



**Confédération  
des syndicats nationaux**

**Cahier des propositions adoptées  
par le 66<sup>e</sup> Congrès de la CSN et  
le conseil confédéral de mars 2021**

Mai 2021

Document préparé par le  
Secrétariat général de la CSN

Mai 2021

Ce document est disponible sur le site Web de la CSN à l'adresse :  
<https://www.csn.qc.ca/congres-documents/>



## Table des matières

<b>Première partie</b> .....	<b>5</b>
<i><b>Orientations du comité exécutif</b></i> .....	<b>5</b>
<b>Deuxième partie</b> .....	<b>7</b>
<i><b>Propositions portant sur les finances</b></i> .....	<b>7</b>
États financiers 2017-2020 .....	7
Proposition budgétaire 2020-2023 .....	7
Quantum des prestations de grève et de lock-out .....	7
Quantum des prestations de congédiement ou de suspension pour activité syndicale.....	7
Nouvelle proposition – ressources de services.....	7
Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l’Estrie (CSN) .....	8
Nouvelle proposition – assurances collectives.....	8
<b>Troisième partie</b> .....	<b>9</b>
<i><b>Amendements aux statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle</b></i> .....	<b>9</b>
Article 13.....	9
<i><b>Amendements aux statuts et règlements de la CSN</b></i> .....	<b>9</b>
Article 40.05 .....	9
Article 42.04 .....	10
Article 53 f) .....	10
<b>Quatrième partie</b> .....	<b>11</b>
<i><b>Propositions des organisations affiliées</b></i> .....	<b>11</b>
Syndicat des travailleuses et travailleurs de PJC entrepôt – CSN.....	11
✓ Création de mesures d’exception pour un meilleur soutien économique .....	11
Conseil central du Montréal métropolitain et Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud-de-l’Île-de-Montréal (CSN) .....	11
✓ Racisme systémique.....	11
<b>Cinquième partie</b> .....	<b>13</b>
<i><b>Propositions des organisations affiliées référées à un conseil confédéral subséquent</b></i> .....	<b>13</b>
Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux et Fédération du commerce (CSN).....	13
✓ Se donner les moyens de gagner nos batailles .....	13
Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de l’Est de l’Île de Montréal (CSN) .....	13
✓ Panier des services confédéraux.....	13

## ***Première partie***

### **Orientations du comité exécutif**

#### **1. Santé et sécurité**

- Soutenir les conseils centraux dans le déploiement des réseaux d'entraide et de l'aide aux syndicats qui doivent répondre à une augmentation des problèmes de santé et de détresse psychologiques.
- Appuyer les fédérations et les syndicats afin d'assurer la protection de la santé et de la sécurité (incluant la santé psychologique) des travailleuses et des travailleurs, notamment le respect des normes sanitaires ainsi que l'accès aux équipements de protection et à des congés rémunérés lors d'absences dans un contexte de pandémie et d'épidémie.
- Poursuivre et intensifier notre offensive pour des modifications au projet de loi n° 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* et dénoncer tout recul aux droits actuels.
- Que les syndicats mettent de l'avant des revendications en santé et sécurité du travail dans la négociation de leurs conventions collectives, et que les fédérations et le CCGN s'assurent de coordonner l'ensemble de ces négociations.

#### **2. Vie syndicale et mobilisation**

- En collaboration avec les fédérations et les conseils centraux, soutenir les syndicats dans l'utilisation des technologies numériques et des réseaux sociaux comme outil supplémentaire afin de contribuer au renforcement de la vie syndicale et de favoriser la mobilisation.
- Offrir aux militantes et aux militants des syndicats affiliés, des outils qui leur permettent de militer sans s'épuiser.
- Développer les outils nécessaires afin de promouvoir la vie syndicale et d'encourager la politisation de nos membres. Un comité sera créé à cet effet.

#### **3. Travail**

- En collaboration avec les fédérations, appuyer les syndicats dans la négociation des enjeux découlant du télétravail et des innovations technologiques; que le comité de coordination générale de négociation (CCGN) élabore et diffuse un cadre stratégique de négociation et en assure le suivi.
- Mettre à jour notre plateforme de revendications sur les lois touchant le monde du travail et faire pression sur les gouvernements pour obtenir des gains législatifs, en portant une attention particulière à la situation des travailleuses et des travailleurs autonomes.
- Engager une réflexion sur la syndicalisation afin d'améliorer nos pratiques, de renouveler nos stratégies et d'établir des priorités et un plan d'action CSN.

#### 4. Relance post-COVID

- Contrer toute forme de retour à l'austérité budgétaire en mettant de l'avant nos revendications portant sur la gestion des finances publiques et en démontrant les impacts négatifs de l'austérité sur la qualité et l'accessibilité des services publics ainsi que les effets sur les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs.
- Poursuivre nos actions visant le renforcement de nos services publics et parapublics, de nos services de garde, notamment par l'amélioration des conditions de travail du secteur public.
- Faire des pressions pour que les aides financières gouvernementales aux entreprises, principalement celles touchant la formation en emploi, les investissements technologiques et la transition écologique, répondent à des principes de transition juste et soient conditionnelles à une transparence économique, à la participation des travailleuses et des travailleurs et à la reconnaissance des syndicats comme interlocuteurs.
- Faire pression auprès des gouvernements du Québec et du Canada pour qu'Internet haute vitesse soit reconnu comme un service essentiel qui doit être accessible techniquement et financièrement à l'ensemble des citoyennes et des citoyens.
- Rompre avec la logique du profit dans le secteur des soins pour les personnes âgées, donc nationalisation des organisations privées dans les deux secteurs (hébergement, aide à domicile) avec démocratisation de la gestion en s'inspirant, par exemple, des CLSC à leurs débuts et des CPE (gestion impliquant usagères, usagers, travailleuses, travailleurs, citoyennes et citoyens).

## ***Deuxième partie*** ***Propositions portant sur les finances***

### **États financiers 2017-2020**

Que le 66<sup>e</sup> Congrès adopte la recommandation du comité de surveillance des finances sur les états financiers du budget de fonctionnement, du Fonds de défense professionnelle et du Fonds de soutien extraordinaire ainsi que les résultats cumulatifs pour l'exercice de 36 mois se terminant le 29 février 2020.

### **Proposition budgétaire 2020-2023**

Que le 66<sup>e</sup> Congrès adopte la recommandation du comité précongrès sur la proposition budgétaire au budget de fonctionnement, au Fonds de défense professionnelle, au Fonds de soutien extraordinaire ainsi qu'au budget cumulatif pour l'exercice 2020-2023 **telle qu'elle a été amendée.**

#### **Amendement**

Que le 66<sup>e</sup> Congrès octroie un montant de 300 000 \$ pour faire une campagne de sensibilisation et pour contrer le racisme systémique au Québec.

#### **Sous-amendement**

Qu'une partie du budget du FDP soit consacrée à une campagne sur le racisme systémique.  
**Adopté**

### **Quantum des prestations de grève et de lock-out**

Que les prestations hebdomadaires de grève et de lock-out soient portées à 300 \$ à compter du 25 janvier 2021;

Qu'il y ait progressivité des prestations hebdomadaires de grève et de lock-out de la façon suivante :

- Après 3 mois de conflit : 325 \$
- Après 4 mois de conflit : 350 \$
- Après 5 mois de conflit : 375 \$
- Après 6 mois de conflit : 400 \$

### **Quantum des prestations de congédiement ou de suspension pour activité syndicale**

Que les prestations hebdomadaires pour les personnes suspendues, congédiées ou victimes de représailles pour activité syndicale soient portées à 300 \$ à compter du 25 janvier 2021.

### **Nouvelle proposition – ressources de services**

Que toutes les questions de ressources de services soient référées au plan d'opérationnalisation adopté par le bureau confédéral, et qu'au plus tard en septembre 2021, le bureau confédéral soit saisi du suivi.

**Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l’Estrie (CSN)**

Que la CSN négocie une ou des ententes de services avec les organisations affiliées (conseils centraux et fédérations) pour partager les coûts et les heures de poste de l’employée de bureau de Drummondville et qu’il soit converti à temps complet.

Que la CSN fasse une analyse des besoins au Service de santé-sécurité et d’environnement (défense des accidenté-es) et qu’elle soit présentée au bureau confédéral de septembre 2021 avec les recommandations pertinentes.

**Nouvelle proposition – assurances collectives**

Que le comité exécutif de la CSN se penche sur la question des assurances collectives notamment sur le volet médicaments pour en diminuer les coûts.

**Proposition dilatoire**

De référer au comité exécutif et au comité confédéral des ressources humaines (CCRH) de la CSN cette proposition.



***Troisième partie***  
***Amendements aux statuts et règlements***  
***du Fonds de défense professionnelle***

**Article 13**

13.01 Le droit à la prestation hebdomadaire de grève ou de lock-out est acquis pour chaque semaine de conflit au cours de laquelle au moins trois jours de grève sont exercés.

13.02 Les jours de grève ou de lock-out peuvent être, aux fins du présent article, consécutifs ou non, pour le même conflit.

13.03 Dans le cas des grèves ou lock-out discontinus ou sporadiques, cinq jours accumulés de perte de travail pour le même conflit équivalent, pour les fins du présent article, à sept jours de grève ou de lock-out.

13.04 Pour avoir droit à une prestation hebdomadaire de grève ou de lock-out, un gréviste ou un gréviste doit avoir subi une perte de revenu en raison du conflit.

13.05 Les prestations sont payables dans les six jours qui suivent chacune des échéances mentionnées ci-dessus.

13.06 Dans le cas de paiement rétroactif de la Commission d'assurance-emploi ou des organismes d'assurance maladie ou d'assurance accident, les grévistes sont tenus de rembourser les montants reçus du FDP en conformité avec l'article 13.08. Le syndicat collabore avec la CSN pour le recouvrement de ces sommes.

13.07 Les grévistes qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi, d'assurance maladie, d'assurance accident ou un revenu d'emploi leur procurant un revenu net hebdomadaire équivalent ou supérieur aux prestations du FDP, n'ont pas droit à ces prestations.

13.08 Malgré l'article 13.07, un revenu d'emploi d'une autre source ou un revenu de retraite déjà touché par un gréviste ou un gréviste au moment du déclenchement de la grève ou du lock-out n'affecte pas le droit à la prestation.

13.09 Dans le cas d'activités collectives organisées par le syndicat pour bonifier les prestations du FDP, le comité exécutif peut autoriser le maintien des prestations régulières du FDP. Il doit alors en informer le bureau confédéral.

***Amendements aux statuts et règlements de la CSN***

**Article 40.05**

Le Service des ressources humaines et de formation, la politique du personnel, la gestion du personnel de la CSN et la coordination de cette gestion entre la CSN et les organisations affiliées qui ont un personnel à leur service relèvent de l'autorité de la ou du secrétaire général. Le Service juridique relève de l'autorité de la ou du secrétaire général.

**Article 42.04**

Les fonctions non limitatives de chacune des vice-présidences sont les suivantes : PREMIÈRE VICE-PRÉSIDENCE En l'absence de la présidente ou du président, la première vice-présidente ou le premier vice-président le remplace. En l'absence des deux, le comité exécutif désigne la remplaçante ou le remplaçant. La première vice-présidente ou le premier vice-président est aussi responsable des relations de la CSN avec les fédérations, de la coordination générale des négociations ainsi que du Service de santé-sécurité et d'environnement, du Service de recherche et de condition féminine et du Service de soutien à la négociation.

**Article 53 f)**

former les comités qu'il juge utiles, définir leurs mandats, disposer de leurs rapports et élire les membres des comités confédéraux.

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;

## ***Quatrième partie*** ***Propositions des organisations affiliées***

### **Syndicat des travailleuses et travailleurs de PJC entrepôt – CSN**

#### *Création de mesures d'exception pour un meilleur soutien économique*

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.

### **Conseil central du Montréal métropolitain et Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (CSN)**

#### *Racisme systémique*

#### **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.

## ***Cinquième partie***

### **Propositions des organisations affiliées référées à un conseil confédéral subséquent**

#### **Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux et Fédération du commerce (CSN)**

##### *Se donner les moyens de gagner nos batailles*

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 des fédérations travaillent en collaboration au redéploiement nécessaire de ces campagnes de mobilisation.

#### **Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de l'Est de l'Île de Montréal (CSN)**

##### *Panier des services confédéraux*

Qu'un comité soit formé afin de proposer des recommandations pour revoir et adapter l'ensemble du panier des services confédéraux 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.