



Solidaire
depuis 1921

Rapport des ateliers du 67^e Congrès de la CSN

Comité synthèse

Table des matières

Introduction	3
Thématique 1 Transformation et protection des emplois.....	4
Thématique 2 Rapport de force	11
ANNEXE 1 Les propositions du comité exécutif de la CSN	18

Introduction

Le 67^e Congrès de la CSN s'est tenu au Palais des congrès de Montréal du 15 au 19 mai 2023. Lors de cette édition, les congressistes ont été conviés à discuter en ateliers de deux thématiques : la transformation et de la protection des emplois (ateliers du 16 mai) et le rapport de force (ateliers du 17 mai). Chaque fois, les délégués se sont répartis dans 31 ateliers, dont deux en anglais, pour discuter et échanger sur chacune des thématiques. Les ateliers étaient animés par une présidence d'atelier, accompagnée d'une preneuse ou d'un preneur de notes. Chaque thématique a d'abord fait l'objet d'une mise au jeu en plénière.

Le présent document reprend les grandes lignes des discussions faites lors des ateliers. Il ne s'agit pas d'un verbatim ni d'un procès-verbal, mais bien d'un rapport élaboré par le comité synthèse, à partir des notes prises lors des ateliers. Il ne s'agit donc pas d'un document qui reprend exhaustivement les idées et propos exprimés par les délégué-es. Il s'agit plutôt des faits saillants des discussions d'ateliers. La présentation orale du rapport du comité synthèse sur la thématique du rapport de force a pu être faite lors du 67^e Congrès de la CSN le 19 mai. Faute de temps, le rapport sur la thématique de la transformation et la protection des emplois a dû être présenté lors du conseil confédéral le 14 juin 2023. Le présent rapport reprend l'ensemble des éléments présentés lors de ces deux instances. En annexe se trouvent les propositions initiales du comité exécutif de la CSN.

Le comité synthèse du 67^e Congrès de la CSN est composé de :

- ❖ Ginette Bettéy, conseillère syndicale — Service de syndicalisation
- ❖ Brigitte Genest, conseillère syndicale — Service des ressources humaines et de formation — module formation des militantes et militants
- ❖ Marjorie Houle, conseillère syndicale responsable — Service de recherche et de condition féminine
- ❖ Julie Lampron, secrétaire responsable — Service d'appui aux mobilisations et à la vie régionale (SAMVR-CSN) — Équipe nationale
- ❖ Jean-François Lapointe, conseiller politique — Comité exécutif de la CSN
- ❖ Vikie Leclerc, secrétaire — Service des ressources humaines et de formation (SHRF) — module formation des militantes et militants

Thématique 1

Transformation et protection des emplois

1 Que devrions-nous exiger auprès des autorités gouvernementales ou auprès des employeurs ?

- a) Plus de transparence quant à la capacité financière des employeurs ;
- b) Plus de transparence quant à l'accès aux documents portant sur l'environnement (ex. : les autorisations ministérielles) ;
- c) Plus d'accompagnement des milieux de travail pour leur permettre de s'ajuster à de nouvelles normes ;
- d) Autre réponse.

Il est clairement ressorti des ateliers qu'il faut exiger plus de transparence quant à la capacité financière des employeurs (a), peu importe que l'employeur soit le gouvernement ou une entreprise privée. Un large constat s'est dégagé quant à la difficulté, en période de négociation, d'avoir accès aux données financières de l'employeur, alors qu'il invoque un manque de capacité financière. Les délégué-es ont soulevé la nécessité d'améliorer l'accès à l'information sur les finances des organisations ainsi que sur la façon dont l'argent est dépensé, et ce, particulièrement en ce qui concerne le recours aux agences de placement et le financement des services de garde en milieu scolaire.

Au niveau gouvernemental, le manque de transparence quant à la capacité financière est lié au financement des services publics et correctionnels selon les priorités politiques du gouvernement en place.

L'accompagnement des milieux de travail pour faciliter l'ajustement aux nouvelles normes (c) est ressorti en deuxième position. La formation et la requalification des travailleuses et des travailleurs semblent primordiales en contexte de transition numérique ou technologique. La négociation des clauses de conventions collectives, pour s'ajuster à la transformation des milieux de travail, est primordiale en ce sens. Encourager l'économie locale, grâce au développement et à l'achat local, est un autre pan de l'accompagnement des milieux de travail afin d'en assurer la pérennité.

Dans une proportion moindre, certains ateliers ont soulevé la nécessité d'une plus grande transparence quant à l'accès aux documents portant sur l'environnement (b). La nécessité d'une plus grande reddition de comptes et l'imputabilité des dirigeantes et des dirigeants quant à l'impact environnemental de leur entreprise a été soulevée par les délégué-es.

Une mention particulière a été formulée à l'encontre de la manipulation de l'information et des stratégies de communication qui empêchent une lecture objective des faits.

Parmi les réponses autres (d), on retrouve la nécessité de :

- Remettre en question le modèle de croissance économique du Québec ;
- Ne pas se comparer aux modèles de pays étrangers qui n'ont pas les mêmes normes environnementales ou éthiques de travail que nous ;
- Émettre des cibles environnementales et les respecter ;
- Faire des politiques publiques qui répondent aux besoins de la population.
- Planifier la transition énergétique et montrer l'exemple ;
- Consulter les populations autochtones et tenir compte de leurs vécus et réalités dans le cadre de la transition.

2 Quel est l'enjeu prioritaire en matière d'amélioration des normes environnementales ?

- a) La santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs dans nos milieux de travail ;
- b) La qualité de vie de la population ;
- c) La préservation des écosystèmes ;
- d) Autre réponse.

La santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs (a) est l'enjeu prioritaire en matière d'amélioration des normes environnementales. La prise en charge de la santé et de la sécurité offre un terreau propice à l'implication syndicale, que ce soit, notamment, par l'inclusion des préoccupations dans les conventions collectives ou par la formation de comités paritaires en santé et sécurité.

Plusieurs ont mentionné que la santé psychologique est directement impactée par les transitions environnementales, la pandémie et les changements technologiques (dont le télétravail comme vecteur d'isolement). On constate une augmentation des cas de maladies professionnelles liés à la santé psychologique et plusieurs syndicats se disent peu outillés face à ce phénomène.

La question de la santé physique est aussi importante. À titre d'exemple, les équipements de protection individuels (ÉPI) sont trop souvent insuffisants, la qualité de l'eau et de l'air dans les écoles est critiquable, les bâtiments du réseau de la santé et des services sociaux sont délabrés, les milieux municipaux, industriels et miniers offrent des conditions de travail à risque. Par ailleurs, la pénurie et les mouvements de main-d'œuvre sont nommés pour leurs effets sur la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs. L'augmentation de la charge de travail ainsi que les

blessures des nouvelles et nouveaux employé-es sont mises en relief pour expliquer ce phénomène.

En deuxième lieu, les délégué-es ont soulevé que les modes de consommation influencent négativement la préservation des ressources naturelles (c). Le gaspillage alimentaire ainsi que la production et la disposition d'objets de consommation après leur vie utile (sites d'enfouissement) doivent être repensés afin de limiter les effets de l'activité humaine sur les écosystèmes. Les milieux naturels, source de nourriture grâce à la chasse et la pêche, doivent être préservés. En ce sens, la CSN doit agir à titre de leader dans la promotion de l'environnement et réclamer l'implication des entreprises dans la cause.

Étant donné que la vie personnelle est interreliée à la vie professionnelle, la qualité de vie de la population (b) est la troisième priorité, tout comme l'importance du Deuxième front dans la vie syndicale.

Finalement, plusieurs autres réponses (d) ont ajouté du poids aux éléments précédemment mentionnés dans les autres catégories. Elles ont relevé la nécessité d'améliorer les infrastructures de recyclage, de tri et de gestion des déchets. Le principe d'acceptabilité sociale est le fer de lance d'une amélioration environnementale qui passe par l'implication des communautés dans un effort d'information, de sensibilisation et de mobilisation.

3 Quel est l'enjeu prioritaire en matière de transformation de nos emplois ?

- a) L'organisation du travail ;
- b) L'intelligence artificielle ;
- c) La robotisation ;
- d) Autre réponse.

L'organisation du travail (a) s'avère l'enjeu prioritaire en termes de transformation de nos emplois. Dans un contexte où l'intelligence artificielle et les changements technologiques sont de plus en plus présents dans nos milieux de travail, les délégué-es ont soulevé, notamment, des préoccupations concernant la cadence de travail (travail à la chaîne, minutage ; méthodes Lean et Toyota) et la mutation des méthodes de travail. La préservation de l'intégrité des travailleuses et des travailleurs passe nécessairement par leur consultation, leur formation et leur accompagnement. Parallèlement, les conventions collectives doivent refléter les mutations du marché du travail et inclure des clauses qui accompagnent l'évolution technologique ainsi que les besoins en matière de conciliation famille-travail.

L'organisation du travail a été marquée par la pandémie de la COVID-19. Le confinement a grandement influencé la solidarité entre les membres des syndicats ;

les rapports humains devant se faire à distance, de grands défis se sont posés pour maintenir la vie syndicale et faire de la mobilisation. Le secteur de l'enseignement a constaté une iniquité de traitement entre les membres offrant une prestation de travail en présentiel versus en télétravail.

La pénurie de main-d'œuvre a également été mentionnée comme étant un facteur influençant l'organisation du travail. Afin de pallier le manque à gagner, les employeurs ont eu recours à de la sous-traitance ou se sont tournés vers le privé en ce qui concerne le secteur de la santé et des services sociaux. Conséquemment, l'arrivée ponctuelle et fluctuante d'une main-d'œuvre non qualifiée, dont la formation initiale a été escamotée faute de temps, a donné cours à une augmentation des problèmes de santé-sécurité. Ces stratégies entrepreneuriales ont été assimilées à un manque de compétence de la part des employeurs par les délégué-es s'étant exprimés sur le sujet.

Dans une moindre mesure, la question de l'intelligence artificielle (b) et celle de la robotisation (c) ont été mentionnées par les délégué-es. L'arrivée de ces nouvelles technologies devrait être prise en compte dans la négociation et se transposer dans les clauses de convention collective, notamment pour encadrer les effets qu'elles créent sur les charges de travail (allègement, surcharge) ou la nécessaire formation d'employé-es devant se requalifier. En effet, les conventions collectives arrivent difficilement à baliser en temps réel les transformations des emplois, compte tenu des dates d'échéance des conventions et de la période de négociation qui ne coïncident pas toujours avec l'arrivée des technologies.

Finalement, des craintes ont été formulées envers la déshumanisation du travail et l'appauvrissement intellectuel qui accompagnent la perte d'expertise.

4 Une activité sur la transition juste devrait servir à :

- a) Informer et former les syndicats sur les enjeux de la transition juste ;
- b) Mener une réflexion sur le rôle des syndicats dans la transition juste ;
- c) Autre réponse.

La réflexion sur le rôle des syndicats en matière de transition juste (b) passe par la sensibilisation, l'éducation. Elle doit impliquer toutes les communautés de travailleuses et de travailleurs, convaincues ou non du bien-fondé de la transition. La réflexion doit mener à une prise de conscience des impacts de la transition sur certains types d'emplois que ce soit au niveau de leur préservation que de leur transformation dans le but de développer une économie plus verte.

L'information et la formation sur les enjeux de la transition (a) reposent sur une vie syndicale active et en continu qui se déploie localement tout au long de l'année, avec l'aide des structures fédératives et régionales de la CSN. Aller à la rencontre des

travailleuses et des travailleurs permet de contrer la désinformation et la méconnaissance des enjeux de la transition juste. En outre, les comités syndicaux et paritaires devraient être mis à profit pour diminuer les inquiétudes vécues par les membres face aux changements à venir.

En marge des interventions (c), les délégué-es ont réitéré la nécessité de passer à l'action en se donnant des moyens d'agir. L'accompagnement des syndicats vers la transition juste par la CSN est indéniable, tout comme l'inclusion de clauses environnementales à même les conventions collectives.

5 Exiger une vraie politique industrielle de la part de nos gouvernements pourrait permettre de :

- a) Conserver les emplois à risques de délocalisation ;
- b) Redévelopper certains secteurs d'activité ;
- c) Forcer les entreprises à se moderniser et à préserver les emplois ;
- d) Autre réponse.

De manière très majoritaire, on considère qu'une vraie politique industrielle pourrait forcer les entreprises à se moderniser et à préserver les emplois (c). L'automatisation, la robotisation et le recours à l'intelligence artificielle menacent constamment la préservation des emplois. La reconnaissance des compétences et expériences des personnes issues de l'immigration, la formation continue en parallèle à la modernisation des entreprises, la requalification et la négociation de clauses de convention collective se posent d'emblée comme solutions au maintien des travailleuses et des travailleurs en emploi.

Dans une moindre mesure, la conservation des emplois à risque de délocalisation (a) et le redéveloppement de certains secteurs d'activité (b) ont été discutés par les délégué-es. L'autosuffisance, l'investissement dans la production locale et l'achat local influencent le développement de notre propre expertise. Ils contribuent à limiter notre dépendance envers la transformation de nos matières premières à l'étranger et permettent d'innover pour limiter notre empreinte écologique. La nationalisation d'entreprises de biens communs, tels que l'industrie pharmaceutique ou l'industrie énergétique (éolienne), pourrait servir d'assise à une politique industrielle visant la deuxième et la troisième transformation.

Plusieurs autres réponses (d) ont appuyé les interventions formulées précédemment, en précisant des attentes envers le gouvernement, la société civile et les employeurs. Les interventions étatiques devraient inclure une politique industrielle qui énonce des cibles environnementales claires tout en tenant compte des activités traditionnelles des peuples autochtones et des besoins des travailleuses et des travailleurs. Le gouvernement est également appelé à investir dans les industries

vertes. Au niveau social, une réflexion d'envergure sur notre manière de (sur)consommer et d'innover grâce à la technologie devrait offrir des pistes de solutions pour valoriser les humains et l'environnement. Du point de vue de l'emploi, les entreprises sont sommées de (re)valoriser les métiers, notamment dans le processus de modernisation et dans la préservation des emplois.

6 Quel est l'enjeu principal qui participe à la dévitalisation des régions ?

- a) Le manque de développement immobilier (pénurie de logements) ;
- b) L'exode de la population ;
- c) Le *fly-in-fly-out* (travailleuses et travailleurs de l'extérieur) ;
- d) Autre réponse.

La pénurie de logements (a) a été identifiée comme étant l'enjeu principal qui participe à la dévitalisation des régions. Plusieurs facteurs s'entremêlent pour expliquer les atteintes au droit fondamental qu'est l'accès au logement. D'une part, le manque de réglementation quant à la spéculation immobilière s'observe par les coûts faramineux des logements et des propriétés gonflés par la surenchère, la présence d'hébergement touristique (Airbnb, Vrbo, etc.) et les taux d'intérêt en hausse. D'autre part, l'accès au logement est limité par la disponibilité restreinte des propriétés qui ne sont pas sujettes au tourisme, les difficultés d'accès au crédit des travailleuses et des travailleurs étrangers, les bas salaires, ainsi que les lacunes de structures sociales telles que le logement social et les services de garde.

À la pénurie de logements s'ajoute l'exode de la population (b) causée entre autres par le télétravail, le manque de services publics et d'infrastructures, les bas salaires, les fermetures d'entreprises et le prix élevé des propriétés. Le projet de loi 15 (PL15), visant à rendre le réseau de la santé plus efficace, a aussi été nommé comme un élément pouvant causer l'exode de la population.

Le recours à des travailleuses et des travailleurs hors région (c) est un phénomène problématique pour la vitalité régionale. Les bas salaires et le manque de services publics ne suffisent pas à retenir la main-d'œuvre en région. Les travailleuses et les travailleurs étrangers peinent à s'établir avec leurs familles et les agences de placement de personnel disposent de la main-d'œuvre selon les besoins des entreprises.

De plus, comme autres réponses (d), les délégué-es ont rappelé l'importance du développement de structures publiques et sociales pour contrer la dévitalisation des régions, tels que les établissements d'enseignement supérieur et professionnel, le transport collectif, l'accès à des services et à des produits variés. Des lacunes ont été rapportées au sujet de la vie sociale (isolement) et de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). Le système d'assurance-emploi contribue également à ce

phénomène, dans la mesure où l'ensemble des périodes de non-emploi ne sont pas systématiquement couvertes par le régime. Conséquemment, les travailleuses et les travailleurs quittent leur travail dans l'espoir d'occuper un emploi annuel à temps plein.

Thématique 2

Rapport de force

1 Comment définissez-vous la cohésion entre les orientations des organisations (CSN, fédérations, conseils centraux et syndicats) ?

- a) Suivre les positions déjà adoptées ou votées par une instance ;
- b) Tenir compte des orientations du mouvement CSN avant de s'engager dans de nouvelles orientations ;
- c) Tenir compte des orientations de mon syndicat avant de s'engager dans de nouvelles orientations ;
- d) Autre réponse.

Dans une large majorité, le fait de tenir compte des orientations de son syndicat (c) a été identifié comme étant le premier élément de la cohésion entre les orientations des organisations. L'autonomie locale est essentielle et appréciée en tant que fondement du lien avec la confédération. Elle fait office de base sur laquelle peuvent se déployer les orientations du mouvement, c'est la pyramide inversée qui alimente par ses enjeux locaux. Toutefois, il a été soulevé que la vie syndicale est à construire dans les mégastructures syndicales (notamment en santé et services sociaux, à la suite des fusions et de la création des CISSS et des CIUSSS). Les réalités régionales sont diverses, mais leur mise en commun augmente le rapport de force.

Les différents maillons du chaînon sont interreliés les uns aux autres grâce à une communication et à une écoute des besoins sur le terrain. Le premier front, en filigrane de l'action syndicale, doit être mené en collaboration et non en silo. Nous devons miser sur la solidarité plutôt que sur l'opposition qui est prônée par les gouvernements et les employeurs.

Dans une plus petite proportion, le fait de tenir compte des orientations du mouvement CSN (b) est aussi ressorti comme élément de cohésion. Le rapport de force se construit grâce au mouvement, par exemple, lors de négociations coordonnées. Les orientations locales et particularités régionales s'imbriquent dans les orientations du mouvement. Les luttes historiques et les gains syndicaux s'imbriquent aux orientations CSN même s'ils remontent à une période où le syndicat n'avait pas encore joint les rangs de la CSN.

Les aspects politiques présents dans les luttes sont à considérer. Les orientations du mouvement doivent être prises en compte sans limiter l'innovation. Les nouvelles réalités de nos membres doivent faire partie du débat sans toutefois se rabattre vers l'individualisme.

La vie syndicale, entre les périodes de négociation, doit être dynamisée et active. La communication en assure le maintien.

Vient en troisième place l'importance de suivre les positions déjà votées en instance (a). Les positions syndicales partent du local, mais il est nécessaire de rejoindre les positions du mouvement dans un effort de cohésion. À titre d'exemple, la réussite du front commun n'est possible que par la solidarité de la CSN.

Les orientations provenant des instances agissent comme vecteur de cohésion malgré la diversité des réalités locales. Elles permettent le ralliement, d'où la nécessité de diffuser les décisions prises lors des instances, auprès des membres du syndicat local.

Plus encore, parmi les autres réponses (d), les délégué-es ont soulevé l'apport des luttes syndicales historiques provenant des différents syndicats pour nous alimenter les uns les autres et favoriser ainsi la cohésion dans le mouvement. La solidarité s'exerce au travers de la diversité puisque les éléments sont interreliés et agissent dans un mouvement perpétuel. La communication et l'éducation des membres contribuent au sentiment d'appartenance, car l'ouverture aux autres favorise le développement de perspectives communes.

2 Quel axe du rapport de force croyez-vous prioritaire ?

- a) Analyse ;
- b) Développement ;
- c) Exercice ;
- d) Autre réponse.

Selon les résultats obtenus, l'analyse (a) est l'axe prioritaire du rapport de force. Elle est la base qui permet de savoir si les membres sont prêts à passer à l'action et jusqu'où ils veulent se rendre. Elle est fondamentale et préalable à l'exercice du rapport de force pour établir un calendrier d'action et construire sa crédibilité.

L'analyse du rapport de force permet de faire de l'éducation et aide à déterminer des objectifs réalisables. L'analyse permet d'adhérer et d'enraciner les revendications, de rappeler l'historique et de faire des bilans pour en tirer les acquis et émettre des recommandations. En ce sens, elle doit se faire en continu. Elle permet aussi d'éviter les erreurs, elle facilite la mobilisation et assure de meilleurs résultats en temps de négociation.

La conjoncture découlant de la pandémie et de la pénurie de main-d'œuvre a soulevé de nouveaux éléments à prendre en compte dans l'analyse. Les délégué-es ont mentionné des problématiques liées au télétravail, au recours à des travailleuses et des travailleurs de remplacement, aux conflits de générations dans le *membership* et à la globalisation des échanges qui complexifient le rapport de force.

Le développement (b) est le deuxième axe prioritaire du rapport de force. La vie syndicale est essentielle au développement du rapport de force, il faut constamment occuper le terrain, établir un plan d'action pour joindre les membres et former une relève. Le développement du rapport de force permet de consolider, d'éduquer, de créer une cohésion de groupe et de conscientiser les membres des conséquences de l'exercice du rapport de force. Il doit se faire en continu pour assurer la crédibilité du syndicat auprès de l'employeur et réaffirmer la présence du syndicat dans le milieu de travail.

Les alliances intersyndicales et interrégionales sont nécessaires pour dépasser les orientations gouvernementales et développer un rapport de force plus solide, notamment auprès de gros employeurs. L'information et la diffusion des mauvaises conditions de travail dans l'espace public peuvent influencer la perception de nos luttes et faire obstacle à la désinformation.

Les améliorations récentes au Fonds de défense professionnelle (FDP-CSN) ont été saluées pour leur contribution au développement du rapport de force. Le développement est intimement lié à l'exercice du rapport de force qui doit s'opérer avec une gradation pour obtenir des résultats.

Dans les secteurs public et parapublic, le développement du rapport de force est plus complexe et mérite réflexion, notamment parce qu'il est assujéti à la prestation de services essentiels. La solidarité syndicale est mise à mal lorsqu'elle doit être développée sur plusieurs sites et le cynisme qui s'installe après l'usage de lois spéciales mine le rapport de force.

L'exercice du rapport de force (c) vient en troisième position. Les manifestations d'envergure semblent avoir un impact sur les gouvernements, ainsi que l'appui aux grévistes par d'autres syndicats, ce qui amène des gains. Elles permettent la création de solidarité, de l'entraide entre les différentes composantes du mouvement; elle donne de la visibilité et de la crédibilité aux luttes et conscientise les membres. De plus, la publicisation des luttes contribue au développement du rapport de force.

À l'opposé, le rapport de force est affaibli par l'endettement des ménages et les conventions collectives de longue durée. Pour contrer ces effets, l'investissement dans la vie syndicale est essentiel.

Par ailleurs, parmi les autres réponses (d), les délégué-es ont réitéré l'importance d'éduquer et de convaincre les membres en ce qui concerne le déploiement des moyens de pression. Les trois dimensions du rapport de force sont complémentaires et s'effectuent dans l'ordre de l'analyse, à l'exercice en passant par le développement.

En contrepartie, nos membres ont affirmé ressentir de l'épuisement faute de solutions. La *Loi sur les Indiens* a privé de droits les populations autochtones qui ont une pente à remonter au niveau de l'*empowerment* et de l'exercice du rapport de force.

3 Quelle devrait être la priorité des actions politiques qui dénoncent les injustices quotidiennes que les travailleuses et les travailleurs subissent ?

- a) Le partage plus équitable de la richesse ;
- b) L'amélioration des conditions de travail ;
- c) L'amélioration du filet social ;
- d) Autre réponse.

Les deux premiers axes de la réponse se sont démarqués dans des proportions similaires. Les conditions gagnantes d'un partage plus équitable de la richesse (a) relèvent d'une majoration du taux d'imposition pour les strates les mieux nanties de la société, d'une meilleure redistribution de la richesse au sein de la société, ainsi que de parvenir à une équité avec les communautés autochtones. Au niveau de l'emploi, le respect de la législation en matière d'équité salariale et le maintien de bonnes conditions de travail sont indispensables à l'atteinte d'un partage plus équitable de la richesse.

L'amélioration des conditions de travail (b) découle d'actions menées par les syndicats, mais également de la volonté patronale. Elles prennent la forme d'éducation syndicale, de respect des règles en santé-sécurité au travail ou encore de mesures de conciliation travail-famille efficaces. L'intégrité des travailleuses et des travailleurs doit être assurée dans les milieux de travail et la sous-traitance contrée.

Le filet social gagnerait à être amélioré (c) par l'accès élargi à des services d'assurances et des assurances collectives, un salaire minimum adéquat tel que préconisé par la campagne du 18 \$, l'accès à des services publics forts (éducation, santé, etc.) et la certitude que toutes et tous peuvent combler leurs besoins de base, notamment le logement et l'alimentation. Parallèlement, l'amélioration du filet social passe indéniablement par un meilleur partage des richesses, dont les éléments ont été précédemment développés.

Finalement, en autres réponses (d), les actions politiques dénonçant les injustices doivent inclure l'éducation, la sensibilisation et la promotion des luttes syndicales dans l'espace public. Les actions politiques devraient également cibler la judiciarisation des conflits de travail et l'amélioration de lois en la matière telle que des dispositions fortes sur les travailleuses et travailleurs de remplacement.

4 Quel est le sujet qui devrait être abordé par des états généraux sur le syndicalisme ?

- a) Le développement des alliances des forces syndicales ;
- b) Les syndicats et la participation à la vie publique ;
- c) L'image médiatique du syndicalisme ;
- d) L'importance de la relève syndicale ;
- e) Autre réponse.

L'image médiatique du syndicalisme (c) a largement teinté les débats des ateliers. Nous devons redorer notre image dans l'espace public en nous affirmant davantage et en valorisant nos bons coups syndicaux. Il y a également un travail nécessaire à entamer pour contrer la désinformation. Pour ce faire, il est de notre devoir de répondre aux attaques et de porter un message rassembleur notamment en faisant connaître nos batailles syndicales auprès des jeunes et ainsi assurer une relève syndicale. La formation médiatique des élus-es est à considérer.

L'importance de la relève syndicale (d) est également un sujet d'intérêt pour d'éventuels états généraux. Former la relève, qu'elle soit jeune, issue de l'immigration ou autre, passe par le mentorat, le transfert de connaissances et la participation aux instances afin de solidifier le sentiment d'appartenance et susciter l'implication. Un travail d'éducation doit être mis de l'avant pour contrer l'individualisme et rappeler les gains collectifs historiques. L'école de la relève syndicale et la visite des établissements d'enseignement offrent des opportunités de développement de la relève.

Le développement des alliances syndicales (a) est le troisième élément qui est ressorti pour la tenue d'états généraux. De telles alliances permettent d'augmenter le rapport de force (*Front commun* intersyndical) et d'envoyer un message clair à l'employeur. Il est aussi important de créer des alliances avec les organisations de la société civile, dont le milieu communautaire, et de créer des alliances entre les syndicats du secteur privé et du secteur public.

Finalement, le thème de la participation à la vie publique (b) s'invite au débat sous l'effigie de la défense des lois sociales par le Deuxième front. La démonstration de nos valeurs et l'appui de la population envers nos luttes auront un effet pour contrer la stagnation des gouvernements et occulter l'avènement des mouvements populistes. Pour ce faire, l'ensemble des dirigeants de la CSN sont invités à occuper l'espace public et les réseaux sociaux pour une plus grande visibilité médiatique.

5 Comment favoriser la participation syndicale de l'ensemble des membres en tenant compte de la pluralité de leurs caractéristiques ?

- a) Avoir une bonne communication avec tous les membres ;
- b) Avoir une meilleure représentativité au sein des diverses instances ;
- c) Bien comprendre la réalité de tous les membres ;
- d) Autre réponse.

La bonne communication avec les membres (a) est la grande priorité identifiée pour favoriser la participation syndicale. Elle s'effectue par différents moyens, que ce soit à l'écrit (journal syndical, tract), par l'utilisation de nouveaux outils de communication (réseaux sociaux, capsules vidéo, etc.) ou en personne sur le terrain à tous les moments de la vie syndicale. Assurer une telle présence nécessite des libérations syndicales en nombre suffisant et la collaboration des services de la CSN, tel que le Service d'appui aux mobilisations et à la vie régionale (SAMVR-CSN). Une bonne communication implique un travail de vulgarisation et d'adaptation, notamment pour les personnes analphabètes fonctionnelles, issues de l'immigration ou anglophones. Le message doit refléter les différentes réalités vécues par les membres et être transmis aux périodes propices à l'écoute (par exemple, lors de la sieste des enfants dans les CPE/RSGE).

La compréhension de la réalité des membres (c) est aussi ressortie comme un élément important favorisant la participation de nos membres. Elle passe par la reconnaissance des vécus particuliers de ces derniers. Cette connaissance se développe par la présence sur le terrain et le déploiement de la vie syndicale dans tous les secteurs, tous les départements et tous les quarts de travail. Elle peut également émerger d'événements sociaux où les familles sont invitées à participer.

La diversification de l'exécutif et la création de comités composés de personnes représentatives du *membership* améliorent la compréhension de la réalité de nos membres et assurent une meilleure représentation syndicale.

La représentativité au sein des instances (b) découle des deux éléments précédemment élaborés. Elle est décrite, notamment, par la parité homme/femme, l'implication de personnes de différentes générations et la participation des personnes issues de l'immigration. Améliorer la représentativité au sein des instances est essentiel au développement d'un sentiment d'appartenance envers le syndicat et contribue à une implication active des membres qui comprennent et se sentent interpellés par les luttes syndicales.

En terminant (d), les délégué-es ont ajouté la nécessité de miser sur l'accueil des nouveaux membres et de les accompagner dans leurs fonctions de travail. Des précisions sont apportées au sujet des contrats de travail des travailleuses et des

travailleurs étrangers qui ont pour effet de limiter leur implication dans la vie syndicale. Les délégué-es ont réitéré le besoin de se doter de lieux d'échanges communs en dehors des assemblées générales, que ce soit par une diversification des modes de communication ou par l'organisation d'activités diversifiées et ludiques qui sortent du cadre strict de l'action syndicale.

ANNEXE 1

Les propositions du comité exécutif de la CSN

On veut une
bonne
convention  CSN

On veut une
bonne
convention  CSN

On veut une
bonne
convention  CSN

Propositions du comité exécutif de la CSN

bonne CSN
convention

MAINTENANT

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 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, si l'on veut 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 de sens au 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 à 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 des négociations (CCGN) ;

que la CSN tienne une activité de sensibilisation et de formation avec les syndicats en lien avec la transition juste et 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.

ATELIER SUR LA TRANSFORMATION ET LA PROTECTION DES EMPLOIS

Les ateliers de ce congrès ont pour mission de favoriser les échanges entre les congressistes concernant les enjeux liés aux propositions qui seront adoptées en plénière. Ainsi, vous trouverez ci-dessous les questions visant les propositions que nous mettons au jeu afin de permettre les discussions dans vos ateliers.

1-1

Que devrions-nous exiger auprès des autorités gouvernementales ou auprès des employeurs ?

- a) Plus de transparence quant à la capacité financière des employeurs ;
- b) Plus de transparence quant à l'accès aux documents portant sur l'environnement (ex. : les autorisations ministérielles) ;
- c) Plus d'accompagnement des milieux de travail pour leur permettre de s'ajuster à de nouvelles normes ;
- d) Autre réponse.

1-2

Quel est l'enjeu prioritaire en matière d'amélioration des normes environnementales ?

- a) La santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs dans nos milieux de travail ;
- b) La qualité de vie de la population ;
- c) La préservation des écosystèmes ;
- d) Autre réponse.

1-3

Quel est l'enjeu prioritaire en matière de transformation de nos emplois ?

- a) L'organisation du travail ;
- b) L'intelligence artificielle ;
- c) La robotisation ;
- d) Autre réponse.

1-4

Une activité sur la transition juste devrait servir à :

- a) Informer et former les syndicats sur les enjeux de la transition juste ;
- b) Mener une réflexion sur le rôle des syndicats dans la transition juste ;
- c) Autre réponse.

1-5

Exiger une vraie politique industrielle de la part de nos gouvernements pourrait permettre de :

- a) Conserver des emplois à risques de délocalisation ;
- b) Redévelopper certains secteurs d'activité ;
- c) Forcer les entreprises à se moderniser et à préserver les emplois ;
- d) Autre réponse.

1-6

Quel est l'enjeu principal qui participe à la dévitalisation des régions ?

- a) Le manque de développement immobilier (pénurie de logements) ;
- b) L'exode de la population ;
- c) Le *fly-in fly-out* (travailleuses et travailleurs de l'extérieur) ;
- d) Autre réponse.

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 le 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 propositions et enjeux 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.

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 ainsi que les résidentes et les résidents non permanents (étrangers vivant au Canada avec un permis de travail ou d'études ou qui réclament le statut de réfugié et membres de la famille vivant avec eux) ne sont pas considérés comme des immigrants reçus.

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 (FDP) 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 des conditions 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, 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 \$. Nous développons 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.

ATELIER SUR LE RAPPORT DE FORCE

Les ateliers de ce congrès ont pour mission de favoriser les échanges entre les congressistes concernant les enjeux liés aux propositions qui seront adoptées en plénière. Ainsi, vous trouverez ci-dessous les questions visant les propositions que nous mettons au jeu afin de permettre les discussions dans vos ateliers.

2-1

Comment définissez-vous la cohésion entre les orientations des organisations (CSN, fédérations, conseils centraux et syndicats) ?

- a) Suivre les positions déjà adoptées ou votées par une instance ;
- b) Tenir compte des orientations du mouvement CSN avant de s'engager dans de nouvelles orientations ;
- c) Tenir compte des orientations de mon syndicat avant de s'engager dans de nouvelles orientations ;
- d) Autre réponse.

2-2

Quel axe du rapport de force croyez-vous prioritaire ?

- a) Analyse ;
- b) Développement ;
- c) Exercice ;
- d) Autre réponse.

2-3

Quelle devrait être la priorité des actions politiques qui dénoncent les injustices quotidiennes que les travailleuses et les travailleurs subissent ?

- e) Le partage plus équitable de la richesse ;
- f) L'amélioration des conditions de travail ;
- g) L'amélioration du filet social ;
- h) Autre réponse.

2-4

Quel est le sujet qui devrait être abordé par des états généraux sur le syndicalisme ?

- a) Le développement des alliances des forces syndicales ;
- b) Les syndicats et la participation à la vie publique ;
- c) L'image médiatique du syndicalisme ;
- d) L'importance de la relève syndicale ;
- e) Autre réponse.

2-5

Comment favoriser la participation syndicale de l'ensemble des membres en tenant compte de la pluralité de leurs caractéristiques ?

- a) Avoir une bonne communication avec tous les membres ;
- b) Avoir une meilleure représentativité au sein des diverses instances ;
- c) Bien comprendre la réalité de tous les membres ;
- d) Autre réponse.