

RAPPORT SUR LE SUIVI DES MANDATS DU 66^E CONGRÈS

67^e Congrès
de la CSN
Montréal – 2023

POUVOIR
MAINTENANT



Solidaire
depuis 1921

POUVOIR



MAINTENANT



4
**Santé
et sécurité**

6
**Vie syndicale
et mobilisation**

7
Travail

8
**Relance
post-COVID**

10
**Propositions
portant
sur les finances**

11
**Propositions
des organisations
affiliées**

RAPPORT SUR LE SUIVI DES MANDATS DU 66^E CONGRÈS

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.

- La CSN travaille depuis 30 ans à soutenir la création de réseaux d'entraide, de réseaux d'aide mutuelle par des pairs aidants formés, qu'on appelle les entraidantes et les entraidants. Ces personnes sont préoccupées par la qualité de vie, l'entraide et la solidarité entre collègues. Elles sont attentives à l'écoute des autres et de leur milieu de travail, connaissent les ressources institutionnelles et communautaires et, au besoin, dirigent les collègues en difficulté vers ces ressources.
- La proposition du congrès de soutenir et de consolider le déploiement des réseaux d'entraide a fait l'objet de plusieurs discussions lors des instances de la CSN. Un plan de travail a été élaboré et il s'est déployé en trois phases.
- Chaque conseil central a procédé à la nomination d'une personne responsable de la création de réseaux d'entraide dans les syndicats. Il leur a été demandé de cibler des syndicats susceptibles de mettre en place des réseaux d'entraide.
- La CSN a réuni ces responsables sur une base régulière afin de les aider à réaliser le mandat du congrès. Des libérations syndicales étaient aussi possibles pour les rencontres dans les syndicats.
- Les efforts déployés ont donné des résultats plus qu'encourageants, notamment en augmentant la visibilité des réseaux d'entraide et en recrutant de nouveaux syndicats désireux de mettre en place un tel réseau. Plusieurs activités régionales et nationales ont été organisées afin de développer une culture de l'entraide dans les syndicats, principalement lors de la journée nationale de l'entraide, le 2 février de chaque année, ou lors des congrès des conseils centraux.
- La CSN a aussi pu compter sur un partenariat avec le Centre Saint-Pierre pour le soutien aux responsables régionaux, pour le déploiement des réseaux d'entraide et pour la formation.
- La CSN a produit le microsite Web (<https://www.csn.qc.ca/entraide/>) qui présente un grand nombre d'outils et de documents de référence pour soutenir les responsables régionaux des réseaux d'entraide ainsi que les entraidantes et les entraidants.

Appuyer les fédérations et les syndicats afin d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs (incluant la santé psychologique), 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.

- La CSN offre un service-conseil en matière de santé et de sécurité du travail auprès des syndicats et des fédérations. Le début de la pandémie en 2020 a mené la CSN à se déployer sur cet aspect spécifique et s'est poursuivi par la suite, puisque la protection des travailleuses et des travailleurs est au cœur de son mandat d'appuyer les fédérations et les syndicats.
- La CSN a poursuivi son déploiement sur le plan de la représentation aux divers paliers politiques et institutionnels des gouvernements tout comme de la représentation devant divers tribunaux (masques N95, prime COVID, etc.) sur cette question.
- La santé psychologique demeure l'élément sur lequel la CSN poursuit son engagement, notamment avec les réseaux d'entraide, comme nous l'avons abordé précédemment, mais également par le biais d'appuis distincts pour des mandats circonscrits.
- La CSN revendique une banque de congés supplémentaires de 10 jours afin de permettre aux travailleuses et aux travailleurs de s'isoler lorsque c'est nécessaire pour réduire la contamination sans s'appauvrir.

Poursuivre et intensifier notre offensive pour des modifications au projet de loi 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* et dénoncer tout recul aux droits actuels.

- Suivant son 66^e congrès, la CSN s'est déployée sur le front de la mobilisation et sur le front technique. Ainsi, elle a activement contribué, lors des travaux parlementaires, à faire modifier le projet de loi 59 qui était à l'étude.
- La CSN a été au cœur des efforts pour développer de larges alliances en lien avec le projet de loi 59. Ces alliances ont d'ailleurs permis d'accroître la visibilité de la lutte en santé et en sécurité du travail.
- Les travaux entourant le projet de loi 59 ont permis d'instaurer une veille constante sur la santé et la sécurité dans nos instances, notamment avec la présentation de mises à jour d'information SST lors des conseils confédéraux à intervalle régulier.

- Parallèlement aux travaux parlementaires, nous avons produit des outils de vulgarisation et participé aux mobilisations entourant le projet de loi 59. La pandémie n'a pas réussi à calmer nos ardeurs. Avec la mise sur pied de la campagne nationale en santé et sécurité du travail Pour vraiment protéger tout le monde (<https://www.csn.qc.ca/sst/>), nous avons ainsi tenu une vigie de 59 heures devant l'Assemblée nationale en invitant tous les acteurs syndicaux et communautaires. Le franc succès de cette activité a été le point tournant en ce qui a trait à l'écoute de nos revendications.
- Malgré tout, le projet de loi 59 a abouti à une loi le 30 septembre 2021, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (ou loi 27). Notre lutte ne s'est pas éteinte pour autant. De nouveaux défis sont aux rendez-vous. La loi 27 nous astreint à négocier la prévention avec les patrons dans des comités réglementaires à la CNESST. Comme nos négociateurs nécessitent l'appui de tout le mouvement, nous poursuivons notre campagne Pour vraiment protéger tout le monde en SST. La date ultime d'entrée en vigueur des règlements sur les mécanismes de prévention est le 6 octobre 2025. La lutte se poursuivra donc pendant le mandat du prochain congrès.
- Nous priorisons également l'aspect de la formation pour les militantes et les militants. Ainsi, une première formation a été déployée en 2022 sur les mesures transitoires du nouveau régime de santé et de sécurité du travail dans toutes les régions du Québec. Une seconde phase de formation débute en 2023 sur tous les aspects permanents de ce régime.

Que les syndicats mettent de l'avant des revendications en santé et en sécurité du travail dans la négociation de leurs conventions collectives et que les fédérations et le Comité de coordination générale des négociations (CCGN) s'assurent de coordonner l'ensemble de ces négociations.

- Le CCGN a publié le guide *La santé et sécurité, c'est aussi NOTRE affaire! – Clauses à négocier en santé et sécurité*, à l'attention des fédérations. Ce guide a permis d'outiller les fédérations afin qu'elles puissent intégrer des clauses minimales de santé et de sécurité dans leurs demandes lors des renouvellements de conventions collectives. Cela a également permis d'établir un mécanisme de recensement des dépôts de clauses en santé-sécurité au travail de façon centralisée pour permettre la coordination par le CCGN.
- Le guide a aussi fait l'objet d'une tournée de présentation dans les équipes de travail des fédérations.
- En parallèle avec cette proposition, une formation sur les nouvelles mesures a été préparée par le Service de santé-sécurité et d'environnement de la CSN. Cette formation s'est déployée à tous les salarié-es du mouvement dès le printemps 2022.

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.

- La pandémie a bouleversé nos façons de faire et nos syndicats plus que jamais. Le service d'appui aux mobilisations et à la vie régionale (SAMVR) avait déjà produit un guide pour la tenue des assemblées générales virtuelles. Ce guide a été mis à jour pour tenir compte des nouvelles réalités des syndicats.
- Le SAMVR a entamé un chantier concernant les réseaux sociaux afin de mieux outiller les syndicats dans la mixité des avenues de communication numérique qui s'offrent à eux pour rejoindre leurs membres.

Offrir aux militantes et aux militants des syndicats affiliés des outils qui leur permettent de militer sans s'épuiser

- Cette résolution a été étudiée dans le cadre des travaux visant la création de réseaux d'entraide. Elle a été discutée lors des rencontres des responsables régionaux des réseaux d'entraide afin d'offrir du soutien aux comités exécutifs par le biais de réseaux régionaux de dirigeantes et de dirigeants de syndicats, sur une base régionale.
- Certaines régions ont inclus cet objectif dans leur plan de travail pour le développement des réseaux d'entraide.

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.

- À la suite d'un vaste sondage effectué auprès des membres, la CSN a mis sur pied une grande campagne confédérale portant sur la pénurie et la rareté de la main-d'œuvre. Cette préoccupation avait été ciblée comme prioritaire par les membres de la CSN. La période de consultation précédant la campagne a permis d'aller à la rencontre des syndicats et des membres et de discuter avec eux de leurs préoccupations.
- Campagne Le travail, mais en mieux (<https://www.csn.qc.ca/le-travail-mais-en-mieux/>) : cette campagne vise à mettre les syndicats en action tout en valorisant et en favorisant une vie syndicale forte et active. Elle a notamment pour objectif de rendre les milieux de travail plus humains et à l'image des valeurs mises de l'avant par le mouvement.
- La campagne se décline en cinq volets et met de l'avant des solutions que les syndicats peuvent utiliser afin de créer un mouvement dans l'ensemble du Québec. Elle vise :
 - à faire du bien-être et de la santé-sécurité au travail une priorité nationale ;
 - à garantir des emplois de qualité et bien rémunérés ;
 - à miser sur l'apprentissage tout au long de la vie ;
 - à rendre le marché du travail plus inclusif ;
 - à impliquer les travailleuses et les travailleurs dans les changements au sein des milieux de travail.
- Cette campagne prévoit une structure de mobilisation dans chaque région (comités régionaux), de la formation et le développement d'outils de mobilisation et d'enracinement.

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.

- Le CCGN a développé le *Guide de négociation sur le télétravail* dans lequel des clauses types sur le télétravail sont présentées. Suivant ce guide, le CCGN assure un suivi constant des clauses négociées.
- En intersyndicale, la CSN a également participé à l'élaboration d'un modèle de politique sur le télétravail (https://www.csn.qc.ca/2021-11_intersynd_polit_teletravail_entente/).
- Le CCGN, en collaboration avec le Service juridique et le Service de santé-sécurité et d'environnement, assure une veille sur les enjeux juridiques du télétravail.

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.

- En collaboration avec la Fédération des professionnelles-CSN, la Fédération nationale des communications et de la culture et MCE Conseils, la CSN propose une tentative de structure pour permettre l'accueil des travailleuses et des travailleurs autonomes afin de leur permettre de se déployer et d'obtenir une structure de représentation.

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.

- La CSN a entrepris une vaste consultation et réflexion donnant lieu à un plan de syndicalisation adopté en novembre 2021 par le bureau confédéral. Ainsi, ce plan de syndicalisation (2021-2024) sur sept axes privilégie notamment la syndicalisation des syndicats en champ libre.
 1. Développer un plan national de syndicalisation ;
 - La CSN a entrepris un virage vers une approche intégrée de la syndicalisation à l'échelle nationale qui tient compte des réalités nationales, régionales et sectorielles.
 2. Privilégier la syndicalisation des champs libres ;
 3. Étudier les occasions sérieuses hors Québec ;
 4. Développer les agentes et les agents multiplicateurs de syndicalisation ;
 5. Favoriser la présence d'une agente ou d'un agent multiplicateur dans chaque comité exécutif de fédération ou de conseil central ;
 6. Nommer une répondante ou un répondant de l'équipe du Service de syndicalisation dans chacune des régions du Québec ;
 7. Assurer le suivi des travaux interéquipes par le Service de syndicalisation.

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.

- Au printemps 2022, la CSN a proposé aux autres centrales syndicales d'organiser un débat électoral à l'automne 2022. Celui-ci a eu lieu le 7 septembre 2022. La gestion des finances publiques, l'accessibilité aux services publics et les effets sur les conditions de travail ont été abordés lors de ce débat.
- La CSN a aussi participé, par le biais de certains conseils centraux, aux travaux de la Convergence populaire et à l'organisation d'une assemblée populaire nationale où les discussions ont porté sur trois grands axes, soit la justice environnementale, la justice sociale et la démocratie. La Convergence populaire poursuit son travail de mobilisation citoyenne, appuyé par un ensemble d'organisations syndicales, écologistes et citoyennes, notamment les conseils centraux de Montréal, du Saguenay–Lac-Saint-Jean et de Lanaudière.
- Le groupe de travail en éducation sur les politiques en éducation a produit une plateforme intitulée *Au-delà de la pandémie*, laquelle présente les orientations de la CSN en éducation et en enseignement supérieur. Cette nouvelle plateforme est le fruit d'échanges qui se sont déroulés lors d'une tournée de consultation menée par le groupe de travail et de nombreux mémoires et analyses produits par la CSN.

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.

- La CSN, avec les fédérations concernées et le groupe de travail sur les services de garde, a revendiqué le développement des places dans les CPE, celles-ci devant être accessibles et abordables.

- La garde scolaire a aussi fait l'objet de mobilisations et de revendications particulières. À partir d'une importante enquête portant sur les services de garde en milieu scolaire, les organisations concernées ont tenu plusieurs activités, dont des rencontres politiques, pour demander l'amélioration du règlement sur les services de garde en milieu scolaire et la qualité de ces services publics essentiels.
- La CSN, avec les fédérations concernées et le groupe de travail sur la santé et les services sociaux, a lancé la campagne Pour un réseau vraiment public! (<https://www.csn.qc.ca/vraiment-public/>). Cette campagne est d'autant plus à propos que nous sommes en présence d'un gouvernement qui pave la voie au privé au moment où nous demandons des états généraux afin de refonder le système public de santé et de services sociaux pour en assurer sa pérennité.

Faire pression 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.

- La transition juste est un cadre d'action développé par le mouvement syndical international qui propose l'adoption de mesures visant à assurer la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs lors du passage vers une économie sobre en carbone. Sachant que plusieurs secteurs d'activité risquent d'être fortement ébranlés par les bouleversements provoqués par les changements climatiques au cours des prochaines décennies, le mouvement syndical revendique une place pour les travailleuses et les travailleurs à la table lorsqu'il sera question de la planification de la restructuration des modes de production et de l'organisation du travail.
- Par le biais des différents lieux de concertation auxquels la CSN participe, notamment la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et les rencontres avec des ministres, tant au fédéral qu'au provincial, la CSN a réitéré l'importance de développer un plan gouvernemental cohérent visant la transition juste.

- La CSN a participé, en collaboration avec la Fédération de l'industrie manufacturière–CSN, à plusieurs consultations portant sur la gestion de la forêt en mettant de l'avant les revendications pour une transition juste. Dans la même optique, elle a mis sur pied une coalition, l'Alliance Nature Québec–CSN, avec le groupe environnemental et des experts.
- La CSN a aussi mené une enquête auprès des syndicats affiliés concernant la transition juste afin de dresser le portrait de leur réalité, de bien comprendre leurs besoins et de mieux outiller le mouvement pour les revendications locales et nationales. Plus de 30 syndicats ont été rencontrés à ce jour.
- Il ressort de cette enquête qu'un grand nombre de syndicats sont concernés par la question de la transition juste et que des revendications particulières devront être portées, comme des investissements substantiels dans des technologies et des secteurs peu polluants et générateurs d'emplois, la diversification des économies locales, la bonification des mesures de protection sociale, la création d'outils de formation et le développement de la main-d'œuvre.
- La CSN était présente à la 27^e conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (COP 27) ainsi qu'à la 15^e Conférence des Parties (COP 15) et à la Convention sur la diversité biologique des Nations Unies. Puisque cette dernière avait lieu à Montréal, la centrale syndicale a aussi participé aux mobilisations sur le climat qui se sont tenues à cette occasion.
- Les interventions de la CSN lors de ces différents événements et interventions publiques et politiques étaient appuyées notamment par les travaux de l'enquête sur la transition juste et la charte sur l'environnement adoptée en juin 2018.

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.

- Suivant le congrès, les divers paliers de gouvernement se sont engagés dans l'accès à Internet haute vitesse et à son financement. En conséquence, nous n'avons pas eu à déployer de plan à cet égard, puisque le gouvernement du Québec a mis en œuvre l'Opération haute vitesse pour rendre accessible ce service dans les régions du Québec. Le gouvernement du Canada prévoit également des investissements pour rejoindre plus de 98 % des ménages canadiens.

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).

- Dans le cadre des travaux du groupe de travail en santé et services sociaux, nous revendiquons la nationalisation complète de ces secteurs.
- La campagne Pour un réseau vraiment public proposera sous peu une plateforme sur les aîné-es dans le cadre de ses travaux de la refonte du réseau de la santé et des services sociaux.

PROPOSITIONS PORTANT SUR LES FINANCES

NOUVELLE PROPOSITION

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 accidents-es) et qu'elle soit présentée au bureau confédéral de septembre 2021 avec les recommandations pertinentes.

- Dans plusieurs régions, la CSN a procédé, en cours de mandat (hiver 2022), à des ajustements nécessaires relatifs aux ressources afin de répondre aux besoins actuels. Ainsi, des ajouts de ressources (conseillères et conseillers ainsi qu'employé-es de bureau) ont été octroyés dans plusieurs services (notamment au Service d'appui aux mobilisations et à la vie régionale, au Service de syndicalisation et au Service de santé-sécurité et d'environnement).
- Concernant le Service de santé-sécurité et d'environnement, le poste d'employé-e de bureau, localisé à Drummondville, a été converti à temps complet.

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

- Le coût des assurances collectives a été pris en compte dans le cadre du renouvellement des assurances collectives en cours de mandat.

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 travailleuses et les travailleurs 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 travailleur ou la travailleuse puisse avoir accès à des indemnités pendant un processus de contestation.

- La CSN a mis de l'avant des solutions pour diminuer l'impact de la coupe d'indemnités chez les victimes de lésions professionnelles dans le cadre des contestations (CNESST ou BEM) lors des travaux relatifs au projet de loi 59. Malheureusement, les mécanismes de contestation ont conservé leurs impacts négatifs sur le maintien des prestations.
- La CSN a également intégré cette proposition aux travaux en cours sur la réforme de l'assurance-emploi.

**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.

- Le comité confédéral sur les relations interculturelles a élaboré un plan de travail sur cette proposition qui a été présenté au conseil confédéral de juin 2021.
- Ce plan de travail contre le racisme systémique met en œuvre une stratégie de lutte contre le racisme systémique qui vise à réaliser cinq paliers stratégiques et à identifier des objectifs et des actions pour chaque palier.
- Voici les cinq paliers de l'action de la CSN contre le racisme systémique
 1. Comprendre et analyser les impacts du racisme systémique et des politiques de l'immigration sur nos milieux de travail et nos organisations afin de mieux connaître et servir nos membres et de mieux intervenir auprès du patronat et des gouvernements.
 2. Favoriser l'intégration sociale des personnes immigrantes récemment arrivées par le partage de connaissances, d'outils et de ressources communautaires présentes dans toutes les régions.
 3. Assurer la participation et la représentation des personnes immigrantes et racisées dans les structures syndicales et les instances du mouvement, par la cohérence de nos positions et la persistance de nos actions.
 4. Combattre l'intolérance, la discrimination et le racisme dans les milieux de travail et promouvoir les valeurs syndicales d'ouverture, de respect, de dignité et de solidarité.
- 5. Construire l'adhésion et la solidarité syndicale autour d'enjeux qui concernent tous les membres et particulièrement les personnes immigrantes ou racisées, tels que la santé et la sécurité au travail, l'accès à l'égalité en emploi et la lutte contre la précarité.
- La trousse d'information *Pour un syndicalisme inclusif* a été produite et distribuée aux syndicats à l'occasion de rencontres organisées par des organisations du mouvement. Cette trousse présente des outils pour accompagner les syndicats dans leurs efforts pour favoriser l'intégration des personnes immigrantes et pour lutter contre le racisme. La trousse peut être téléchargée sur le site de la CSN (<https://www.csn.qc.ca/inclusif/>).
- Dans le cadre des congrès de plusieurs conseils centraux, la CSN a été interpellée pour présenter les enjeux liés à l'emploi des personnes immigrantes et faire connaître la trousse. Elle a aussi accompagné les organisations sur ces enjeux, comme le secteur agroalimentaire de la Fédération du commerce-CSN (immigration temporaire), la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec-CSN (accès à l'égalité en emploi des personnes racisées) et le Conseil central du Cœur du Québec-CSN (santé-sécurité des personnes immigrantes).
- La CSN a organisé trois webinaires portant sur différents sujets abordés dans la trousse (les statuts migratoires, l'intégration sociale et syndicale des personnes immigrantes et le racisme systémique).
- Il y a aussi eu réalisation d'une capsule vidéo sur la santé-sécurité des personnes immigrantes.
- La CSN revendique la régularisation du statut des personnes migrantes sans statut.
- La CSN a relancé les activités du groupe de travail sur les réalités autochtones avec la constitution d'un nouveau groupe de travail. Celui-ci propose un plan d'action pour un appui syndical au plan d'action de l'Association des Premières Nations du Québec et du Labrador (APNQL), lequel a été présenté lors d'un conseil confédéral. Il est aussi résumé dans une brochure qui présente le plan d'action et les positions de la CSN sur la question autochtone.
- Ce plan d'action prévoit notamment la diffusion de l'information auprès des membres et lors des instances de la CSN, des représentations politiques auprès du gouvernement pour faire connaître les positions de la CSN et de la pression sur le gouvernement. Il prévoit des interventions des organisations pour des actions sur leur territoire et dans leurs secteurs respectifs. Le plan d'action aborde aussi la question de l'intégration des autochtones en milieu de travail.

- La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le 30 septembre, est maintenant soulignée par la CSN et est même intégrée à la convention collective des salarié-es.
- La CSN a participé à la consultation sur le *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028*. La CSN était la seule organisation syndicale à soumettre un mémoire dans cette consultation, mémoire dans lequel nous proposons des modifications législatives afin d'accroître les protections contre l'homophobie et la transphobie.

**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.

- Cette proposition est toujours en développement. Cela n'a pas limité l'appui aux diverses luttes menées par les syndicats.
- Il faut noter que la pierre angulaire de cette proposition réside dans le développement des aptitudes et du soutien nécessaires aux luttes des syndicats. Ainsi, le premier jalon est la formation. Cette formation d'organisateur syndical, *Influenceur syndical*, a représenté des défis. Le matériel de cette formation est actuellement en fin de production et les premières séances de formation se dérouleront en 2023.

**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 syndicats locaux provenant de fédérations et de régions différentes, d'un représentant d'une fédération et d'un représentant de conseil central.

- Cette proposition a été intégrée dans les travaux du plan d'opérationnalisation, plus particulièrement dans la section *Soutenir les syndicats* qui sont présents sur plusieurs lieux de travail. Les travaux à cet égard se poursuivent.





Santé et sécurité
Vie syndicale et mobilisation
Travail
Relance post-COVID
Propositions portant sur les finances
Propositions des organisations affiliées



Solidaire
depuis 1921