûches qui se placeront sur notre parcours. Plus la négociation avance, plus les efforts sont importants.

Le déroulement d'une négociation n'est jamais facile. On doit faire des choix et affronter de nombreuses difficultés. C'est avec la détermination et la volonté de gagner que la satisfaction est grande lorsque la ligne d'arrivée est franchie. Il n'y a pas d'épreuves auxquelles vous n'avez fait face.

À l'origine de toutes luttes, il y a des ouvrières et des ouvriers, des travailleuses et travailleurs qui sont fiers de militer en s'impliquant corps et âme pour le bien des membres de leurs syndicats.

Regardons ensemble qui sont ces militantes et militants qui se sont levés pour exiger le respect.

### **Les travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés:**

#### **La Roseraie, les Marronniers, le Manoir Sully**

Dès le début du printemps 2016, les camarades des centres d'hébergement privés de la Roseraie et des Marronniers entamaient leurs mobilisations afin d'obtenir de meilleures conditions de travail. La grève avec services essentiels aura duré 15 semaines avant que ne soit conclue une entente satisfaisante.

Les camarades du Manoir Sully ont, eux aussi, eu recours à la grève après plusieurs mois de négociation avec un représentant patronal des plus méprisants en la personne de Marc-André Boivin, ancien conseiller syndical et agent infiltré au sein de la CSN dans les années 80. Celui-ci préfère mépriser les salarié-es en les rabaisant plutôt que tenter de trouver des solutions et déposer des offres acceptables. Il aura fallu 13 semaines de grève avec services essentiels pour que les travailleuses et les travailleurs du Manoir Sully aient une entente à la hauteur de leurs attentes.

Puis, ce fut au tour des camarades de la résidence Logidor d'entreprendre leur négociation. Il ne leur a fallu que quatre rencontres pour conclure une entente de principe basée sur les revendications communes des syndicats CSN en centres d'hébergement privés.

**Bravo ! À vous toutes et tous qui avez su tenir la minute de plus !**

## **Le secteur préhospitalier**

---

À l'automne 2016, les paramédics et les répondants médicaux d'urgence (RMU) entreprennent une mobilisation pour le renouvellement de leurs conditions de travail.

Ils ont recours à la grève, mais ils doivent dispenser 100 % des services à la population.

Pour le secteur des paramédics qui réunit les syndicats de Portneuf, de Chaudière-Appalaches, de Charlevoix et de la Coopérative des techniciens ambulanciers du Québec, la coordination des actions ne fut pas chose facile, car il n'était aucunement question d'affecter les services à la population.

Tant pour les RMU que pour les paramédics, les moyens de pression qu'ils ont déployés visaient essentiellement les tâches administratives. Ne plus remplir de paperasse, de factures ou ne plus participer aux réunions administratives n'ont aucun effet sur la population à desservir, mais pour les employeurs et le gouvernement, il en est tout autrement.

Quant aux revendications salariales, il fallait d'abord rétablir la table sectorielle liée au secteur public, comme c'était le cas au cours des 25 dernières années. C'est le matamore du gouvernement libéral du Québec Gaétan Barrette qui l'a aboli pour diviser le rapport de force des paramédics et se servir des employeurs locaux comme bouclier et à sa merci pour le financement.

Les paramédics réclamaient également une amélioration du service à la population avec une augmentation du nombre de véhicules, une meilleure répartition de la charge de travail, l'abolition des horaires de faction pour certains et d'autres relatives aux primes et au régime de retraite.

C'est après plusieurs mois de mobilisation, d'actions et de moyens de pression qu'ils et elles ont pu en arriver à conclure des ententes de principe.

**Bravo !**

## **Les centres de la petite enfance**

---

La convention des CPE était échue depuis le 31 mars 2015. Plusieurs demandes syndicales concernant l'organisation du travail dont la question de la révision du calcul du ratio enfants/éducatrice occasionné par les coupures que les CPE ont dû faire, à la suite des modifications de la tarification imposée par les libéraux. Cette situation avait pour effet de diminuer le temps de présence des éducatrices auprès des enfants. Elles réclamaient également le maintien d'un siège au conseil d'administration de leur CPE.

C'est grâce à une mobilisation toujours exceptionnelle que ces travailleuses ont réussi à conclure une entente de principe la veille de leur deuxième journée de grève.

Les luttes menées par les travailleuses et travailleurs des centres de la petite enfance sont toujours empreintes de combativité et de solidarité au bénéfice des usagers et usagers et des travailleuses du réseau. À preuve, la lutte que mène le syndicat conjointement avec les responsables de services de garde en milieu familial contre le projet de loi concernant les maternelles 4 ans.

**Nous vous assurons de notre entier appui !**

### **Secteur de l'hôtellerie**

---

C'est en 2016 et de façon coordonnée que s'est amorcée une nouvelle ronde de négociation dans le secteur hôtelier qui regroupait pour notre région les syndicats de l'Hôtel Delta, de l'Hôtel Hilton, du Manoir du Lac Delage, de l'Hôtel Pur et de l'Hôtel Classique.

Après avoir effectué de nombreux moyens de pression, de visibilité et des débrayages, les syndicats des Hôtels Delta et Hilton ont obtenu des ententes sur la base de la plateforme des revendications du secteur CSN.

Quant au syndicat du Manoir du Lac Delage, il est également arrivé à une entente, mais en dehors du cadre de la plateforme en raison de la situation financière de l'employeur.

Pour le syndicat de l'Hôtel Pur, la situation fut tout autrement. Après plusieurs rencontres de négociation, l'employeur accepte d'ouvrir ses livres au syndicat en invoquant une conjoncture financière difficile, à la suite de coûteuses rénovations. Ce dernier dépose une offre globale et finale qui comprend de sérieux reculs au niveau de l'âge requis pour bénéficier d'une semaine réduite de travail, l'augmentation du fardeau de tâches pour les préposé-es aux chambres et plusieurs autres au niveau des clauses monétaires.

De plus, l'employeur demande une convention collective d'une durée de 5 ans ayant pour effet d'exclure le syndicat de la prochaine ronde de négociations coordonnées.

L'assemblée générale rejette à 86 % l'offre patronale et l'employeur décrète un lock-out le 11 novembre 2016, auquel riposte le syndicat avec un vote de grève générale illimitée à 91 % lors d'une assemblée tenue le 13 novembre 2016.

C'est après 29 jours de grève imprégnés de solidarité que le syndicat conclut une entente.

Le Syndicat de l'Hôtel Classique a également eu recours à la grève, fort d'un mandat unanime obtenu en assemblée générale le 20 septembre 2016, afin de contrer la sous-traitance et faire reconnaître l'ensemble des fonctions de l'accréditation tout en négociant des conditions de travail pour l'ensemble des membres. Pour y arriver, les travailleuses et les travailleurs de l'Hôtel Classique ont fait une grève qui a duré trois mois en maintenant une mobilisation digne de mention avec le support indéniable du conseil central.

**Bravo !**

### **Secteur du transport scolaire :**

---

Les chauffeuses et chauffeurs du transport scolaire affilié à la CSN ont amorcé un long combat afin de faire respecter leur profession.

Comme partout ailleurs, le salaire est un élément important de leurs revendications et doit être à la hauteur des responsabilités et des compétences liées à leur emploi.

Dans le transport scolaire, la réalité souffre d'inégalités importantes d'un employeur à l'autre. Les syndicats se sont d'abord attaqués à la question de l'évaluation du salaire lié à la fonction et ont arraché la création d'un comité national mixte composé des représentantes et représentants des travailleuses et travailleurs, des employeurs et du gouvernement. Ce dernier a déterminé qu'en 2015, le taux minimal de salaire était de 19,14 \$.

Un pas dans la bonne direction qui a rapidement connu ses limites, car les commissions scolaires ont la responsabilité des contrats de transport scolaire et les attribuent par appels d'offres, normalement au plus bas soumissionnaire, en ne respectant pas le taux de salaire recommandé. En ces temps d'austérité budgétaire, cela a permis aux commissions scolaires de se dégager une marge de manœuvre au détriment des chauffeuses et des chauffeurs.

Les syndicats ont alors repris le sentier de la mobilisation pour exiger du gouvernement que les sommes qu'il octroie aux commissions scolaires fassent partie d'une enveloppe fermée et entièrement dédiée. Ce qu'ils ont obtenu après plusieurs manifestations, la recherche de mandats de grève et pour les travailleuses et travailleurs du transport scolaire de Charlevoix Est, un débrayage d'une journée.

À ce jour, la lutte se poursuit afin d'obtenir des salaires décents.

**Solidarité !**

### **Graymont Portneuf:**

---

Les travailleurs de la carrière Calco de Saint-Marc-des-Carières, filiale de Graymont, sans contrat de travail depuis le 28 février 2017 ont décidé, dans un premier temps de joindre les rangs de la CSN pour être mieux outillés pour renouveler leur convention collective.

C'est après plusieurs mois de négociation qu'ils décident d'avoir recours à la grève afin de faire avancer les pourparlers à la table de négociation. C'est le 21 juin 2018 qu'à l'unanimité, les travailleurs votent un mandat de grève générale illimitée. Cette décision est une démonstration sans équivoque pour forcer l'employeur à régler, mais surtout à les respecter, car leurs salaires sont plus bas que dans les deux autres carrières du même employeur, ils réclament donc un rattrapage salarial. Ils obtiendront des augmentations de 2,75 %, la bonification du régime d'assurance collective et de meilleurs horaires de travail.

Il aura fallu plus de 54 jours de grève pour faire entendre raison à l'employeur et conclure une entente.

**Bravo !**

### **SEMB SAQ:**

---

Avec une convention collective échue depuis le 31 mars 2017 et avec énormément de détermination, les 5500 membres, dont 750 sur notre territoire ont amorcé le renouvellement de leurs conditions de travail. Là encore, le respect est à la base des revendications. Les horaires de travail, la conciliation famille-travail et la lutte à la précarité sont au cœur des revendications.

En juin 2017, un premier mandat de moyens de pression est obtenu dans une proportion de 97 %. C'est au mois de juin 2018, réunis en assemblée générale, que les membres voteront à 91 % une banque de 6 jours de grève qu'ils utiliseront de façon régionale et aléatoire afin de faire entendre raison à l'employeur. Malgré cela, l'employeur demeure sur ses positions. Le 28 septembre suivant, un nouveau mandat est donné à 96 % pour une banque de 18 jours supplémentaires de grève. La SAQ, c'est plus d'un milliard de dollars de bénéfices annuels qui, certes, vont pour soutenir nos services publics, mais lorsqu'il est temps d'investir dans l'organisation du travail et donner des horaires décents aux employé-es, l'argent se fait rare.

C'est le 1<sup>er</sup> décembre 2018, après 8 jours de grève incluant deux grandes manifestations dans les rues de Québec que s'est conclue l'entente de principe.

Ce règlement permet une augmentation substantielle de postes réguliers à temps plein, des horaires respectant davantage la conciliation famille-travail ainsi que la

reconnaissance de plusieurs droits aux employé-es à temps partiel, notamment au chapitre des congés, des assurances, des journées de maladie et des vacances.

Cependant, il demeure un fait déplorable qui réside en un manque flagrant de respect envers les piquets de grève. Tout au long des jours de grève, des travailleuses et des travailleurs ont dû affronter l'hostilité voire le mépris de nombreux clients en manque d'alcool. Pourtant, leur lutte en était une aussi pour l'amélioration du service à la clientèle.

**Bravo pour leur courage et leur persévérance !**

### **Les chargées de cours de l'Université Laval**

C'est en septembre 2017 que débutent les négociations pour le Syndicat des chargées de cours de l'Université Laval. Leurs demandes sont regroupées en trois grandes priorités soit, l'encadrement de l'ensemble des types de cours, la protection du travail, le renforcement du lien d'emploi, la reconnaissance du travail accompli et les charges de travail. Un autre enjeu qui est revendiqué depuis plusieurs années est un rattrapage salarial pour rejoindre celui payé par les huit universités comparables au Québec.

Lors d'un très long processus de négociation qui a nécessité plus de cinquante rencontres, le syndicat a développé et maintenu de nombreux moyens de pression et de visibilité allant jusqu'à obtenir un mandat pour une banque de 10 jours de grève à être utilisé au moment jugé opportun.

C'est sous la menace du déclenchement d'une première journée de grève prévue le 17 avril 2019 que le syndicat obtient in extremis, la veille, une entente de principe.

Les résultats obtenus lors de cette négociation impliquent notamment du rattrapage salarial, l'ajustement de la convention aux nouvelles réalités de l'enseignement, dont la formation à distance, des gains sur la prolongation du lien d'emploi et la stabilisation des contrats longues durées.

**Félicitations !**

### **Les travailleuses et travailleurs de HEMA-Québec:**

Avec une convention collective échue depuis plus de 3 ans, ces travailleuses et travailleurs ont dû se mobiliser afin de se faire respecter. Le 8 avril dernier, réunis en assemblée générale, les membres des syndicats de Héma-Québec ont voté à 99 %, un mandat de grève générale illimitée. Après plus de 3 ans de négociation sur les salaires, il était temps que le Conseil du trésor permette aux employeurs de déposer l'offre salariale afin de pouvoir instaurer une structure salariale unique pour les cinq unités

syndicales CSN de la province. Pour la région de Québec, on retrouve le syndicat des infirmières et infirmières auxiliaires et celui des employé-es généraux nouvellement affiliés à la CSN.

Il aura fallu beaucoup de détermination à ces femmes et ces hommes pour avoir gain de cause. C'est à l'automne dernier qu'une entente de principe a été convenue sur les clauses monétaires. Par la suite, les négociations se sont poursuivies sur les matières locales. À ce jour, l'ensemble des unités ont obtenu des ententes de principe, mais pour ce qui est du syndicat des employé-es généraux, il demeure une difficulté en regard des textes. Une intervention de la conciliatrice sera nécessaire.

**Bravo !**

### **Maraudage dans la santé :**

C'est à l'automne 2017 que s'est amorcée l'une des périodes les plus intenses dans le réseau de la santé et des services sociaux. La loi 10 forçait les fusions d'établissements de la santé et des services sociaux et du même souffle obligeait les syndicats à participer à un processus de vote d'allégeance syndicale. Le conseil central avec les différentes fédérations de la santé et des services sociaux et le Service de syndicalisation se sont mis à l'œuvre pour offrir tout le soutien nécessaire à l'opération. Dans notre région, ce sont plus de 20 000 travailleuses et travailleurs qui étaient sollicités afin de demeurer à la CSN ou de s'y joindre. Mais bien qu'il soit simple de relater une telle campagne, je peux vous assurer qu'elle fut des plus contraignantes à bien des niveaux. Nous sommes la seule région à avoir obtenu des gains dans la catégorie 4 tout en réussissant à augmenter le nombre de membres à la fin de la période de changement d'allégeance. Il faut aussi féliciter les militantes et les militants des catégories 2 et 3, qui comme pour la catégorie 4, au CIUSSS ont remporté la victoire. Dans la région de Chaudière-Appalaches, soulignons le travail exemplaire qui a été fait dans la catégorie 3 qui représente les seuls employé-es syndiqués à la CSN au CISSS.

Je m'en voudrais d'oublier les camarades qui, malheureusement, n'ont pu conserver leurs syndicats CSN. Je pense à nos infirmières et infirmiers de la région de Portneuf et à tous les syndiqué-es des catégories 2 et 4 au CISSS de Chaudière-Appalaches. Nous avons dû laisser partir de grandes et de grands militants. Nous ne pouvons qu'espérer qu'un jour prochain ils puissent réintégrer nos rangs.

Pour celles et ceux qui ont remporté la victoire, il est important de souligner que ces syndicats ont dû négocier 26 matières locales de la convention collective dans un encadrement légal des plus restrictifs. Au travers de cette négociation, il a fallu fusionner les listes d'ancienneté des nouveaux établissements qui peuvent regrouper plusieurs anciennes accréditations syndicales, tout en accueillant de nouvelles et nouveaux militants qui provenaient de diverses organisations aux pratiques

différentes. Malgré tous ces changements, les syndicats du CIUSSS de la Capitale-Nationale et du CISSS de Chaudière-Appalaches ont su relever le défi et ont pu présenter à leurs membres une convention collective qui les satisfasse.

**Bravo à ces femmes et ces hommes pour ce travail colossal !**

### **RTC - Chauffeurs et entretien :**

---

Les salarié-es du Réseau de transport de la Capitale ont entrepris en 2016 des négociations sous le nouveau régime qu'impose la loi 24. Cette nouvelle loi fixe de nouveaux paramètres qui encadrent de façon beaucoup plus restrictive la négociation dans le secteur municipal obligeant des passages à la conciliation pour pouvoir, par la suite, exercer un rapport de force. Si au terme de cette période, il n'y a toujours pas d'entente, un médiateur intervient et tranche le litige en faveur de la solution la moins coûteuse.

Après plusieurs semaines de négociation, de mobilisation et de moyens de pression, le syndicat des chauffeuses et chauffeurs a obtenu une entente de principe le 10 mars 2017, évitant ainsi l'application du mandat de grève. C'est à 87 % que les membres ont entériné les termes de l'entente qui prévoit des augmentations de salaire de 8 %, une rétroactivité au 1<sup>er</sup> juillet 2016, des améliorations au régime de retraite et aux horaires de travail.

Pour leur part, les employé-es d'entretien du RTC ont paraphé une entente de principe le 24 mai 2017, mettant ainsi fin à plus de 40 séances de négociation qui avaient débuté le 10 février 2017. Des améliorations au régime de retraite et de la protection des emplois ainsi qu'un processus accéléré des griefs ont été obtenus.

**Félicitations à toutes et tous !**

### **Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud**

---

Tout comme leurs confrères et consœurs du RTC, les chauffeuses et chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud ont entrepris le renouvellement de leur convention collective à la fin de l'été 2017. C'est à la suite de moyens de pression que la partie patronale démontre de l'ouverture pour trouver des solutions aux demandes syndicales. Pour aider la négociation, le syndicat a, le 25 août 2017, accepté de prolonger de 30 jours selon la loi 24, la période de négociation. Ce message de l'employeur a fait en sorte que le syndicat puisse en arriver à conclure le renouvellement de la convention collective. C'est quelques jours plus tard, soit le 17 septembre, que les membres adoptaient à 93 % la nouvelle convention.

**Bravo !**

## **Outils Garant**

---

Avec une convention collective échue depuis octobre 2018, le syndicat a amorcé la négociation avec la volonté d'être respecté et d'améliorer le sort de ses membres. Il aura fallu 5 mois avant de recevoir une première offre de l'employeur. Forts de leur mobilisation, les membres ont rejeté à 87 % les offres patronales et, dans la foulée, ont voté la tenue de moyens de pression à 100 %, en assemblée générale tenue le 28 février 2019, passant ainsi un message clair à l'employeur qu'il devait être plus sérieux s'il voulait un règlement. Après une nouvelle rencontre de négociation, le syndicat obtient une bonification des offres qui sont, par la suite, entérinées par les membres dans une proportion de 86 %. La nouvelle convention d'une durée de 5 ans permet des gains substantiels, notamment une 4<sup>e</sup> semaine de vacances après 10 ans, une augmentation de 16 % de la contribution de l'employeur à l'assurance collective, des augmentations de salaire de 11,5 % sur 5 ans et l'augmentation du taux de plusieurs primes.

De plus, le syndicat a travaillé à la syndicalisation d'une usine du même employeur à Woodstock au Nouveau-Brunswick. Ces travailleuses et travailleurs pourront bénéficier du dynamisme et de l'expertise du syndicat de Garant pour leur permettre d'obtenir de meilleures conditions de travail. Le 8 juin dernier, ils entérinaient, à 93 % leur première convention collective CSN.

**Bienvenue et bravo aux travailleurs et travailleuses des outils Garant !**

## **Sico**

---

En mars 2017, les membres du syndicat de Sico à Beauport ont dû recourir à la grève pour faire avancer leur négociation. Lors de la négociation précédente, les travailleuses et travailleurs avaient consenti à un gel salarial pour éviter une fermeture. Mais cette fois-ci, ils comptaient retrouver le chemin des augmentations décentes alors que l'employeur ne proposait que 1 % par année. Sans grande surprise, cette offre fut rejetée et le syndicat a effectué une première journée de grève de 24 h, suivie par une de 48 h et une autre de 72 h. Enfin, fort de sa mobilisation, le syndicat déclenche la grève générale illimitée pour faire entendre raison à l'employeur. Après 4 semaines de grève, le syndicat a conclu une entente de principe pour une convention d'une durée d'un an et demi avec une augmentation de salaire de 2,5 % rétroactif au 1<sup>er</sup> novembre 2017, et une deuxième de 1,5 % au 1<sup>er</sup> novembre 2018. C'est en raison de l'incertitude du marché que la convention collective a une aussi courte durée.

### Une fermeture sauvage

Le président du syndicat, Sylvain Carbonneau, disait au lendemain de la signature de la convention qu'à la lumière des résultats, il est apparent pour nous que les relations de travail et le climat de confiance soient à reconstruire à l'usine.

Il ne pouvait si bien dire, car les propriétaires américains de l'entreprise procèdent à l'automne 2018, à l'annonce de la fermeture de l'usine de Beauport et de l'entrepôt de Longueuil pour septembre 2019.

Malgré une entente relative aux modalités de cessation d'emploi et à des primes de départ, ce sont 54 travailleuses et travailleurs qui perdent un bon emploi pour satisfaire l'avidité d'actionnaires gourmands qui n'hésitent pas à délocaliser les emplois pour concentrer la production. La renommée de Sico n'est plus à faire au Québec et cela est principalement dû à la compétence et au travail de grande qualité des employé-es.

Le conseil central leur assurera tout son soutien, notamment au chapitre du reclassement professionnel et souhaite aux travailleuses et travailleurs un emploi à la hauteur de leurs aspirations ou de profiter d'une retraite méritée.

### **Chantier naval de Lauzon**

---

Le chemin de la victoire est long pour les gens du chantier. Depuis la tenue du dernier congrès du conseil central, bien des actions ont été menées. Au chantier, ce sont trois syndicats qui font la lutte, celui des employé-es de bureau, des travailleuses et travailleurs du chantier naval et celui du corps de sécurité. Il ne faut jamais oublier que le chantier Davie est le plus grand chantier au pays et qu'il représente 50 % de la capacité de production navale.

Les 3 dernières années furent ponctuées de nombreuses actions de mobilisation, de marches et de manifestations. Rappelons-nous la marche du 3 décembre 2017 dans les rues de Lévis, où la population était invitée à se joindre aux travailleuses et travailleurs du chantier. Une merveilleuse réponse des citoyennes et citoyens fera de cette action une grande démonstration de solidarité. On ne peut passer sous silence la présence à cette marche de bon nombre de politiciens, entre autres, le premier ministre Philippe Couillard et la cheffe du Bloc québécois Martine Ouellet, Steven Blaney et Joël Lightbound. Malgré leurs présences, bien peu de résultats venant du politique ne se sont traduits en action concrète.

Bon nombre de pressions politiques auprès des divers paliers gouvernementaux ont été faites, tant à l'Assemblée nationale qu'au parlement canadien, afin que la juste part

des contrats reviennent aux travailleuses et travailleurs de la Davie et que justice soit enfin rendue.

Nous ne le dirons jamais assez. L'erreur historique de 2011, lorsque deux chantiers soit Seaspans à Vancouver et Irving à Halifax furent désignés par le gouvernement conservateur à l'intérieur de la stratégie nationale en matière de construction navale, doit être corrigée. Ces deux chantiers ne respectent ni les échéanciers établis ni les budgets octroyés. C'est scandaleux !

Lueur d'espoir, enfin le gouvernement Trudeau avoue que deux chantiers ne suffisent pas. Un troisième est de mise. Annonce électorale ? Peut-être, cependant nous aurons à maintenir la pression particulièrement en période électorale afin que Davie retrouve enfin ses lettres de noblesse. Nous sommes les meilleurs, il est grand temps que le gouvernement canadien le reconnaisse.

Notre persévérance ainsi que d'autres acteurs ont permis d'obtenir un appui unanime des partis présents à l'Assemblée nationale.

### **CSN-Construction**

---

La dernière ronde de négociation dans le secteur de la construction fut des plus houleuse. C'est en janvier 2017 que débuta la négociation. Ce sont plus de 13 000 travailleuses et travailleurs syndiqués à la CSN qui entament cette négociation. Il faudra des mois de négociation ardue ponctuée d'avancées et de reculs ainsi que des heures de présences devant un employeur fermé avant que la patience des 175 000 travailleuses et travailleurs ne soit atteinte et qu'ils votent le 30 avril 2017 la grève générale illimitée. C'est le 24 mai 2017 qu'ils déclencheront la grève, ce mouvement de mobilisation ultime. Le gouvernement Couillard, après seulement 5 jours, imposera une loi spéciale 142. Celle-ci prolonge la négociation jusqu'au 30 octobre 2017. Au terme de ce délai, c'est un arbitre qui décidera de la destinée de ces gens. C'est d'ailleurs ce qui s'est produit dans le secteur institutionnel et commercial ainsi que dans le secteur industriel. De plus, cette loi interdit la négociation de clause de rétroactivité salariale; une loi tout à fait patronale. Le résultat de cette négociation ? Peu de perte significative, mais aussi peu de gain. Ce n'est que partie remise.

### **Solidarité !**

Nous tenons à souligner les efforts considérables de beaucoup de syndicats qui ont aussi conclu des ententes sans avoir eu à recourir à la grève.

Bienvenue aussi aux syndicats qui ont signé leur première convention collective CSN.

Je m'en voudrais de passer sous silence le soutien tangible que les syndicats affiliés au conseil central ont témoigné à ceux en grève en participant de façon assidue à la campagne de don de solidarité. L'argent est toujours le nerf de la guerre. Il est donc plus qu'important que vous puissiez soutenir les travailleuses et les travailleurs qui se mobilisent et prennent le sentier de la lutte en répondant généreusement aux campagnes de soutien pour les syndicats en conflits.

Comme vous avez pu le constater bien des luttes ont été menées.

Toutes ses femmes et tous ses hommes se sont présentés pour amorcer ces négociations pour le respect et l'avancement de leurs conditions.

Faire la grève lorsque nécessaire, c'est honorable.

C'est ensemble et unis qu'ils ont négocié avec conviction l'amélioration de leurs conditions de travail et c'est de cette façon et seulement de cette façon qu'ils ont gagné.

Plus que jamais il est important de savoir d'où l'on vient afin de savoir où l'on va.

**RESTONS FORTS DE NOS ORIGINES ET MILITONS AVEC FIERTÉ !**

**SOLIDARITÉ !**