

ADOPTÉ PAR
le comité précongrès
du 11 avril 2023

—

67^e Congrès
de la CSN
Montréal – 2023

Propositions

d'amendements et de résolutions du comité exécutif et des organisations affiliées



Solidaire
depuis 1921

Table des matières

Propositions du comité précongrès de la CSN.....	5
<i>Proposition sur la transformation et la protection des emplois.....</i>	<i>5</i>
<i>Proposition sur le rapport de force.....</i>	<i>9</i>
Propositions des organisations affiliées.....	13
Amendements aux statuts et règlements de la CSN	17
Amendements au code des règles de procédure de la CSN.....	24
Amendements aux statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN	29
Propositions des organisations affiliées portant sur les finances.....	32

Propositions du comité exécutif de la CSN

Proposition sur la transformation et la protection des emplois

Le monde du travail est en constante évolution. En plus des bouleversements plus conjoncturels, notamment ceux qui sont liés à l'inflation et aux risques de récession, nous faisons face à des changements structurels qui auront des incidences profondes à long terme.

Pensons seulement au vieillissement démographique et à son effet sur la rareté et les pénuries de main-d'œuvre, aux modifications technologiques, aux changements dans l'organisation du travail qui font suite à la pandémie, comme le télétravail, ainsi qu'aux changements climatiques ou à la guerre en Ukraine, qui influencent tous de différentes façons le marché du travail.

Si la crise climatique qui nous afflige a des impacts certains sur nos vies, les milieux de travail en ressentent déjà plus fortement les répercussions. Sans actions profondes, ce n'est pas seulement la transformation de nos emplois qui nous guette, mais la perte de ceux-ci.

À la CSN, le virage environnemental n'en est pas à ses balbutiements. Dans les années 1960, la CSN se préoccupait déjà d'enjeux environnementaux comme celui de la pollution des eaux. Depuis, de nombreux congrès ont traité de la question environnementale. Le 65^e Congrès de la CSN a donné le mandat à la confédération de se munir d'une charte de l'environnement. Celle-ci se déploie sur quatre axes :

1. Le respect et la protection des écosystèmes ;
2. L'aménagement durable du territoire ;
3. Une société démocratique, participative, juste et de bien-être ;
4. La transition énergétique, juste et écologique.

Nous devons poursuivre nos actions. La transformation de nos modes de production et de consommation est un défi de taille. Les actions gouvernementales doivent être fortement rehaussées si l'on veut notamment atteindre les cibles de réduction de gaz à effet de serre (GES) permettant de limiter suffisamment le réchauffement climatique.

De plus, pour que cette transition écologique soit une véritable réussite, elle doit être juste. Pour atteindre cet objectif, elle doit impérativement être équitable et inclusive envers toutes les personnes concernées, en premier lieu les travailleuses et les travailleurs. Elle doit favoriser des milieux de travail décents qui ne laissent personne de côté. Par exemple, dans le dossier de la protection du caribou forestier, nous avons développé une vision de la forêt afin de préserver l'écosystème et la majorité des emplois d'aujourd'hui et ceux des générations futures. Une transition juste n'est réalisable que lorsque les travailleuses et les travailleurs sont mis à contribution.

Les enjeux démographiques bouleversent également le monde du travail. Bien sûr, les risques de récession pourraient modifier la donne à court terme. Toutefois, en raison des

nombreux départs à la retraite à prévoir et des nouveaux emplois qui s'ajouteront dans l'économie québécoise, Emploi Québec prévoit que plus de 1,6 million de postes seront à pourvoir dans les 10 prochaines années. De plus, on constate que le nombre de postes vacants était plus élevé que le nombre de chômeurs au cours des derniers mois. Si les membres se préoccupent du manque de main-d'œuvre ou du roulement élevé de personnel, c'est qu'ils en vivent directement les conséquences négatives : multiplication des heures supplémentaires, intensification du travail, épuisement, risques accrus d'accidents liés au travail, perte du sens du travail, manque de temps pour l'accompagnement des personnes nouvellement embauchées, diminution de la qualité des services offerts, reculs des exigences d'embauche, recours accru aux travailleuses et aux travailleurs étrangers temporaires dont le statut les confine dans des conditions extrêmement précaires, ne sont que quelques exemples de celles-ci.

Les changements démographiques modifient aussi la composition des milieux de travail, à la faveur, entre autres, des jeunes, des femmes, des personnes issues de l'immigration, des personnes autochtones et de celles qui s'étaient éloignées du marché du travail, ce qui amène l'accroissement du phénomène du *fly in fly out*. Dans ce contexte, nous devons nous assurer que nos milieux de travail et notre vie syndicale sont inclusifs. Il nous faut, plus que jamais, des milieux de travail à visage humain. Au-delà des effets négatifs de la rareté et des pénuries de main-d'œuvre, le mouvement CSN doit tout mettre en œuvre afin de profiter d'un contexte qui devrait être à l'avantage des travailleuses et des travailleurs.

Plus encore, nous devons nous préoccuper des réalités régionales concernant l'exode de la population et l'accessibilité aux logements et aux transports, lesquelles deviennent source de dévitalisation. Les problèmes autrefois liés aux grands centres urbains comme la pénurie de logements ont maintenant atteint l'ensemble des régions. Les travailleuses et les travailleurs issus du *fly in fly out*, par leur multiplication, accentuent à certains égards le phénomène de dévitalisation. Ils deviennent un remède pire que la maladie.

Le monde du travail sera également affecté, au cours des prochaines années, par les changements technologiques. Devant l'avancée de la robotisation et de l'automatisation, de l'intelligence artificielle et des technologies numériques, certains emplois sont à risque, l'autonomie professionnelle peut être menacée et la sous-traitance facilitée. L'émergence de nouveaux modèles d'affaires fragilise aussi de nombreux emplois, que l'on pense à Amazon dans l'industrie du commerce de détail ou à Google et à Facebook, qui ont accaparé les sources de revenus traditionnels des entreprises du milieu des médias ou de la culture. Ce qui est sûr, c'est qu'un ensemble élargi d'emplois est appelé à se transformer radicalement, à mesure que certaines compétences deviennent désuètes et que d'autres s'imposent comme essentielles dans l'économie de demain.

Si les changements technologiques peuvent parfois représenter une menace pour nos membres, il serait extrêmement risqué d'adopter une posture uniquement défensive visant à figer nos processus de production dans l'ère du passé. Il faut au contraire prendre les devants de manière à s'assurer que les transformations se font au bénéfice des travailleuses et des travailleurs.

Enfin, la délocalisation de la production et des emplois observée dans les dernières décennies a mis à mal notre économie. Avec toutes les difficultés liées aux chaînes d'approvisionnement vécues dans les dernières années, nous devons miser sur de vraies politiques industrielles qui doivent passer nécessairement par la relocalisation sur le territoire. Il en va de notre souveraineté comme société. D'ailleurs, nous avons toutes et tous en mémoire le souvenir brutal de notre incapacité à fournir des équipements de protection individuelle pour les activités jugées essentielles durant la pandémie.

Devant tous ces bouleversements, la participation des travailleuses et des travailleurs dans les processus de transformation des emplois est une condition nécessaire à la transition juste. Pour que les syndicats assument adéquatement le leadership qui leur revient, ils doivent impérativement pouvoir mieux anticiper les changements à venir dans les secteurs d'activité et dans les milieux de travail.

La CSN a toujours souhaité accompagner au mieux les syndicats face aux transformations du marché du travail. Elle devra donc poursuivre et adapter son action. Cet accompagnement devra toucher différents aspects de la négociation et des relations de travail. La solution demeure complexe, mais l'un des éléments cruciaux est la formation qualifiante et transférable, qui constitue une partie de la solution. Elle permet le rehaussement des compétences, la rétention des travailleuses et des travailleurs et l'accroissement de la mobilité professionnelle, en plus d'être bénéfique pour l'employeur. Elle est pertinente, qu'importe la source de transformation en emploi.

Bien d'autres exemples pourraient être cités. Les délégué-es sont invités à débattre de ce qui les préoccupe le plus à l'égard des transformations du travail, des actions prioritaires à entreprendre à l'échelle locale face à ces transformations et de ce qu'ils jugent le plus pertinent comme accompagnement de la part de la CSN.

Il est proposé :

Que la CSN, les fédérations, les conseils centraux et les syndicats priorisent l'enjeu de la protection, de la transformation et du développement des emplois dans leurs orientations et leurs négociations.

Que la CSN, en collaboration avec les fédérations, recense les syndicats les plus à risque d'être touchés par les normes environnementales afin de les accompagner dans leurs revendications nécessaires à la transformation et à la protection de leurs emplois.

Que la CSN, en collaboration avec les fédérations, outille les syndicats pour faire face aux changements organisationnels et technologiques pouvant toucher les milieux de travail et que ces travaux soient déployés par le Comité de coordination générale de négociation (CCGN).

Que la CSN tienne une activité de sensibilisation et de formation avec les syndicats, en lien avec la transition juste ayant pour objet la protection, la transformation et le développement des emplois.

Que la CSN procède à la mise à jour de ses orientations sur les politiques publiques et qu'elle exige auprès des gouvernements une vraie politique industrielle qui prévoit la modernisation verte des entreprises dans un objectif de protection des emplois et de l'environnement.

Que la CSN, en collaboration avec les conseils centraux et les fédérations, se penche sur l'occupation du territoire et sur l'importance de la revitalisation des régions, particulièrement des régions éloignées.

Proposition sur le rapport de force

Le rapport de force se définit par la capacité d'exercer un pouvoir afin de faire fléchir une autre partie.

Il peut s'exercer en milieu de travail ou au sein de la société dans son ensemble. Si, à la CSN, la mobilisation collective et la solidarité sont des ingrédients incontournables de l'exercice du rapport de force, il ne faut pas oublier que des facteurs qui sont hors de notre contrôle exercent aussi une influence, positive ou négative, sur le rapport de force (situation particulière d'une entreprise, contexte économique, contexte politique ou juridique, etc.).

À l'heure où le 1 % des plus riches possèdent deux fois plus de richesse que le reste de l'ensemble de l'humanité, le mouvement syndical n'a très certainement pas à se gêner pour forcer le retour du balancier vers les travailleuses et les travailleurs.

En matière de négociation, le rapport de force syndical est un élément essentiel à l'amélioration des conditions de travail des membres. Son analyse est fondamentale et souvent plus complexe qu'on peut le croire de prime abord. Il ne s'agit pas uniquement de faire un constat de la mobilisation des membres, mais aussi de comprendre comment l'entreprise fonctionne afin de trouver le meilleur moment pour obtenir LE règlement. Nous devons également mettre de l'avant le caractère démocratique du processus de négociation et de la vie syndicale à la manière CSN. Entre autres, tant la constitution d'un cahier de demandes que la ratification de la convention collective sont soumises aux membres des syndicats pour décision. Cet exercice favorise la cohésion et le ralliement des membres.

Il semble que, de leur côté, les employeurs sont de plus en plus prêts à faire face à un conflit. Ils n'hésitent pas à se prémunir de stratégies de mieux en mieux préparées pour contrer les effets d'un conflit de travail.

La situation économique caractérisée par une rareté et par des pénuries de main-d'œuvre importantes peut sans aucun doute contribuer au développement de notre rapport de force, malgré les effets néfastes en milieu de travail associés au manque de main-d'œuvre et au roulement de personnel. Le comité exécutif souhaite interpeller les syndicats sur ces enjeux. C'est pourquoi le XV^e Colloque Gérard-Picard, prévu en novembre 2023 à l'intention des syndicats CSN du secteur privé, aura pour thème Que le rapport de force soit avec nous.

Du côté de la négociation dans le secteur public et parapublic, le gouvernement populiste de la CAQ semble résolu à présenter les organisations syndicales comme responsables de tous les maux vécus dans le secteur public. Il fait fi des propositions étoffées et légitimes mises de l'avant par les organisations syndicales : propositions qui sont au bénéfice tant des travailleuses et des travailleurs que de toute la population. Cela a un impact sur le rapport de force, d'autant qu'il s'exercera pour tenter de convaincre l'opinion publique. Plus que jamais, les organisations syndicales devront être présentes, bruyantes et parler d'une seule voix afin que les véritables enjeux et propositions soient connus de la population.

Par ailleurs, nos milieux de travail se sont fortement diversifiés. L'enjeu démographique de la société québécoise milite en faveur de l'apport de l'immigration pour maintenir notre développement. Le portrait de la population a donc évolué ces dernières années en passant de 15,8 % d'immigrantes et d'immigrants reçus¹ parmi la population active en 2017, à près de 20 % l'an dernier. Ces données ne tiennent pas compte de la hausse fulgurante des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires dont le nombre a presque triplé au cours des cinq dernières années. Dans un tel contexte, il était sage que le précédent congrès adopte une proposition traitant notamment de l'inclusion dans les structures syndicales. D'autant plus que l'intersectionnalité nous enseigne qu'il faut tenir compte de l'adéquation des différents axes de discrimination comme les caractéristiques raciales et culturelles et celles qui sont liées à un handicap. Le rapport de force ne peut pas être optimal sans l'inclusion de tous les membres. Cette préoccupation est un élément quotidien de la vie syndicale et le demeurera tout au cours du prochain mandat. Les syndicats doivent être en mesure de mener leurs actions dans un modèle plus inclusif.

La CSN possède un levier essentiel qui lui permet de se déployer dans ses syndicats et de tenir la minute de plus, le *per capita*. Ce dernier, fixé à 0,72 %, finance notamment le Fonds de défense professionnelle de façon viable. Il permet également à la CSN de fournir l'appui à ses syndicats et de fournir de manière efficace l'éventail de ses services. Encore plus qu'un outil, la CSN est la voix des travailleuses et des travailleurs. La manière CSN d'exercer notre rapport de force doit être réaffirmée, car elle porte ses fruits. L'exemple de la lutte des syndicats des centres de la petite enfance démontre qu'à la CSN, lorsqu'on exerce notre rapport de force, nous l'exerçons jusqu'au bout et pour tous les membres. Les actes vont au-delà des paroles.

En matière de politique, l'exercice du rapport de force s'est également complexifié avec le virage à droite des élites politiques et le rétrécissement des espaces de consultation démocratiques et de dialogue social. Pour demeurer pertinente dans son action, la CSN doit prendre acte de la diversification des causes sociales et des acteurs sociaux qui interviennent dans la sphère publique.

Nous devons le réaffirmer : l'amélioration de la condition des travailleuses et des travailleurs passe par des actions qui ont une portée au-delà de notre milieu de travail. Nous aspirons à une transformation sociale, pour un monde plus juste, plus libre, plus démocratique et plus écologique. C'est que nous appelons à la CSN, le « deuxième front ».

À l'heure où les impacts de la désinformation se font sentir, le rôle social de la CSN doit passer par une intensification de ses actions politiques afin de dénoncer et d'exposer les injustices quotidiennes que les travailleuses et les travailleurs subissent. Nous sommes un acteur progressiste crédible qui a une capacité d'influencer le cours des décisions. Sans être parfaite,

¹ Désigne les personnes qui sont immigrantes reçues au Canada ou qui l'ont été il y a cinq ans et moins. Une immigrante ou un immigrant reçu est une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Les citoyennes et les citoyens canadiens de naissance et les résidentes et résidents non permanents (étrangers vivant au Canada avec un permis de travail ou d'études, ou qui réclament le statut de réfugié, ainsi que les membres de leur famille vivant avec eux) ne sont pas considérés comme des immigrants reçus.

cette capacité a tout de même permis de freiner, notamment, une partie des reculs prévus dans la cadre de la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail, d'amener le gouvernement fédéral à entreprendre les travaux nécessaires pour interdire les travailleuses et les travailleurs de remplacement, et plus récemment, de contribuer à empêcher le rehaussement de l'âge minimal de la retraite prévu au Régime des rentes du Québec.

Le type de syndicalisme que nous menons est toujours porteur. Un syndicalisme diversifié qui compte des membres dans tous les secteurs d'emploi renforce notre vision et notre représentation. En action et près des gens, nous sommes à l'écoute des besoins et des réalités du terrain. Pour y parvenir, la CSN mise sur son autonomie et sur celle de ses organisations affiliées. Les syndicats, les fédérations et les conseils centraux affiliés sont des organisations autonomes. Cette autonomie préserve leur capacité de se déterminer, de mener leurs luttes et de prendre, par eux-mêmes et pour eux-mêmes, les décisions qu'ils estiment nécessaires, le tout en préservant la cohésion de notre mouvement. C'est une garantie que le pouvoir de décision sera toujours près du lieu où ces décisions seront appliquées.

Cette autonomie s'enrichit d'un souci permanent d'organiser la solidarité avec les autres composantes du mouvement. Des syndicats libres, mais responsables de leurs décisions et de leurs actions, constituent la base du fonctionnement démocratique et solidaire de ce mouvement. Cela assure le maintien autant que la construction de la solidarité entre les organisations. Cela non seulement renforce aussi l'adhésion au mouvement, mais permet à la CSN d'être plus écoutée, plus pertinente et d'être considérée comme un acteur majeur et incontournable dans tous les débats sociaux à mener. Le maintien de cette cohésion entre les organisations affiliées et la CSN est un atout que nous devons cultiver, puisqu'il accroît notre force.

La solidarité est la marque du mouvement syndical. Nous gagnons à développer nos liens de façon plus large. Régulièrement, nous nous associons à divers groupes progressistes. Le syndicalisme de centrale que nous pratiquons mérite d'être véritablement reconnu pour ce qu'il est. La CSN représente des travailleuses et des travailleurs dans tous les secteurs d'activité économique et professionnelle du monde du travail. Nous pouvons assurément exercer un contrepouvoir et jouer ainsi un rôle essentiel dans une société libre et démocratique. Nos intérêts dépassent ceux du milieu de travail. Nous revendiquons aussi l'amélioration des conditions de vie. Nous sommes partie prenante des luttes qui visent nos membres, mais aussi les non-syndiqué-es ou la société, comme dans la campagne Minimum 18 \$. On développe également des plateformes qui touchent les enjeux sociétaux, comme la campagne Vraiment public (déprivatisation, démocratisation, décentralisation du réseau de la santé et des services sociaux). Développer des alliances avec les centrales est donc un message fort dans la volonté de représenter le bien commun et de garder le rang serré contre les idéologies régressives. Nous devons être fiers que ces alliances dépassent nos frontières. Pensons au pouvoir d'influence que nous possédons avec notre double affiliation internationale à la Confédération syndicale internationale (CSI) et à la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA). Le rôle que jouent de grandes organisations comme la nôtre sur le plan international a certainement eu un impact positif sur la ratification du *Traité mondial sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail* par le Canada, le 30 janvier dernier.

Dans ce contexte, l'actualisation de notre proposition concernant la tenue d'états généraux sur le syndicalisme s'avère plus que pertinente. L'objectif est de développer le rapport de force de façon plus large avec les acteurs syndicaux qui partagent nos valeurs d'adhésion.

Il est proposé :

Que la CSN réaffirme l'importance primordiale du rapport de force dans toutes ses actions et celles des syndicats, et que la CSN, les fédérations, les conseils centraux et les syndicats visent la cohésion du mouvement dans leurs orientations respectives ;

Que la CSN, appuyée par les fédérations et les conseils centraux, soutienne les syndicats dans l'analyse, le développement et l'exercice du rapport de force dans tous les moments de la vie syndicale ;

Que la CSN, les fédérations, les conseils centraux et les syndicats intensifient leurs actions politiques pour dénoncer et exposer les injustices quotidiennes que les travailleuses et les travailleurs subissent ;

Que la CSN s'assure de réunir les conditions favorables à la tenue d'états généraux sur le syndicalisme avec les autres organisations syndicales. Que cette activité soit l'occasion de mettre en valeur notre capacité à mener des luttes syndicales et sociales ;

Que la CSN tienne compte de la nouvelle réalité dans les milieux de travail pour la production de ses outils à l'attention des syndicats, afin d'intégrer un modèle inclusif et intersectionnel.

Propositions des organisations affiliées

a) Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval–CSN

Il est proposé :

Qu'au cours du prochain mandat, la CSN réfléchisse aux modalités permettant un meilleur accès aux prestations du FDP pour les travailleurs et travailleuses à statut précaire ou à temps partiel. Qu'un comité de travail soit formé à cette fin et qu'un rapport soit présenté en vue du 68^e Congrès de la CSN.

Le comité précongrès recommande d'adopter cette proposition.

b) Conseil central du Montréal métropolitain–CSN

CONSIDÉRANT la déclaration de principe de la CSN ;

CONSIDÉRANT la participation historique de la CSN et de ses organisations affiliées au Centre international de solidarité ouvrière (CISO) ;

CONSIDÉRANT l'augmentation de la sphère d'influence des entreprises transnationales et des impacts que celles-ci peuvent avoir sur l'environnement, les populations les plus précarisées et les droits de la personne ;

CONSIDÉRANT le durcissement des politiques néolibérales partout dans le monde et l'impact que celles-ci peuvent avoir sur la liberté syndicale au Québec et ailleurs ;

CONSIDÉRANT l'entrée en vigueur de l'Accord Canada–États-Unis–Mexique (ACEUM) en 2020 ;

CONSIDÉRANT l'exacerbation des tensions politiques mondiales ;

Il est proposé :

Que la CSN intensifie son implication auprès du CISO et invite ses organisations affiliées qui n'en sont pas membres à le devenir.

Le comité précongrès recommande d'adopter cette proposition.

c) Syndicat des employé(e)s de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (SECDPJ)–CSN

CONSIDÉRANT que les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) représentent un outil systémique de lutte contre la discrimination en emploi qui permettent notamment de corriger les écarts de représentation des cinq groupes historiquement discriminés sur le marché du travail et visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (LAÉE), soit : les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques ;

CONSIDÉRANT qu'en adoptant un PAÉE, la CSN démontre un leadership dans la lutte contre la discrimination systémique en emploi afin de favoriser l'exercice du droit à l'égalité réelle pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs ;

CONSIDÉRANT que la CSN vise à promouvoir un milieu de travail inclusif et un personnel représentatif de l'ensemble de la société québécoise ;

Il est proposé :

Que les parties négociantes (STTCSN et CSN) entament des discussions en vue d'adopter dans la prochaine convention collective un programme volontaire d'accès à l'égalité en emploi dans le but de corriger la sous-représentation des cinq groupes historiquement discriminés visés par la LAÉE au sein du personnel de la CSN, et ce, dans toutes les classes d'emploi, incluant les postes de direction.

Que ce programme permette d'analyser l'ensemble du système d'emploi de la CSN et qu'il s'accompagne de la dispensation d'une formation continue obligatoire sur les droits et libertés de la personne et la lutte aux discriminations pour l'ensemble des salarié-es et des personnes occupant des postes de direction.

Qu'une réflexion soit entamée sur la représentativité des cinq groupes parmi les personnes élues dans chacune des instances de la CSN et qu'une formation sur les droits et libertés de la personne et la lutte aux discriminations soit également donnée à celles-ci.

Le comité précongrès recommande que la CSN réaffirme sa volonté d'être inclusive et égalitaire et de référer les deux (2) premiers picots de cette proposition au comité confédéral des ressources humaines (CCRH) afin qu'il poursuive les travaux entrepris sur cette question et de transmettre le troisième picot de cette proposition aux comités confédéraux pertinents afin qu'ils intègrent cet enjeu dans leur plan de travail.
--

**d) *Syndicat du personnel paratechnique,
des services auxiliaires et de métier de la santé
et des services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean-CSN***

ATTENDU que notre certificat d'accréditation de la catégorie 2 FSSS-CSN du Saguenay-Lac-Saint-Jean couvre un grand territoire et dessert un grand nombre de membres (+/- 3300);

ATTENDU que notre certificat d'accréditation de la catégorie 2 FSSS-CSN du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de par sa représentativité, supporte une plus grande charge financière ;

ATTENDU que notre certificat d'accréditation de la catégorie 2 FSSS-CSN du Saguenay-Lac-Saint-Jean a un devoir de représentation des membres ;

Il est proposé :

Que la CSN révise l'ensemble de ses politiques d'aide et de remboursement aux syndicats afin de mieux accompagner ceux-ci dans les nouvelles réalités syndicales.

Le comité précongrès recommande d'adopter cette proposition.

e) *Syndicat des travailleuses et travailleurs du béton du Bas-Saint-Laurent-CSN*

ATTENDU que la formation est essentielle au bon fonctionnement des syndicats ;

ATTENDU qu'il arrive trop souvent l'annulation de formations faute de participants, puisque certaines régions ont un bassin de syndicats plus petit ;

ATTENDU que la CSN représente différents corps d'emploi où la saisonnalité de production varie d'un endroit à l'autre et que les formations offertes n'arrivent pas toujours au bon moment de l'année ;

ATTENDU que les difficultés de remplacement engendrées par la rareté et la pénurie de main-d'œuvre rendent plus difficile l'accès à un calendrier de formation rigide ;

ATTENDU que certains syndicats sont prêts à se déplacer pour recevoir de la formation afin de bien représenter leurs membres ;

ATTENDU que certaines formations fédératives ou régionales peuvent être regroupées entre fédérations ou entre régions ;

Il est proposé :

Que les formations soient accessibles à l'ensemble des syndicats, peu importe leur région ou leur fédération ;

Que les fédérations et les conseils centraux s'entendent pour établir une liste des formations offertes en interfédération et en interrégion et que les mécanismes pour y avoir accès soient établis ;

Que l'ensemble des syndicats affiliés à la CSN soit avisé de l'accessibilité possible à toutes les formations et que des règles d'aide financière soient effectives.

Le comité précongrès recommande :

- **de modifier la proposition afin qu'elle se lise comme suit :**

Que la CSN, en collaboration avec les conseils centraux et les fédérations, poursuive ses travaux visant à améliorer l'offre et l'accessibilité de formation aux militantes et militants.

- **d'adopter la proposition ainsi modifiée.**

Amendements aux Statuts et règlements de la CSN

Texte actuel des Statuts et règlements de la CSN	Propositions du comité exécutif de la CSN	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
ARTICLE 14 – CONGRÈS CONFÉDÉRAL ORDINAIRE La CSN tient régulièrement un congrès tous les trois ans à l'endroit déterminé par le bureau confédéral. Se réunissent ainsi en congrès confédéral : les délégué-es des syndicats, des fédérations et des conseils centraux. Le congrès a lieu au printemps.	ARTICLE 14 – CONGRÈS CONFÉDÉRAL ORDINAIRE La CSN tient régulièrement un congrès tous les trois ans à l'endroit déterminé par le bureau confédéral. Se réunissent ainsi en congrès confédéral : les délégué-es des syndicats, des fédérations et des conseils centraux. Le congrès a lieu au printemps. En cas de force majeure, le bureau confédéral peut déterminer que le congrès se tiendra en mode virtuel.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.
ARTICLE 16 – CONGRÈS CONFÉDÉRAL EXTRAORDINAIRE Article 16.01 Le bureau confédéral peut convoquer, sur avis d'au moins 15 jours, un congrès extraordinaire ayant la même autorité qu'un congrès ordinaire pour discuter et disposer de tout sujet urgent et d'intérêt général qu'il juge à propos de mettre à l'ordre du jour.	Article 16.01 Le bureau confédéral peut convoquer, sur avis d'au moins 15 jours, un congrès extraordinaire ayant la même autorité qu'un congrès ordinaire pour discuter et disposer de tout sujet urgent et d'intérêt général qu'il juge à propos de mettre à l'ordre du jour. En cas de vacance au comité exécutif entre les congrès, le	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.

Texte actuel des Statuts et règlements de la CSN	Propositions du comité exécutif de la CSN	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
	bureau confédéral doit convoquer un congrès confédéral extraordinaire, sauf s'il reste moins de six (6) mois pour terminer le mandat.		
Article 16.02 Il fixe les dates d'ouverture et de clôture du congrès extraordinaire et l'endroit où il sera tenu.	Article 16.02 Il fixe les dates d'ouverture et de clôture du congrès extraordinaire et l'endroit où il sera tenu. En cas de force majeure, le bureau confédéral peut déterminer que le congrès extraordinaire se tiendra en mode virtuel. Aux fins du présent article, une vacance au comité exécutif entre les congrès est considérée comme une force majeure.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.
ARTICLE 24 – RÉSOLUTIONS SOUMISES PAR LES ORGANISATIONS AFFILIÉES Article 24.02 Ces résolutions doivent être acheminées au secrétariat général de la CSN au moins six semaines avant la date d'ouverture du congrès.	Article 24.02 Ces résolutions doivent être acheminées au secrétariat général de la CSN au moins huit (8) semaines avant la date d'ouverture du congrès.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.

Texte actuel des Statuts et règlements de la CSN	Propositions du comité exécutif de la CSN	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
ARTICLE 30 – ÉLECTIONS DU COMITÉ EXÉCUTIF DE LA CSN Article 30.09 Le vote se prend par scrutin secret. La présidente ou le président et la ou le secrétaire des élections organisent des bureaux de scrutin à cette fin.	Article 30.09 Le vote se prend par scrutin secret. La présidente ou le président et la ou le secrétaire des élections organisent des bureaux de scrutin à cette fin. Un vote à scrutin secret peut être un vote électronique. Si cette option est retenue, la présidente ou le président et la secrétaire ou le secrétaire des élections organisent le déroulement de ce vote et prévoient la plateforme numérique sécurisée pour l'effectuer.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.
ARTICLE 41 – RESPONSABILITÉS DE LA TRÉSORIÈRE OU DU TRÉSORIER Article 41.03 La trésorière ou le trésorier a la responsabilité du Service de l'administration.	Article 41.03 La trésorière ou le trésorier a la responsabilité du Service des finances, du Service de l'informatique et du Service des immeubles.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.

Texte actuel des Statuts et règlements de la CSN	Propositions du comité exécutif de la CSN	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
ARTICLE 42 – RESPONSABILITÉS DES VICE-PRÉSIDENTES ET VICE-PRÉSIDENTS 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. DEUXIÈME VICE-PRÉSIDENCE La deuxième vice-présidente ou le deuxième vice-président est responsable du Service de syndicalisation.	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. DEUXIÈME VICE-PRÉSIDENCE La deuxième vice-présidente ou le deuxième vice-président est responsable du Service de syndicalisation et du Service de santé-sécurité et d’environnement.	Le comité des statuts et règlements recommande d’adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d’adopter la proposition du comité des statuts et règlements.

Texte actuel des Statuts et règlements de la CSN	Propositions du comité exécutif de la CSN	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
ARTICLE 53 – POUVOIRS ET ATTRIBUTIONS Article 53 m) élit un membre du comité exécutif en cas de vacance entre les congrès. L'élection doit avoir lieu à l'une des séances ou à la prochaine réunion suivant la vacance ;	Article 53 m) Biffer	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.
ARTICLE 77 – MODIFICATION AUX STATUTS ET RÈGLEMENTS DE LA CSN Article 77.03 Le secrétariat général doit envoyer une copie de ces projets d'amendements à tous les corps affiliés au moins 30 jours avant l'ouverture du congrès. Cependant, dans le cas où dans l'intérêt de la CSN, il s'avérerait urgent d'amender les statuts et règlements sans qu'il soit possible de respecter la procédure prévue ci-haut, le congrès peut faire des amendements par un vote des deux tiers.	Article 77.03 Le secrétariat général doit envoyer une copie de ces projets d'amendements à tous les corps affiliés au moins vingt-et-un 21 jours avant l'ouverture du congrès. Cependant, dans le cas où dans l'intérêt de la CSN, il s'avérerait urgent d'amender les statuts et règlements sans qu'il soit possible de respecter la procédure prévue ci-haut, le congrès peut faire des amendements par un vote des deux tiers.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.

Texte actuel des Statuts et règlements de la CSN	Propositions des organisations affiliées	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
ARTICLE 53 – POUVOIRS ET ATTRIBUTIONS Le conseil confédéral est l'autorité suprême de la CSN entre les congrès. Ses responsabilités sont les suivantes : [...] 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 ;	Fédération de la santé et des services sociaux propose : ARTICLE 53 – POUVOIRS ET ATTRIBUTIONS Le conseil confédéral est l'autorité suprême de la CSN entre les congrès. Ses responsabilités sont les suivantes : [...] f) former les comités qu'il juge utiles, définir leurs mandats, disposer de leurs rapports et élire les membres des comités confédéraux suivants : comité confédéral des droits de la condition féminine, comité confédéral des jeunes, comité confédéral sur les relations interculturelles, comité confédéral LGBT+, comité confédéral de santé et de	Le comité des statuts et règlements recommande de modifier cette proposition en biffant les mots des droits du comité confédéral de la condition féminine, de reformuler la phrase : ...en tenant compte de l'équilibre entre les genres, de la représentativité des fédérations représentant les secteurs public et privé et des conseils centraux représentant des régions centrales ou plus éloignées et de modifier le texte actuel de cette proposition afin qu'elle se lise comme suit : f) former les comités qu'il juge utiles, définir leurs mandats, disposer de leurs rapports et élire les membres des comités confédéraux suivants : comité confédéral de la condition féminine, comité confédéral des jeunes, comité confédéral sur les relations interculturelles, comité confédéral LGBT+, comité confédéral de santé et de sécurité du travail, comité	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements amendée afin qu'elle se lise comme suit : f) former les comités qu'il juge utiles, définir leurs mandats, disposer de leurs rapports et élire les membres des comités confédéraux suivants : comité confédéral de la condition féminine, comité confédéral des jeunes, comité confédéral sur les relations interculturelles, comité confédéral LGBT+, comité confédéral de santé et de

Texte actuel des Statuts et règlements de la CSN	Propositions des organisations affiliées	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
	sécurité du travail, comité confédéral en environnement et développement durable, en tenant compte de l'équilibre homme-femme, de l'équilibre de représentativité des fédérations représentant les secteurs public-privé et d'un équilibre des conseils centraux représentant des régions plus centrales et des régions plus éloignées. Advenant une démission en cours de mandat d'un membre d'un des comités confédéraux, le comité exécutif émet un avis de trente (30) jours avant l'élection au poste vacant ;	confédéral en environnement et développement durable, en tenant compte de l'équilibre entre les genres, de la représentativité des fédérations représentant les secteurs public et privé et des conseils centraux représentant des régions centrales ou plus éloignées. Advenant une démission en cours de mandat d'un membre d'un des comités confédéraux, le comité exécutif émet un avis de trente (30) jours avant l'élection au poste vacant ;	sécurité du travail, comité confédéral en environnement et développement durable, en tenant compte de l'équilibre entre les genres, <i>à l'exception du Comité confédéral de la condition féminine</i>, de la représentativité des fédérations représentant les secteurs public et privé et des conseils centraux représentant des régions centrales ou plus éloignées. 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;

Amendements au Code des règles de procédure de la CSN

Texte actuel du Code des règles de procédure de la CSN	Propositions du comité exécutif de la CSN	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
CHAPITRE I LE CONGRÈS CONFÉDÉRAL Article 11 Les règles qui régissent un congrès confédéral s'appliquent, <i>mutatis mutandis</i>, à un congrès extraordinaire et à un congrès restreint.	Article 11 Les règles qui régissent un congrès confédéral s'appliquent, <i>mutatis mutandis</i>, à un congrès extraordinaire et, à un congrès restreint ainsi qu'à tout type de congrès dont la tenue est en mode virtuel.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.
CHAPITRE III LE VOTE (MISE AUX VOIX) Article 45 Avant que le vote ne soit commencé selon une autre méthode, tout délégué-e officiel peut exiger le vote au scrutin secret. Lors du congrès confédéral, cependant, tout délégué-e officiel qui demande le vote au scrutin secret doit obtenir l'appui d'au moins 25 autres délégué-es officiels, sans quoi sa demande est irrecevable.	Article 45 Avant que le vote ne soit commencé selon une autre méthode, tout délégué-e officiel peut exiger le vote au scrutin secret. Lors du congrès confédéral, cependant, tout délégué-e officiel qui demande le vote au scrutin secret doit obtenir l'appui d'au moins vingt-cinq (25) autres délégué-es officiels, sans quoi sa demande est irrecevable. Les règles du présent article s'appliquent, <i>mutatis mutandis</i>, au vote pris par voie	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.

Texte actuel du Code des règles de procédure de la CSN	Propositions du comité exécutif de la CSN	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
	électronique ainsi qu'au vote en ligne.		
Article 46 Lors des élections, le vote se prend toujours au scrutin secret.	Article 46 Lors des élections, le vote se prend toujours au scrutin secret. Un vote au scrutin secret peut être un vote électronique. Si cette option est retenue, la présidente ou le président et la secrétaire ou le secrétaire des élections organisent le déroulement de ce vote et prévoient la plateforme numérique sécurisée pour l'effectuer.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.
CHAPITRE X – LES ÉLECTIONS Article 99 Les dirigeantes et dirigeants syndicaux appelés à former le comité exécutif de la CSN sont élus au congrès confédéral selon le mode d'élection prévu à cette fin dans les statuts et règlements et selon la procédure décrite dans le présent chapitre du code des règles de procédure.	Article 99 Les dirigeantes et dirigeants syndicaux appelés à former le comité exécutif de la CSN sont élus au congrès confédéral selon le mode d'élection prévu à cette fin dans les statuts et règlements et selon la procédure décrite dans le présent chapitre du code des règles de procédure. Les règles du présent chapitre s'appliquent, <i>mutatis mutandis</i>, au vote pris par voie	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.

Texte actuel du Code des règles de procédure de la CSN	Propositions du comité exécutif de la CSN	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
	électronique ainsi qu'au vote en ligne.		
Article 101.1 Les personnes qui peuvent poser leur candidature à l'un des postes du comité exécutif sont : les délégué-es officiels (en vertu de l'article 21.01 des <i>Statuts et règlements</i>), les adjointes et les adjoints, les cadres et les salarié-es permanents du mouvement.	Article 101.1 Les personnes qui peuvent poser leur candidature à l'un des postes du comité exécutif sont : les délégué-es officiels (en vertu de l'article 21.01 des <i>Statuts et règlements</i>), les conseillères et les conseillers politiques , les cadres et les salarié-es permanents du mouvement.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.
Article 101.5 Cette formule doit être remise à la secrétaire générale ou au secrétaire général au plus tard à midi l'avant-veille de la clôture du congrès.	Article 101.5 Cette formule doit être remise au bureau du secrétariat général au plus tard à midi l'avant-veille de la clôture du congrès.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.
Article 102.2 La ou le secrétaire général remet au président des élections les formulaires de candidature qu'il a reçus dans les conditions et les délais prescrits. Seuls les candidats ayant dûment rempli le formulaire <i>Déclaration de candidature</i> peuvent être mis en candidature lors des élections.	Article 102.2 Le bureau du secrétariat général remet à la présidente ou au président des élections les formulaires de candidature qu'il a reçus dans les conditions et les délais prescrits. Seuls les candidats ayant dûment rempli le formulaire <i>Déclaration de candidature</i> peuvent être mis en candidature lors des élections.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.

Texte actuel du Code des règles de procédure de la CSN	Propositions du comité exécutif de la CSN	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
Article 103 Au cours de la séance de l'après-midi de l'avant-veille de la clôture du congrès, la présidente ou le président des élections doit procéder à la mise en candidature officielle des candidats après vérification des bulletins de présentation que lui remet la ou le secrétaire général de la CSN.	Article 103 Au cours de la séance de l'après-midi de l'avant-veille de la clôture du congrès, la présidente ou le président des élections doit procéder à la mise en candidature officielle des candidates et des candidats après vérification des bulletins de présentation que lui remet le bureau du secrétariat général de la CSN.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.
Article 106 Toute candidate ou tout candidat doit être délégué-e officiel, adjointe ou adjoint, cadre ou salarié-e permanent du mouvement, avoir dûment rempli son bulletin de présentation, être présent dans la salle ou, en cas d'absence, avoir transmis par écrit à la présidente ou au président des élections son acceptation de la candidature qu'il a posée à une charge déterminée.	Article 106 Toute candidate ou tout candidat doit être délégué-e officiel, conseillère ou conseiller politique , cadre ou salarié-e permanent du mouvement, avoir dûment rempli son bulletin de présentation, être présent dans la salle ou, en cas d'absence, avoir transmis par écrit à la présidente ou au président des élections son acceptation de la candidature qu'il a posée à une charge déterminée.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.
Article 117.1 La ou le délégué-e officiel vote en inscrivant une croix vis-à-vis du	Article 117.1 La ou le délégué-e officiel vote en inscrivant un X ou tout autre signe vis-à-vis du nom de la	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.

Texte actuel du Code des règles de procédure de la CSN	Propositions du comité exécutif de la CSN	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
nom de la candidate ou du candidat de son choix.	candidate ou du candidat de son choix.		
CHAPITRE XII – AMENDEMENTS AUX RÈGLES DE PROCÉDURE DE LA CSN Article 124 Le bureau confédéral, le conseil confédéral, le comité exécutif de la CSN et les organisations affiliées peuvent soumettre des amendements au code des règles de procédure. Le texte de tout projet d'amendement doit être envoyé au secrétariat général de la CSN au moins deux mois avant la date d'ouverture du congrès. Le secrétariat général doit envoyer une copie de ces projets d'amendements à toutes les organisations affiliées au moins 30 jours avant l'ouverture du congrès. Cependant, dans le cas où dans l'intérêt de la CSN, il s'avérerait urgent d'amender le code des règles de procédure sans qu'il soit possible de respecter la procédure prévue ci-haut, le congrès peut faire des amendements par un vote des deux tiers.	Article 124 Le bureau confédéral, le conseil confédéral, le comité exécutif de la CSN et les organisations affiliées peuvent soumettre des amendements au code des règles de procédure. Le texte de tout projet d'amendement doit être envoyé au secrétariat général de la CSN au moins deux mois avant la date d'ouverture du congrès. Le secrétariat général doit envoyer une copie de ces projets d'amendements à toutes les organisations affiliées au moins 21 jours avant l'ouverture du congrès. Cependant, dans le cas où dans l'intérêt de la CSN, il s'avérerait urgent d'amender le code des règles de procédure sans qu'il soit possible de respecter la procédure prévue ci-haut, le congrès peut faire des amendements par un vote des deux tiers.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.

Amendements aux Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN

Texte actuel des Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN	Propositions du comité exécutif de la CSN	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
Article 33.03 La ou le secrétaire général doit envoyer copie de ces amendements à toutes les organisations affiliées au moins 30 jours avant l'ouverture du congrès. Cependant, dans les cas où dans l'intérêt de la CSN il s'avérerait urgent d'amender les statuts et règlements sans qu'il soit possible de respecter la procédure prévue ci-dessus, le congrès peut faire des amendements par un vote des deux tiers.	Article 33.03 La secrétaire générale ou le secrétaire général doit envoyer copie de ces amendements à toutes les organisations affiliées au moins 21 jours avant l'ouverture du congrès. Cependant, dans les cas où dans l'intérêt de la CSN il s'avérerait urgent d'amender les statuts et règlements sans qu'il soit possible de respecter la procédure prévue ci-dessus, le congrès peut faire des amendements par un vote des deux tiers.	Le comité des statuts et règlements recommande d'adopter cette proposition et de modifier le texte actuel.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.

Texte actuel des Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN	Propositions des organisations affiliées	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
	03-09-028 Le Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM-CSN propose :		

Texte actuel des Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN	Propositions des organisations affiliées	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
ARTICLE 19 — RÈGLEMENTS DE PARTICIPATION Article 19.01 9 - : N'existe pas	d'ajouter un paragraphe à l'article 19.01 des Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle – Règlements de participation : 9- Dans le cas de syndicats composés majoritairement de travailleuses et de travailleurs à temps partiel, la participation aux activités de piquetage doit être réduite jusqu'à la moitié des heures prévues pour des syndicats composés majoritairement de travailleuses et de travailleurs à temps plein. Leur participation à l'assemblée d'information hebdomadaire et aux formations demeure obligatoire, sauf s'il y a conflit d'horaire avec un autre travail pour lequel ils ne sont pas en grève ou en lock-out.	Le comité des statuts et règlements recommande de rejeter cette proposition.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements et de référer le texte de la proposition du Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM-CSN afin de nourrir la réflexion du comité de travail issu de la proposition du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval-CSN.

Texte actuel des Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN	Propositions des organisations affiliées	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
ARTICLE 20 — MODE DE PAIEMENT DES PRESTATIONS Article 20.02 Dans les cas prévus à l'article 15, le comité exécutif de la CSN peut convenir d'un autre mode de paiement.	03-13-014 Le Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Jonquière–CSN propose : Article 20.02 Dans les cas prévus à l'article 15 ou à la réception d'une demande d'un syndicat qui peut faire la démonstration que les prestations ont déjà été versées aux grévistes en totalité ou en partie, le comité exécutif de la CSN peut convenir d'un autre mode de paiement.	Le comité des statuts et règlements recommande de rejeter cette proposition.	Le comité précongrès recommande d'adopter la proposition du comité des statuts et règlements.

Propositions des organisations affiliées portant sur les finances

Ces propositions seront traitées à la réunion du comité précongrès du 24 avril 2023

a) Conseil central du Montréal métropolitain–CSN

CONSIDÉRANT la nécessité d'atteindre la carboneutralité en 2050 au plus tard, pour éviter un dérèglement climatique catastrophique ;

CONSIDÉRANT le risque que les transformations nécessaires des milieux de travail se fassent au détriment des droits des travailleuses et des travailleurs, si elles sont pilotées uniquement par l'État et le patronat ;

CONSIDÉRANT la possibilité, pour le mouvement syndical, d'utiliser ses capacités de négociation pour mettre de l'avant une transition écologique juste qui soit porteuse d'une réelle justice sociale ;

CONSIDÉRANT l'adoption de la *Charte de l'environnement* de la CSN en 2018 ;

Il est proposé :

Que la CSN fasse de la transition écologique juste l'une de ses priorités et y investisse les ressources humaines et financières nécessaires.

b) Syndicat de l'enseignement du Cégep André-Laurendeau (SECAL)–CSN

Proposition sur le syndicalisme environnemental à la CSN

CONSIDÉRANT la nécessité d'atteindre la carboneutralité en 2050 au plus tard, pour éviter un dérèglement climatique catastrophique ;

CONSIDÉRANT le risque que les transformations nécessaires des milieux de travail se fassent, si elles sont pilotées par l'État et le patronat, au détriment des droits des travailleuses et des travailleurs ;

CONSIDÉRANT la possibilité, pour le mouvement syndical, d'utiliser ses capacités de négociation pour mettre de l'avant une transition écologique qui soit porteuse d'une réelle justice sociale ;

Il est proposé :

Que la CSN fasse de la transition écologique juste l'une de ses priorités et y investisse des ressources importantes, par exemple :

- en s'assurant que l'ensemble des élu-es de la CSN ait des formations sur :
 - ✓ la crise climatique et le déclin de la biodiversité ;
 - ✓ les meilleures façons d'adapter ou de transformer les différents secteurs d'emploi pour les rendre respectueux de l'environnement ;
 - ✓ les différents enjeux liés à la justice climatique : droits de la personne, droits des peuples autochtones, responsabilité internationale, solidarité intergénérationnelle, inégalités sociales, etc. ;
 - ✓ les politiques publiques les plus susceptibles de faire du Québec une nation écologique.
- en embauchant des conseillères et des conseillers à la transition écologique dont le mandat serait :
 - ✓ de réfléchir aux meilleures façons d'atteindre la carboneutralité dans chacun des secteurs de travail, dans le respect des droits des travailleuses et des travailleurs ;
 - ✓ de proposer des clauses de justice climatique pouvant s'intégrer aux conventions collectives ;
 - ✓ de collaborer avec les autres acteurs du mouvement écologique afin de promouvoir la vision de la justice climatique développée par la CSN auprès des membres, des gouvernements et de l'ensemble de la société québécoise.
- en créant un bureau national de la transition écologique au sein duquel les membres ainsi que les conseillères et les conseillers salariés qui travaillent sur ces enjeux au sein de chacune des fédérations et de chacun des conseils centraux puissent se coordonner et partager les résultats de leur travail.

c) *Syndicat des professeurs du Collège d'enseignement général et professionnel de St-Laurent-CSN*

ATTENDU la nécessité, selon le GIEC, d'atteindre la carboneutralité en 2050 au plus tard pour éviter un dérèglement climatique catastrophique ;

ATTENDU le risque que les transformations nécessaires des milieux de travail se fassent, si elles sont pilotées par l'État et le patronat, au détriment des droits des travailleuses et des travailleurs ;

ATTENDU la possibilité, pour le mouvement syndical, d'utiliser ses capacités d'organisation et de mobilisation pour mettre de l'avant une transition écologique qui est porteuse d'une réelle justice sociale ;

ATTENDU que des affiliés de la CSN (fédérations et conseils centraux) ont récemment adopté en congrès des positions ambitieuses en environnement ;

ATTENDU l'adoption en 2018 de la *Charte de l'environnement* de la CSN axée sur la transition énergétique juste et la nécessité de faire un nouveau plan d'action pour la mettre en œuvre ;

ATTENDU la participation de la CSN au Front commun pour la transition énergétique (FCTE) qui a lancé, en mars 2023, un appel de projets pour favoriser et soutenir la mobilisation, la formation, la planification et la mise en place de mesures pour la transition juste des milieux de travail vers la carboneutralité ;

Il est proposé :

Que la CSN fasse de la transition écologique juste l'une de ses priorités et y investisse des ressources importantes :

- a) en s'assurant que l'ensemble des élu-es de la CSN ont des formations pertinentes sur la transition écologique et la justice climatique ;
- b) en embauchant des conseillères et des conseillers à la transition écologique dont le mandat serait entre autres :
 - ✓ de réfléchir aux meilleures façons d'atteindre la carboneutralité dans chacun des secteurs d'activité de la CSN, dans le respect des droits des travailleuses et des travailleurs ;
 - ✓ de proposer des clauses de justice climatique pouvant s'intégrer aux conventions collectives ;
 - ✓ de collaborer avec les autres acteurs du mouvement écologique afin de promouvoir la vision de la justice climatique développée par la CSN auprès des syndicats membres, des gouvernements et de l'ensemble de la société québécoise.
- c) en créant un bureau national de la transition écologique pour coordonner et partager les résultats du travail des syndicats ainsi que des conseillères et des conseillers salariés œuvrant en environnement au sein de chacune des fédérations et de chacun des différents conseils centraux.
- d) La proposition d'amendement du Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec- CSN a été remplacée dans le tableau des amendements à la fin du présent document.

**e) *Syndicat des employés de magasins et de bureaux
de la Société des Alcools du Québec–CSN***

Il est proposé :

**1. QUANTUM DES PRESTATIONS DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT
(en application de l'article 18.01)**

Les prestations hebdomadaires sont de 325 \$ à compter du xx janvier 2024.

Elles passent à :

- ✓ 350 \$ après 3 mois de conflit ;
- ✓ 375 \$ après 4 mois de conflit ;
- ✓ 400 \$ après 5 mois de conflit ;
- ✓ 425 \$ après 6 mois de conflit.

**2. QUANTUM DES PRESTATIONS DE CONGÉDIEMENT
OU DE SUSPENSION POUR ACTIVITÉ SYNDICALE
(en application de l'article 27.01)**

Les prestations hebdomadaires pour les personnes suspendues, congédiées ou victimes de représailles pour activité syndicale sont de 325 \$ à compter du xx janvier 2024.

f) *Conseil central du Montréal métropolitain–CSN*

CONSIDÉRANT la déclaration de principe de la CSN ;

CONSIDÉRANT la participation historique de la CSN et de ses organisations affiliées au Centre international de solidarité ouvrière (CISO) ;

CONSIDÉRANT l'augmentation de la sphère d'influence des entreprises transnationales et des impacts que celles-ci peuvent avoir sur l'environnement, les populations les plus précarisées et les droits de la personne ;

CONSIDÉRANT le durcissement des politiques néolibérales partout dans le monde et l'impact que celles-ci peuvent avoir sur la liberté syndicale au Québec et ailleurs ;

CONSIDÉRANT l'entrée en vigueur de l'Accord Canada–États-Unis–Mexique (ACEUM) en 2020 ;

CONSIDÉRANT l'exacerbation des tensions politiques mondiales ;

Il est proposé :

Que la CSN déploie des ressources pour développer une politique d'action en matière de solidarité internationale, notamment par le biais de campagnes d'éducation populaire.

g) Conseil central de Québec Chaudière-Appalaches-CSN

ATTENDU que la CSN doit s'ajuster rapidement aux changements et aux bouleversements dans le monde du travail en tenant compte de la place grandissante de la main-d'œuvre migrante, qu'il s'agisse de personnes issues de l'immigration ou de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires, dans ses syndicats affiliés ;

ATTENDU que la rareté et la pénurie de main-d'œuvre, qui ont et qui auront des effets prévisibles dans la prochaine décennie, ouvrent largement le chemin aux revendications des employeurs qui réclament de plus en plus la venue de travailleuses et de travailleurs migrants, demandant ainsi aux syndicats de s'adapter à la situation pour assumer leur rôle ;

ATTENDU que les syndicats se doivent de soutenir ainsi que de voir à améliorer les conditions de travail de tous leurs membres, incluant les personnes migrantes ;

ATTENDU que l'accueil, l'accompagnement et l'intégration des personnes migrantes sont des valeurs chères au mouvement CSN et qu'elles sont essentielles au maintien du rapport de force syndical et à son enracinement ;

ATTENDU que la communication est au centre de l'accompagnement, de l'accueil et de l'intégration des personnes migrantes dans ses syndicats affiliés ;

Il est proposé :

Que la CSN se dote d'une politique de financement pour l'interprétation lors des assemblées syndicales et des représentations en faveur des membres ne maîtrisant pas le français ainsi que pour la traduction des documents syndicaux les plus importants, afin de favoriser la participation de tous les membres à la vie syndicale, soutenant ainsi ses syndicats affiliés pour un meilleur maintien syndical.

h) Conseil central du Bas-Saint-Laurent-CSN

Mise en situation

La CSN a comme particularité d'être présente dans toutes les régions du Québec. Nous offrons un service de proximité à l'ensemble de nos membres. De plus, depuis toujours, on se dit prêt à aller rendre visite sur les lieux de travail des syndicats ou dans les instances des syndicats.

D'une part, pour les travailleuses et les travailleurs syndiqués CSN, il n'arrive jamais ou presque de voir l'ensemble de « l'appareil » CSN réuni près d'eux. Présentement en région, les rencontres de grande envergure sont les congrès des conseils centraux ou des instances fédératives. Lors de ces événements, nous voyons la force de notre mouvement et les retombées positives que cela apporte.

D'autre part, pour les médias locaux et régionaux, les journalistes n'ont pas la chance d'avoir les plus hauts dirigeants de la CSN en entrevue, c'est aussi une occasion de rencontre. La visibilité de la CSN s'en trouve accrue auprès de toute une population.

ATTENDU que la Confédération des syndicats nationaux (CSN) est présente partout sur le territoire du Québec ;

ATTENDU que la force de notre mouvement doit se déployer partout au Québec ;

ATTENDU qu'il y a 13 régions représentées à la CSN ;

ATTENDU que la CSN doit rester proche de ses membres ;

ATTENDU que cela fait une différence pour les régions lorsque l'ensemble du mouvement se déplace ;

ATTENDU que les rencontres des instances confédérales se tiennent habituellement dans les régions de Montréal, de Québec–Chaudière–Appalaches et du Cœur du Québec ;

ATTENDU que l'expérience de Gatineau a été un succès ;

Il est proposé :

Que la CSN organise au moins deux instances confédérales par année dans les autres régions du Québec.

Amendements aux statuts et règlements de la CSN

Texte actuel des statuts et règlements de la CSN	Propositions des organisations affiliées	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
ARTICLE 56 – COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS 56.03 Le per capita est de 0,72 pour cent de la masse salariale brute.	08-26-111 Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec – CSN Il est proposé : De diminuer les per capita versés à la CSN par les syndicats affiliés à celle-ci de 0,72 % à 0,52 %.		

Amendements aux statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN

Texte actuel des statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN	Propositions des organisations affiliées	Recommandations du comité des statuts et règlements	Recommandations du comité précongrès
ARTICLE 1 – DÉFINITION ET FONCTIONS DU FONDS Article 1.01 e) : N'existe pas	03-09-051 L'Association des étudiant-e-s diplômé-e-s employé-e-s de McGill/Association of graduate students employed at McGill-CSN propose : d'ajouter un point e) à l'article 1.01 : e) de porter assistance aux organisations syndicales de travailleuses et de travailleurs affiliés à la CSN ou en voie de syndicalisation par la CSN pour l'élaboration d'activités de mobilisation extraordinaire dans le cadre de la prénégociation ou de la renégociation de leur nouvelle ou de leur prochaine convention collective.		