

PROPOSITIONS ET AMENDEMENTS DES ORGANISATIONS AFFILIÉES

Adopté par le comité précongrès
des 14, 15, 16 et 17 décembre 2020



Propositions des organisations affiliées

Syndicat des travailleuses et travailleurs de PJC entrepôt – CSN (02-25-097)

Considérant qu'entre la décision de la CNESST à la suite d'un BEM et sa contestation, la CNESST cesse d'indemniser le/la travailleur(euse);

Considérant que l'assureur refuse d'indemniser le/la travailleur(euse) parce qu'il prend en compte le BEM plutôt que le médecin traitant. L'assureur devrait considérer le médecin traitant puisqu'il est en attente de faire évaluer les atteintes et limitations;

Considérant que l'assurance-emploi refuse l'admissibilité puisqu'elle ne prend pas en compte les heures en CNESST comme des heures travaillées.

Il est proposé :

Que la CSN revendique auprès des instances gouvernementales la création de mesures d'exception pour un meilleur soutien économique afin de soutenir les travailleurs(euses) victimes d'accident du travail pendant un processus de contestation de tous les niveaux (ex. : CNESST, BEM).

Que la CSN revendique auprès des instances gouvernementales de modifier les critères d'admissibilité de l'assurance-emploi pour faire reconnaître les heures de la CNESST en heures travaillées pour que le/la travailleur(euse) puisse avoir accès à des indemnités pendant un processus de contestation.

Le comité précongrès recommande l'adoption de cette proposition et la réfère à un conseil confédéral subséquent.

Conseil central du Montréal métropolitain

Attendu l'importance de la mobilisation contre le racisme systémique, donc, contre toutes les formes de racisme, intentionnel ou inconscient, mais ayant des effets cumulatifs, voulus ou non, de discrimination, en particulier sur le marché du travail;

Attendu que plusieurs syndicats affiliés nous interpellent sur des cas de racisme dans leur milieu de travail;

Attendu que le syndicalisme est un mouvement qui se doit de rassembler et organiser les travailleuses et travailleurs de tous âges, sexes, origines, cultures, identités de genre, couleurs, orientations sexuelles, états civils, religions, convictions politiques, langues, conditions sociales ou en situation de handicap;

Attendu la sous-représentation persistante dans les instances syndicales (conseils syndicaux, comités exécutifs, comités syndicaux) des groupes protégés par la Charte des droits et libertés et, en particulier, des personnes racisées alors qu'elles sont de plus en plus présentes sur le marché du travail québécois et montréalais;

Attendu qu'il existe des politiques publiques pour l'accès à l'égalité en emploi insuffisamment mises en œuvre;

Attendu que le syndicalisme se doit d'être un levier de transformation sociale et un vecteur de solidarité pour défendre toutes et tous les travailleurs;

Attendu que l'implication des syndicats dans ce combat contre le racisme systémique est propre à restituer les dimensions politiques et sociales qu'il convient de donner à ces luttes.

Il est proposé de :

- 1. Élaborer un plan d'action contre le racisme systémique pour l'ensemble des syndicats affiliés à la CSN.**
- 2. Accompagner les syndicats affiliés dans la mise en œuvre du plan pour s'assurer de la représentation dans toutes les instances syndicales des personnes racisées à égale proportion de leur présence sur le marché du travail.**
- 3. Préparer ce plan d'action en adoptant la méthode préconisée dans les plans d'accès à l'égalité en emploi en effectuant un bilan statistique de l'actuelle représentation des personnes racisées (minorités visibles et minorités ethniques), des femmes, des personnes en situation de handicap et des Autochtones.**
- 4. Créer, au sein de nos instances syndicales, des espaces permettant l'expression collective des personnes racisées sur leur expérience sur le marché du travail et dans notre organisation, et recueillir leurs témoignages et contributions.**

5. Réclamer d'être associée, en tant qu'organisation syndicale, à l'élaboration et la mise en œuvre de ces plans d'accès à l'égalité en emploi, et d'élargir la mise en œuvre de ces plans à l'ensemble des entreprises, comme c'est le cas pour l'équité salariale.

Le comité précongrès recommande de reformuler cette proposition en la fusionnant avec celle du Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (CSN) et la réfère à un conseil fédéral subséquent.

La nouvelle formulation serait la suivante :

Il est proposé de :

Pour des structures syndicales inclusives et représentatives

Que la CSN élabore un plan d'action contre le racisme systémique pour l'ensemble des syndicats affiliés à la CSN afin de les accompagner à accueillir et à intégrer les personnes issues de groupes racisés et les Autochtones dans leurs pratiques, leurs structures et leurs instances;

Que la CSN favorise le développement d'indicateurs numériques pour assurer un suivi de la progression des personnes racisées et autochtones, dans les instances syndicales, en adoptant la méthode préconisée dans les plans d'accès à l'égalité en emploi et en effectuant un bilan statistique de l'actuelle représentation des personnes racisées (minorités visibles et minorités ethniques), des femmes, des personnes en situation de handicap et des Autochtones;

Que la CSN adapte et corrige les règles de gestion et de pratique dans les structures syndicales qui pourraient potentiellement exclure ou désavantager les personnes issues de groupes victimes de discrimination;

Que la CSN crée, au sein des instances syndicales, des espaces permettant l'expression collective des personnes racisées sur leur expérience sur le marché du travail et dans notre organisation, notamment en recueillant leurs témoignages et leurs contributions.

Pour des milieux de travail exempts de discrimination

Que la CSN accompagne les fédérations, les conseils centraux et les syndicats affiliés afin qu'ils revendiquent l'implantation de mesures de redressement visant une représentation à égale proportion de leur présence sur le marché du travail des personnes issues de groupes victimes de discrimination dans tous les types d'emplois au sein des organisations ou des entreprises dans lesquelles ils représentent des membres;

Que la CSN réclame d'être associée, en tant qu'organisation syndicale, à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans d'accès à l'égalité en emploi, et qu'elle demande d'élargir la mise en œuvre de ces plans à l'ensemble des entreprises, comme c'est le cas pour l'équité salariale.

Que la CSN s'engage à promouvoir un modèle inclusif et intersectionnel des milieux de travail par l'implantation d'objectifs numériques de représentation et l'imposition d'une obligation de résultat dans l'atteinte de ceux-ci.

Conseil central du Montréal métropolitain

Attendu des décennies de néolibéralisme et de désinvestissement dans les services publics au Québec;

Attendu les besoins de la population en matière de services publics;

Attendu la dégradation constante des conditions de travail au sein du secteur public depuis des décennies;

Attendu la détérioration majeure des services offerts à la population;

Attendu l'urgence de réinvestir massivement dans les services publics québécois;

Attendu les effets des mesures d'austérité sur l'ensemble de l'économie, y compris le secteur privé.

Il est proposé :

Qu'au cours du prochain mandat, la CSN mène une campagne pour faire connaître la réalité des milieux de travail après des décennies d'austérité et faire ressortir ce qui a été perdu avec le sous-financement des services publics.

<p>Le comité précongrès recommande l'intégration de cette proposition à l'orientation 4 (Relance post-COVID) du comité exécutif et sera traitée au congrès.</p>
--

Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux (STTLSSS) (08-08-068)

et

Fédération du commerce (CSN)

« Se donner les moyens de gagner nos batailles »

Préambule

Plusieurs d'entre nous se questionnent sur les façons de relever le défi d'améliorer la vie syndicale entre les périodes de renouvellement de convention collective. Comment pouvons-nous convaincre plus de travailleuses et de travailleurs de la pertinence du mouvement syndical et de l'importance de s'y impliquer? Pour se donner les moyens de gagner, nous proposons de miser sur ce qu'il y a de plus important pour un syndicat, c'est-à-dire la force de ses membres. Un syndicalisme de proximité, basé sur l'écoute des membres, permet d'identifier les batailles à mener et, par l'action collective, les travailleuses et les travailleurs prennent conscience de leur force et du pouvoir qu'elles et qu'ils ont. En d'autres mots, l'expérience syndicale forge la conscience syndicale et la capacité des syndicats à obtenir des gains dans leur milieu de travail pave le chemin pour de plus grandes victoires.

Tous ces principes, nous les mettons de l'avant en période de négociation. Cependant, lorsque la convention collective est adoptée, nous nous concentrons sur la défense individuelle des membres en délaissant souvent l'aspect le plus important du mouvement syndical : la solidarité. Pour qu'une vraie vie syndicale existe dans nos milieux de travail, il faut se redéployer largement sur le terrain. Toutefois, impossible d'envisager un tel redéploiement sans un appui financier de la CSN pour les syndicats locaux, particulièrement les syndicats détenant des centaines ou des milliers de membres dans plusieurs établissements.

Lors du bureau confédéral des 29 et 30 novembre 2018, le plan de travail sur la vie syndicale de la CSN a été amendé pour y inclure une formation « organisateur syndical » destinée aux élu-es et aux salarié-es. Cette formation a pour but de développer les aptitudes des élu-es et salarié-es afin de développer des campagnes de mobilisation et d'action collective en période de paix industrielle (hors période de négociation de convention collective). La formation comprendrait par exemple des outils pour aider les camarades à identifier les leaders naturels dans les milieux de travail, à identifier les enjeux importants pour les membres et de développer des campagnes axées sur l'organisation de la solidarité et l'action collective afin d'atteindre nos objectifs.

La question de la vie syndicale était au cœur du dernier congrès confédéral, ce qui a laissé place à l'adoption de deux propositions importantes. Ces propositions, l'une au sujet de la vie syndicale et l'autre sur l'amélioration de nos pratiques et de notre fonctionnement, ont donné naissance au plan d'opérationnalisation de la CSN. La proposition ci-dessous permet de compléter les objectifs traitant de la vie syndicale au sein de ce plan.

Considérant le plan d'opérationnalisation mis en place pour améliorer certaines pratiques à la CSN;

Considérant qu'il faut se donner les moyens de nos ambitions;

Considérant qu'une solidarité forte et durable entre toutes les travailleuses et tous les travailleurs leur permet de mieux se battre pour le respect de leurs droits et pour de meilleures conditions de travail;

Considérant que la démocratisation de nos pratiques a pour effet d'augmenter la participation des membres dans les prises de décision et dans les actions;

Considérant que de redonner du pouvoir aux membres permet de combattre l'apathie et de forger la conscience syndicale;

Considérant que des ressources supplémentaires sont nécessaires pour dynamiser la vie syndicale des syndicats;

Il est proposé :

Que la CSN mette à la disposition des syndicats un budget supplémentaire afin de leur permettre de se doter d'un plan de travail pour développer une vie syndicale axée sur l'action collective;

Que ce budget s'applique notamment en fonction du nombre de membres et d'établissements de chaque syndicat;

Que les syndicats qui désirent se prémunir de ce budget participent à la formation « organisateur syndical » (vie syndicale basée sur la mobilisation) offerte par la CSN lorsqu'elle sera complétée, d'ici l'été 2021.

Que l'application de cette résolution soit sous la responsabilité de la troisième vice-présidence de la CSN et des conseils centraux en collaboration avec les fédérations;

Que les élu-es et salarié-es des conseils centraux et fédérations travaillent en collaboration au redéploiement nécessaire de ces campagnes de mobilisation.

Le comité précongrès recommande de référer cette proposition à la suite des travaux, dans la foulée des 19 recommandations contenues dans un rapport intitulé *Vers le FDP du Centenaire*, adopté par le bureau confédéral de décembre 2019 et de janvier 2020 et dans la suite des travaux sur la vie syndicale pour analyse et recommandation et la réfère à un conseil confédéral subséquent.

Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de l'Est de l'Île de Montréal (08-09-103)

La réalité des syndicats du secteur public a grandement évolué depuis la fusion des accréditations en 2017. Par exemple, les défis reliés à la communication avec les membres et la gestion des caisses syndicales par la trésorerie ont complètement changé. Depuis le vote d'allégeance syndicale, plusieurs d'entre nous parlent d'améliorer la vie syndicale. Comment allons-nous relever le défi de la vie syndicale si nous ne sommes pas capables de consolider les structures de nos syndicats? Ces changements dans la réalité des syndicats sont venus complexifier et intensifier le travail des militantes et militants.

Les militantes et les militants élu-es pour diriger leur syndicat sont avant tout des travailleuses et des travailleurs, mais pas nécessairement des gestionnaires. Il est donc important que la CSN soutienne les syndicats en difficulté afin de consolider leur fonctionnement pour ensuite leur permettre de se redéployer autant en matière de vie syndicale que de démocratie.

Considérant l'évolution du membership et des structures de plusieurs syndicats dans le secteur public;

Considérant les changements de besoins des syndicats versus les services offerts par la confédération;

Considérant l'importance de la CSN de consolider le fonctionnement et les structures de ceux-ci.

Il est proposé :

Qu'un comité soit formé afin de proposer des recommandations pour revoir et adapter l'ensemble du panier des services fédéraux à la réalité organisationnelle des syndicats détenant plusieurs milliers de membres.

Que ce comité soit composé d'un représentant de la CSN, d'un représentant de trois (3) syndicats locaux provenant de fédérations et de régions différentes, d'un représentant d'une fédération et d'un représentant d'un conseil central.

Le comité précongrès réfère cette proposition dans la suite des travaux sur la vie syndicale et ceux sur le plan d'opérationnalisation pour analyse et recommandation, et la réfère à un conseil fédéral subséquent.

Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (CSN) (08-09-400)

Proposition contre le racisme systémique

Considérant que le racisme et la discrimination systémique se définissent par la somme des effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de préjugés et de stéréotypes souvent inconscients et conscients;

Considérant que le syndicalisme doit promouvoir l'inclusion et l'égalité;

Considérant que la Confédération des syndicats nationaux a pour but de promouvoir et de sauvegarder les intérêts professionnels, économiques, sociaux, moraux et politiques des travailleuses et travailleurs, sans distinction de culture, de nationalité, de sexe, d'orientation sexuelle, de langue, de croyance;

Considérant que la Charte des droits et libertés de la personne assure une protection intrinsèque contre toutes formes de discrimination ce qui inclut le racisme systémique;

Considérant que les syndicats sont les agents négociateurs exclusifs des conventions collectives;

Considérant que la CSN ne saurait tolérer aucune forme de discrimination ou de harcèlement en raison de l'un des motifs précités;

Considérant que la CSN, ses fédérations, ses conseils centraux et ses syndicats affiliés sont assurément des institutions qui peuvent produire et perpétuer de la discrimination de nature systémique et ont les moyens d'y mettre fin.

Il est proposé :

Que la CSN mette en œuvre un plan d'action pour accompagner les syndicats affiliés à accueillir et à intégrer les personnes issues de groupes racisés et les Autochtones dans leurs pratiques, leurs structures et leurs instances;

Que la CSN favorise le développement d'indicateurs numériques pour assurer un suivi de la progression des personnes racisées et autochtones, dans les instances syndicales et sur le marché de l'emploi;

Que la CSN adapte et corrige les règles de gestion et de pratique dans nos structures syndicales qui pourraient potentiellement exclure ou désavantager les personnes issues de groupes victimes de discrimination;

Que la CSN accompagne les fédérations, les conseils centraux et ses syndicats affiliés dans l'implantation de mesures de redressement qui visent une représentation juste et équitable des personnes issues de groupes victimes de discrimination dans tous les types

d'emplois au sein des organisations ou des entreprises dans lesquelles ils représentent des membres;

Que la CSN s'engage à promouvoir un modèle inclusif et intersectionnel des milieux de travail par l'implantation d'objectifs numériques de représentation et l'imposition d'une obligation de résultat dans l'atteinte de ceux-ci.

Le comité précongrès recommande de reformuler cette proposition en la fusionnant avec celle du Conseil central du Montréal métropolitain.

Voir le nouveau libellé sous la proposition du Conseil central du Montréal métropolitain.

Texte actuel des statuts et règlements de la CSN	Propositions des organisations affiliées	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
<p>Article 21.01 a) provenir d'un syndicat, c'est-à-dire être membre cotisant d'un syndicat en règle avec la CSN et avoir un lien d'emploi avec l'employeur que l'accréditation du syndicat couvre ou être assujetti au champ de représentation du syndicat lorsque cette juridiction ne vise pas un employeur;</p>	<p>08-11-257</p> <p>Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CHU de Québec – CSN propose :</p> <p>Article 21.01 a) provenir d'un syndicat, c'est-à-dire être membre cotisant d'un syndicat en règle avec la CSN et avoir un lien d'emploi avec l'employeur que l'accréditation du syndicat couvre ou être assujetti au champ de représentation du syndicat lorsque cette juridiction ne vise pas un employeur.</p> <p>Advenant un changement d'allégeance syndicale en cours de mandat d'une officière ou d'un officier siégeant au comité exécutif, au bureau confédéral ou au conseil confédéral, cette dernière ou ce dernier devra automatiquement quitter ses fonctions et le poste vacant devra être comblé par élection au prochain conseil confédéral de la CSN;</p>	<p>Le comité des statuts et règlements recommande le rejet de cette proposition.</p>	<p>Le comité précongrès recommande l'adoption de la proposition du comité des statuts et règlements.</p>
	<p>La Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) propose :</p>		

<p>Article 53 f) former les comités qu'il juge utiles, définir leurs mandats, disposer de leurs rapports et élire les membres des comités confédéraux.</p>	<p>Article 53 f) former les comités qu'il juge utiles, définir leurs mandats, disposer de leurs rapports et élire les membres des comités confédéraux.</p> <p>Advenant une démission en cours de mandat d'un membre d'un des comités confédéraux, le comité exécutif émet un avis de 30 jours avant l'élection au poste vacant;</p>	<p>Le comité des statuts et règlements recommande l'adoption de cette proposition et la réfère à un conseil confédéral subséquent.</p>	<p>Le comité précongrès recommande l'adoption de la proposition du comité des statuts et règlements.</p>
--	--	--	--