37E CONGRÈS 2019, L'UNION DANS L'ACTION

PROPOSITIONS
AMENDEMENTS AUX STATUTS ET RÈGLEMENTS

Conseil central
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN
CSN

Table des matières

Bloc 1 : L'union dans la diversité 4

Bloc 2 : Démocratie syndicale, vie syndicale et engagement 7

Bloc 3 : Urgence climatique 9

Bloc 4 : Droit au travail 11

Bloc 5 : Marche mondiale des femmes 13

Bloc 6 : Non aux partenariats public-privé PPP 14

Amendements aux statuts et règlements 17

Bloc 1

L'union dans la diversité

Introduction

Les membres du conseil central proviennent de tous les horizons, de tous les secteurs. Ce sont des femmes et des hommes, qui, comme la majorité de la population montréalaise, sont nés au pays. À peu près le tiers des Montréalaises et des Montréalais proviennent de l'extérieur du pays, seulement 3 % sont considérés comme résidents non permanents. Dans la population, on retrouve des Québécois et des Québécoises faisant partie des minorités racisées[1]. Souvent ces personnes proviennent de familles établies ici depuis plusieurs générations, mais elles ne sont pas toujours perçues comme Québécoises et Québécois à part entière. Pourtant, aucune population humaine n'est homogène sur le plan biologique ou même sociologique. Nos membres reflètent cette diversité.

De plus, nous comptons parmi nos membres des Cris et des Inuit issus des communautés de la Baie-James et du Nunavik. Il y a aussi des Autochtones dans les milieux de travail à Montréal et à Laval, mais ceux-ci passent souvent inaperçus. Les personnes faisant partie de la communauté LGBT+ sont également présentes dans nos milieux. Selon les dernières données, ces personnes forment près de 17 % de la population. Elles sont considérées comme faisant partie de minorités invisibles puisque leur orientation sexuelle ou leur identité de genre n'est pas nécessairement apparente. Par ailleurs, les femmes sont en majorité dans nos rangs. Bien qu'elles soient plus présentes dans certains secteurs à prédominance féminine, comme dans le réseau de la santé et des services sociaux ou dans l'hôtellerie par exemple, la présence des femmes poursuit sa lente progression dans les emplois traditionnellement masculins.

L'union dans la diversité

Cette diversité enrichit les communautés et les milieux de travail, ce qui est prometteur pour l'avenir de la société. À tout le moins, c'est ce que l'on soutient au conseil central en militant en faveur de l'inclusion et de la diversité. Le défi de rareté de la main-d'œuvre a fait cheminer le patronat dans une certaine mesure, notamment en matière d'embauche des immigrants, puisque plusieurs employeurs sont maintenant plus ouverts à l'idée de recourir à cette main-d'œuvre. En effet, les données dévoilées par Statistique Canada en juillet dernier montrent une croissance notable de la présence des immigrants sur le marché du travail. Par ailleurs, le taux de chômage demeure plus élevé chez les immigrants, si on le compare à celui des personnes nées au Québec et cet écart du taux de chômage est plus grand à Montréal qu'à Toronto et qu'à Vancouver. L'intégration de ces personnes au marché du travail la

1 . Minorité racisée : Regroupement de personnes cibles du racisme et d'un processus de racisation, c'est-à-dire l'attribution d'une signification raciale, biologique, à des différences culturelles, réf. Glossaire de la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion

hauteur de leurs compétences demeure un enjeu de société important. Ce n'est pas en développant une vision strictement mercantile de l'intégration que l'on rend la société plus accueillante et inclusive !

L'élection de plusieurs gouvernements de droite aux États-Unis, en Europe et en Amérique latine ayant des politiques anti-immigration, anti-LGBT et misogynes trouve de plus en plus d'échos au Québec. Certains groupes comme La Meute occupent l'espace public, ce qui menace la cohésion sociale. Pendant la campagne électorale et jusqu'à tout récemment, la CAQ martelait qu'elle abaisserait le seuil d'immigration au Québec. Ce qu'il s'apprête à faire alors que le projet de loi 9 sera adopté. De plus, tout porte à croire que la CAQ ira de l'avant en annulant 18 000 dossiers d'immigration en attente de traitement, touchant environ 50 000 personnes. Une ordonnance du tribunal a mis fin au processus d'annulation des dossiers d'ici à ce que la loi soit promulguée, mais le traitement des demandes avance très lentement. Ceci s'inscrit dans un courant de droite que nous rejetons. Aussi, la déclaration malheureuse de François Legault indiquant qu'il n'y a pas d'islamophobie au Québec, au lendemain de la commémoration des meurtres à la Mosquée de Québec, ne fait que polariser davantage les points de vue sur ces questions qui minent la cohésion sociale. La métropole accueille 70 % des nouveaux arrivants au Québec et l'attitude irresponsable du gouvernement Legault menace encore davantage la cohésion sociale de la région. De plus, à la suite du dépôt du projet de loi 21 sur la laïcité de l'État, il faut souligner que ce sont d'abord les femmes portant le hijab qui sont prises à partie dans le débat public, alors que celui-ci devrait porter sur la séparation de l'État et de la religion. L'interdiction du port du hijab aux enseignantes du primaire et du secondaire a aussi un impact sur les autres travailleuses de confession musulmane qui ressentent une forme de rejet. On devrait plutôt les accueillir sans discrimination et faciliter leur intégration dans les métiers ou professions qu'elles choisissent. Il s'agit là d'une question de droit au travail.

Au sujet des attentes des Autochtones, François Legault a soufflé le chaud et le froid pendant la campagne électorale. Il a promis de s'inspirer de l'entente de la Paix des Braves en préconisant le respect entre nations dans ses rapports avec les Premières Nations. Cependant, il a refusé de condamner le port du « bracelet 144 » porté par les agents de la Sûreté du Québec en solidarité aux huit confrères du poste de Val-d'Or visés par des allégations de violence contre des femmes autochtones, alors qu'il aurait pu faire preuve d'une plus grande empathie envers les victimes d'inconduite et de violence policière. Pas étonnant que la majorité des femmes autochtones refusent de poursuivre en justice leur agresseur ! D'ailleurs, lors de la Commission sur les relations entre les Autochtones et certains services publics, Femmes autochtones du Québec a, entre autres, proposé la création d'un tribunal spécial en matière de violences sexuelles et conjugales afin de redonner confiance au système judiciaire. La décision du DPCP de ne pas porter d'accusations dans la presque totalité des dossiers a davantage ébranlé cette confiance. Que ce soit avec les Premières Nations ou avec les Inuit, nous avons le devoir de reconstruire des ponts et de poser des gestes de réconciliation.

Les personnes LGBT+ ont également des défis à relever pour être reconnues pleinement dans la société et en milieu de travail. Le chemin parcouru pour obtenir une pleine égalité doit se réaliser dans la vie de tous les jours. À cet égard, il y a encore loin de la coupe aux lèvres. L'intégration au travail est sans conteste le premier facteur d'inclusion sociale. Or, il arrive encore aujourd'hui que les personnes LGBT+ ne soient pas embauchées en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, ceci, même si elles possèdent les qualifications pour occuper un poste. Une fois embauchées, plusieurs de ces personnes hésiteront à faire leur *coming out*.

Les travailleuses et travailleurs LGBT+ sont souvent confrontés aux questions indiscrètes des collègues sur leur vie familiale et amoureuse ou à des commentaires désobligeants. Dans certains milieux de travail, le risque d'être stigmatisé, discriminé, intimidé ou simplement mis à l'écart rend la décision d'affirmer son identité presque impossible. Le *coming out* est encore aujourd'hui un processus difficile qui dépend du degré d'ouverture du milieu de travail et de la société en général.

Au climat de méfiance qui s'installe et qui n'a simplement pas sa place dans un monde en constante évolution, il faut opposer la solidarité. La cohésion est le seul remède aux problèmes de discrimination, qu'il s'agisse de racisme, de sexisme, de xénophobie, d'homophobie, de transphobie ou de discrimination en raison d'un handicap. Nous devons miser sur la capacité de nos membres à s'appuyer sur les principes de droits fondamentaux inscrits dans nos conventions collectives et mis de l'avant par les composantes du mouvement. Ensemble, il faut travailler au respect et à la pleine reconnaissance de toutes et de tous !

Au cours des dernières années, le conseil central a résolu de s'assurer d'une participation la plus représentative possible de la diversité de ses membres au sein de ses instances, notamment en donnant une plus grande place aux femmes, aux personnes racisées, aux minorités culturelles et aux personnes LGBT+. De plus, il s'est engagé à accompagner les syndicats dans l'exercice d'une pratique syndicale sensible à la diversité. En misant sur l'union de nos forces, il faut se mettre en action pour construire une cohésion syndicale à toute épreuve. Dans la poursuite du travail amorcé, nous soumettons une nouvelle proposition.

Il est proposé :

Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN invite ses syndicats affiliés à développer des pratiques d'ouverture envers la diversité de leurs membres visant une juste représentation de cette diversité sur tous les plans de la vie syndicale et de la participation démocratique :

1.1 En développant une sensibilité à la diversité des milieux de travail

1.2 En améliorant la capacité d'accueil

1.3 En favorisant les rapports interculturels harmonieux

1.4 En assurant une juste représentation des femmes [2]

2 . https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008837/lang--fr/index.htm

Bloc 2

Démocratie syndicale, vie syndicale et engagement

La vie syndicale est un facteur déterminant du dynamisme et de la force de nos organisations. Autant dans les syndicats de plusieurs milliers de membres que dans les plus petites unités, la participation des membres aux activités et aux actions des syndicats est essentielle afin que ceux-ci soient pleinement en mesure de jouer leur rôle de promotion des droits et intérêts des travailleuses et travailleurs tout en exerçant une influence positive sur leur milieu de travail et sur la société en général. Pour faire en sorte qu'un tel engagement se réalise, les syndicats doivent s'assurer d'être les plus près possible de l'ensemble de leurs membres.

Force est de constater qu'il existe des obstacles à surmonter afin d'assurer l'engagement de toutes et tous dans la vie syndicale. L'égalité hommes-femmes, l'inclusion des personnes issues de l'immigration ou des minorités visibles, des autochtones, des personnes LGBT+, des jeunes et des travailleurs précaires ne sont pas données : il faut travailler à les construire. Même si la participation aux instances officielles et aux activités du syndicat est un indice de la vitalité d'une organisation, la vie syndicale ne saurait s'y réduire. D'abord et avant tout, le syndicat doit être un lieu de rapprochement entre les membres, entre toutes et tous, un lieu de cohésion et d'engagement, d'unité dans l'action.

Pour cette raison, à la suite des propositions sur la vie syndicale adoptées lors de son 65e congrès, la CSN a produit en 2018 un « Plan d'opérationnalisation » contenant une série de mesures à mettre en place afin d'améliorer la vie syndicale à l'échelle de la confédération, des conseils centraux et des syndicats locaux. Toutes les composantes du mouvement sont invitées à mettre la main à la pâte afin de relever l'important défi de la vie syndicale et partager entre elles les meilleures façons d'y parvenir. Ce plan invite les conseils centraux à organiser une tournée des syndicats affiliés et à les soutenir dans l'organisation de rencontres avec leurs membres afin de redynamiser la vie syndicale. Comme il l'a toujours fait, le conseil central compte bien continuer à travailler en ce sens, et avec les syndicats, faire en sorte que les membres s'approprient les enjeux syndicaux et se mobilisent autour de ceux-ci.

Pour y parvenir, le CCMM–CSN propose aujourd'hui à ses syndicats de se doter d'un projet syndical, simple et réalisable, qui contribuera au dynamisme de leur vie syndicale. Se concentrant sur un nombre restreint d'objectifs qui correspondent à leurs besoins et à leurs moyens, ce projet syndical se concrétisera par un plan d'action à mettre en place au cours du mandat afin d'atteindre les objectifs choisis. Au bout du compte, le travail de toutes et de tous sera facilité et renforcé grâce à l'implication des membres dans la vie de leur syndicat !

Dans la continuité des résolutions 4.1 à 4.5 du 36e congrès du CCMM–CSN et considérant les objectifs du plan d'opérationnalisation de la CSN,

Il est proposé :

2.1 **Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN** appelle ses syndicats affiliés à définir leur projet syndical en identifiant des objectifs réalistes et atteignables, et à établir un plan d'action afin d'atteindre ces objectifs d'ici la fin du mandat avec l'appui du CCMM–CSN, des fédérations et de la CSN ;

2.2 **Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN**, en collaboration avec ses syndicats affiliés, les fédérations et les services de la CSN concernés, organise une tournée régionale afin de susciter l'engagement des membres envers les objectifs identifiés et le plan d'action établi par chacun des syndicats ainsi que des résolutions adoptées par les fédérations et la CSN ;

2.3 **Que des rapports d'étape** soient faits périodiquement en assemblée générale afin de mesurer les progrès accomplis, et qu'un bilan final soit déposé au 38e congrès du CCMM–CSN ;

2.4 **Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN** s'assure que les syndicats qui ont des besoins particuliers en matière de vie et de démocratie syndicales reçoivent tout l'appui nécessaire pour y répondre.

Bloc 3

Urgence climatique

La lutte aux changements climatiques et la protection des écosystèmes et de la biodiversité représentent sans nul doute les plus grands défis auxquels les sociétés humaines auront à faire face dans un futur rapproché.

Le temps presse. En effet, comme l'indique le rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) déposé en octobre 2018, il y a urgence d'agir pour freiner les changements climatiques qui vont engendrer des bouleversements irréversibles, notamment sur les systèmes côtiers, la production alimentaire, la santé, les conditions de vie sociales et économique ainsi que sur les écosystèmes.

Il ne peut y avoir de futur sain et prospère pour les humains et les espèces vivantes sur une planète au climat déstabilisé, dépouillée de sa biodiversité, aux océans épuisés, au sol dégradé et aux forêts vidées.

Afin de lutter contre les changements climatiques, le GIEC appelle à limiter le réchauffement planétaire à moins de 2 degrés Celsius, et si possible, de circonscrire cette hausse à 1,5 degré.

Les émissions de gaz à effet de serre (GES) doivent être réduites de 45 % d'ici 2030 et la neutralité carbone atteinte d'ici 2050 pour éviter une catastrophe écologique.

Pour ce faire, nous devons nous mobiliser syndicalement et politiquement pour faire pression tant sur les gouvernements que sur les employeurs afin qu'ils agissent en conséquence de l'urgence à laquelle l'humanité est confrontée et mettent en place des mesures concrètes susceptibles de contribuer à l'atteinte des cibles identifiées par le GIEC.

En route vers la transition juste

La transition énergétique se base sur la diminution urgente et drastique d'émissions de GES. Certains secteurs d'activités économiques sont amenés à subir d'importantes restructurations. C'est le cas par exemple des secteurs de l'énergie, des transports et de la construction. Un grand nombre de travailleuses et de travailleurs risquent d'être affectés par la transition vers une économie faible en carbone. D'un autre côté, la transition écologique est aussi à l'origine de création d'emplois, de diversification économique, de reconversion.

L'idée de la transition juste est donc de planifier et de mettre en œuvre les politiques nécessaires à deux objectifs – protection de l'environnement et protection sociale. L'un n'empêche pas l'autre. Il s'agit de faire de la transition écologique un levier de justice sociale et de la justice sociale le socle de la transition écologique. Cette vision est illustrée par cette déclaration de la Confédération syndicale internationale « Il n'y a pas d'emplois sur une planète morte ». Il importe de faire en sorte que la transition énergétique n'aggrave pas la précarisation du travail et s'avère plutôt porteuse de dignité pour les travailleuses, les travailleurs, ainsi que leurs communautés. Elles

et ils doivent non seulement être informé-es des transformations nécessaires, mais doivent pouvoir prendre part activement aux décisions concernant leur milieu de travail.

Approvisionnement responsable

Inspirée, entre autres, par la démarche entreprise par la CSN, l'équipe du Conseil central du Montréal métropolitain–CSN s'est dotée en mai 2010 d'une politique d'approvisionnement responsable (PAR).

La PAR encadre tous les achats de produits et les soumet à des critères sociaux et environnementaux. La PAR vise à changer les pratiques de production des biens et des services en exigeant que les fournisseurs du CCMM–CSN, et leurs sous-traitants, respectent certains critères.

Ainsi, au moment de procéder à l'achat de produits ou de services, « le CCMM–CSN s'engage à exiger que les fournisseurs avec lesquels il fait affaire ainsi que leurs sous-traitants respectent : les droits des travailleurs et des travailleuses, améliorent leurs performances environnementales et soient plus transparents. [...] La mise en place d'une PAR s'inscrit dans une volonté de donner l'exemple et de concrétiser ses positions envers l'amélioration des conditions de travail et le travail décent de même qu'envers la nécessité de réduire son empreinte écologique, de lutter contre les changements climatiques et la détérioration de l'environnement[1]. »

Mais 10 ans plus tard qu'avons-nous fait pour réduire l'impact écologique de nos pratiques syndicales ? Il nous apparaît opportun de revoir les outils dont nous nous sommes dotés pour nous assurer que nos pratiques répondent à des critères de consommation responsable et soient respectueuses de l'environnement.

Il est proposé :

3.1 **Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN** fasse le bilan de sa politique d'approvisionnement responsable ; qu'il fasse également une évaluation de l'empreinte écologique des outils de mobilisation et de visibilité ; qu'il recherche, en collaboration avec ses syndicats affiliés, les meilleurs moyens pour réduire son empreinte écologique ;

3.2 **Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN** consolide la démarche amorcée au présent mandat afin de faire la promotion de la transition juste en mettant à contribution ses syndicats affiliés qui sont susceptibles d'être touchés par des mesures visant le retrait de l'économie des énergies fossiles ;

3.3 **Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN**, avec la collaboration de ses syndicats affiliés, fasse pression auprès des gouvernements et des entreprises pour qu'ils revoient et améliorent leur plan de lutte aux changements climatiques en prenant les mesures qui s'imposent dès maintenant, pour s'assurer de réduire les GES de 45 % d'ici 2030 et d'atteindre l'objectif de neutralité carbone en 2050, ce qui respecte les cibles exigées par le GIEC.

1 Politique d'approvisionnement responsable du CCMM–CSN, mai 2010, Montréal.

Bloc 4

Droit au travail

Nous sommes à une époque où l'on nous parle davantage de pénurie et de rareté de main-d'œuvre que d'amélioration des conditions de travail. On aborde les enjeux de l'immigration sous l'angle des postes à combler : combien en faudrait-il dans telle ou telle région pour répondre aux besoins de main-d'œuvre ? Dans certains établissements, on remplace les préposées aux bénéficiaires par des infirmières auxiliaires ou, bien pire, on leur fait faire des heures supplémentaires sans aucune réflexion sur la pénibilité de leur travail. Dans tous les secteurs d'emplois, on crie à la surcharge ! Les exigences envers les travailleurs et les travailleuses les usent à la corde. Et, malgré les appels infructueux et répétés pour combler des milliers de postes, rares sont les patrons qui reconnaissent la nécessité d'améliorer les conditions de travail des gens pour les attirer et, surtout, les maintenir en emploi. Sommes-nous surpris ? Non, bien sûr ! Chacun de nos gains est le fruit d'une lutte. Tant que le système économique ne changera pas, il en sera ainsi.

Un salaire qui permet de sortir de la pauvreté pour tout le monde !

Cela veut-il dire que l'on doive se résigner ? Jamais ! Au contraire, pourquoi ne pas profiter de cette conjoncture pour exiger notre dû ? En campagne électorale, François Legault promettait la création d'emplois de qualité payés à 25 $ ou 40 $ l'heure. Cependant, il a tourné le dos aux organisations qui revendiquent l'augmentation du salaire minimum à 15 $ l'heure. Cette lutte a encore été une des priorités au conseil central au cours de ce mandat. Le comité de la condition féminine, le comité immigration et relations ethnoculturelles et le comité jeunes l'ont intégrée à leurs plans de travail en plus de participer à la réalisation de diverses actions avec nos allié-es. Des fédérations ont adopté des propositions afin d'inscrire cette revendication dans des projets de négociation de convention collective. Des syndicats, comme celui de l'Accueil Bonneau, l'ont inscrite au cœur de leur lutte pour le renouvellement de leur convention collective. Les travailleuses et les travailleurs les plus précaires doivent pouvoir vivre au-dessus du seuil de pauvreté. C'est une question de dignité et de justice sociale ! De plus, à l'instar de la CSN, le conseil central a élargi la portée de cette lutte, entre autres, en participant à la campagne 51015. Cette campagne porte trois revendications : connaître son horaire 5 jours à l'avance, avoir 10 jours de congés payés pour raison de maladie ou de responsabilités familiales et obtenir un salaire minimum à 15 $ l'heure.

Augmenter le taux de syndicalisation !

Une grande majorité des travailleuses et des travailleurs ne sont pas syndiqués et œuvrent dans des secteurs d'emplois difficiles à syndiquer. La Fédération du commerce et la Fédération de l'industrie manufacturière ont mis sur pied des projets de représentation syndicale novateurs qui pourraient répondre en partie aux besoins de ces travailleuses et de ces travailleurs. Nous saluons leur initiative, car se syndiquer est toujours le meilleur moyen d'améliorer ses conditions de travail.

C'est pourquoi nous proposons :

4.1 **Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN** poursuive sa lutte pour l'obtention du salaire minimum à 15 $ l'heure dans le cadre d'alliances les plus larges possible ; qu'à cet effet, il planifie et organise, en collaboration avec les fédérations concernées, une mise en commun des stratégies syndicales régionales déployées afin de créer des liens de solidarité et de réaliser des actions avec les travailleuses et les travailleurs concernés ;

4.2 **Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN** participe activement au plan de travail du Service de syndicalisation, entre autres, en impliquant le comité de mobilisation ; (Cette proposition sera traitée en plénière.)

4.3 **Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN** invite ses syndicats affiliés à collaborer à ces campagnes, notamment en faisant la promotion de la campagne du Syndicat des employées de la restauration (SER) de la Fédération du commerce. (Cette proposition sera traitée en plénière.)

Bloc 5

Marche mondiale des femmes au Québec en 2020 : *Nous résistons pour vivre, nous marchons pour transformer*

La Coordination du Québec pour la Marche mondiale des femmes (CQMMF), dont la CSN est membre, invite les femmes et les hommes à se mobiliser et à marcher pour défendre des revendications fondamentales visant le respect des droits des femmes lors de cette 5e édition de la MMF. Malgré toutes les avancées obtenues par le mouvement des femmes depuis des décennies, de nombreuses luttes doivent encore être menées. Lors de la marche de 2020, l'ensemble des groupes membres de la CQMMF conviendront de revendications à présenter aux gouvernements du Québec et du Canada pour faire reculer la pauvreté et les violences faites aux femmes.

La CSN et son réseau de la condition féminine ont été au cœur des mobilisations des précédentes marches de 2000, 2005, 2010 et 2015. La marche de 2020 ne fera pas exception : les militants et militantes seront invité-es à y exprimer leur désir de vivre dans une société respectueuse, inclusive et égalitaire.

Proposition :

Considérant que la CQMMF a pour mission de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, entre les femmes elles-mêmes et entre les peuples ;

Considérant que la CQMMF contribue à éliminer les causes de la pauvreté et de la violence envers les femmes ;

Considérant que la CQMMF adhère aux valeurs de la Charte mondiale des femmes pour l'humanité, soit l'égalité, la liberté, la solidarité, la justice et la paix ;

Considérant que la CSN et son réseau de la condition féminine s'impliquent activement à la CQMMF, et ce, depuis sa fondation ;

Considérant que le comité de la condition féminine du CCMM-CSN est un membre actif de ce réseau ;

5.1 **Que le conseil central et son comité de condition féminine** participent aux activités de préparation de la 5e Marche mondiale des femmes au Québec, qu'il s'agisse de consultations, de séances d'éducation populaire, etc. ;

5.2 **Que le conseil central** mobilise ses membres pour participer à la marche qui se tiendra le 17 octobre 2020 dans la région de Lanaudière ;

5.3 **Que le conseil central et ses syndicats affiliés** participent à soutenir les activités de la marche du 17 octobre 2020 en y allouant notamment des ressources financières, logistiques et humaines, afin de favoriser la participation du plus grand nombre possible de femmes de toutes les régions.

Bloc 6

Non aux partenariats public-privé (PPP) !

Au début des années 2000, le gouvernement libéral de Jean Charest prônait les vertus du mode PPP pour réaliser une série de projets d'envergure, en faisant fi de toutes les critiques et des mises en garde servies, entre autres, par les organisations syndicales. Près de 20 ans plus tard, force est de constater que toutes nos appréhensions se sont malheureusement concrétisées.

C'est dans cette foulée que le gouvernement a lancé la mise en chantier du CHUM et du CUSM en mode PPP. Ainsi, il y a 10 ans, le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN et plusieurs autres organisations fondaient la Coalition CHUs sans PPP. Cette coalition est composée d'organisations syndicales, de groupes communautaires et d'organisations comme Médecins québécois pour un régime public. Elle met de l'avant la nécessité d'utiliser un mode conventionnel et public pour la construction des centres hospitaliers universitaires (CHU). En effet, partout à travers le monde, le recours au mode PPP pour la construction s'est avéré catastrophique et entraîne des problèmes comme des coûts de construction plus élevés, un manque de qualité dans les services offerts, une perte d'expertise, un manque de transparence, un transfert des risques vers le privé, des dangers manifestes de conflits d'intérêts, etc. Le vérificateur général lui-même avait publié un rapport accablant sur le sujet. Dans ce rapport, on apprenait que les analyses, sur lesquelles l'Agence des PPP créée à l'époque avait fondé ses décisions, étaient biaisées et faussées dès le départ.

Malgré toutes nos actions et représentations, le gouvernement Charest a décidé d'y foncer tête baissée. La suite de l'histoire nous a malheureusement donné raison. Tous les problèmes que nous avions évoqués se sont produits. Et 10 ans plus tard, la bataille se poursuit toujours.

On se fait avoir, mettons fin aux contrats !

La CSN, la FSSS, le CCMM–CSN et les syndicats concernés n'ont jamais lancé la serviette. Nous faisons le constat que plusieurs éléments de la réalisation des CHUs ont été bâclés et coûtent une fortune à corriger. Chaque rénovation contient un surcoût qui peut aller jusqu'à 26 % pour payer les partenaires privés, et ce, pour les 30 prochaines années, soit le temps que dureront les contrats en PPP[1]. De plus, les contrats en PPP sont d'une grande complexité. Une des conséquences de cette complexité est le fait qu'à chaque fois qu'un correctif est nécessaire, c'est un véritable casse-tête pour identifier qui est responsable de la dépense et de la réparation. Cela prolonge indûment les délais de réparations alors que celles-ci auraient pu être réalisées plus rapidement et à meilleurs coûts si elles avaient pu être faites par les employé-es des CHUs. Un autre problème avec les PPP est le manque de transparence des contrats. N'oublions pas que, même s'il est ici question de l'argent

1 LEMAY Éric Yvan (28-11-2018) Les rénovations des méga-hôpitaux en PPP vous coûtera une fortune jusqu'en 2047, Journal de Montréal

des contribuables, les contrats sont toujours secrets. De plus, il ne faut surtout pas oublier qu'il a été démontré que le contrat du CUSM a été accordé à la suite d'une fraude[2].

Enfin, dans une de ses études, l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) conclut que de mettre fin aux PPP au CHUM et au CUSM, entraînerait des économies de plusieurs centaines de millions de dollars[3]. Pour toutes ces raisons, et bien d'autres encore, le gouvernement du Québec a le devoir de mettre fin à cette hémorragie de dépenses publiques injustifiées.

Il est proposé :

6.1 **Que le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN** poursuive sa lutte contre les CHUs en PPP, en collaboration avec les syndicats concernés afin que :

a) le gouvernement rende publics les contrats secrets des CHUs en PPP;

b) qu'il annule les contrats en PPP et les ramène dans le giron public.

2 MÉNARD Marc-Antoine et PANASUK Anne (26-11-2018) Scandale du CUSM : l'ex-directeur adjoint Yanaï Elbaz plaide coupable, Radio-Canada

3 NGUYEN Minh et HÉBERT Guillaume (2014) *Devrait-on racheter les PPP du CHUM et du CUSM ?* Note socioéconomique, IRIS.

Amendements aux statuts et règlements

Texte actuel	Modifications proposées
Chapitre III - Buts et moyens	**Chapitre III - Buts et moyens**
Article 12 - Buts	Article 12 - Buts
Le conseil central a pour but de promouvoir les intérêts professionnels, économiques, sociaux, politiques et culturels des travailleuses et travailleurs, sans porter atteinte aux droits d'une personne à cause de sa langue, de sa nationalité, de sa race, de son sexe, de sa religion, de son ascendance ou de ses opinions et convictions politiques.	Le conseil central a pour but de promouvoir les intérêts professionnels, économiques, sociaux, politiques et culturels des travailleuses et travailleurs, sans porter atteinte aux droits d'une personne à cause de sa langue, de sa nationalité, de **sa condition de personne racisée,** de son sexe, **de son orientation sexuelle, de son identité de genre, d'un handicap,** de sa religion, de son ascendance ou de ses opinions et convictions politiques.

Texte actuel	Texte modifié
Chapitre VI - L'assemblée générale	**Chapitre VI - L'assemblée générale**
Article 17 - Mode de délégation	Article 17 - Mode de délégation
Quant au Syndicat de la construction de Montréal (CSN), ses effectifs sont déterminés par la dernière liste d'adhérents cotisants émise par la Commission de la construction du Québec (CCQ) pour l'année précédente.	Quant **à la CSN-Construction**, ses effectifs sont déterminés par la dernière liste d'adhérents cotisants émise par la Commission de la construction du Québec (CCQ) pour l'année précédente. Aux seules fins de représentation et de détermination du nombre de délégué-es de la CSN-Construction dans les instances du conseil central, les membres de la CSN-Construction qui travaillent régulièrement sur le territoire du conseil central constituent une section de ce syndicat et cette section, à ces seules fins, est considérée comme un syndicat. La CSN-Construction demeure responsable du choix de ses délégué-es sous réserve que le lieu de travail des délégué-es doit se trouver sur le territoire du conseil central
Chapitre VI - L'assemblée générale	**Chapitre VI - L'assemblée générale**
Article 21 - Durée des réunions et horaire	Article 21 - Durée des réunions et horaire
En semaine, les réunions de l'assemblée générale sont d'une durée maximale de trois (3) heures, elles ne peuvent pas commencer avant 18 h et se terminer après 22 h. Cependant, elles peuvent être prolongées par une résolution adoptée au deux tiers (2/3) des délégué-es présents. Le comité exécutif du conseil central peut toutefois convoquer, au besoin, une assemblée générale « ordinaire ou extraordinaire » en dehors de l'horaire ci-haut mentionné. Il est aussi tenu d'organiser une assemblée générale ordinaire intercalaire d'une journée ou plus chaque année, sauf l'année où se tient le congrès.	En semaine, les réunions de l'assemblée générale sont d'une durée maximale de trois (3) heures, elles ne peuvent pas commencer avant 18 h et se terminer après 22 h. Cependant, elles peuvent être prolongées par une résolution adoptée au deux tiers (2/3) des délégué-es présents. Le comité exécutif du conseil central peut toutefois convoquer, au besoin, une assemblée générale « ordinaire ou extraordinaire » en dehors de l'horaire ci-haut mentionné. ~~Il est aussi tenu d'organiser une assemblée générale ordinaire intercalaire d'une journée ou plus chaque année, sauf l'année où se tient le congrès.~~

Texte actuel

Nouveau texte

Chapitre VII - Le congrès

Article 27 - Représentation au congrès

27 a) nouveau dernier paragraphe
(juste avant 27 b)

Aux seules fins de représentation et de détermination du nombre de délégué-es de la CSN-Construction dans les instances du conseil central, les membres de la CSN-Construction qui travaillent régulièrement sur le territoire du conseil central constituent une section de ce syndicat et cette section, à ces seules fins, est considérée comme un syndicat.

Texte modifié

Chapitre VII - Le congrès

Article 27 - Représentation au congrès

27 b) Chaque mois, les syndicats doivent envoyer leur liste de membres. La délégation du congrès est basée sur la moyenne annuelle de cotisants contenus dans ces listes.

Chapitre VII - Le congrès

Article 27 - Représentation au congrès

27 b) Chaque mois, les syndicats doivent envoyer leur liste de membres. La délégation du congrès est basée sur la moyenne **des membres cotisants déclarés à chaque mois par le syndicat pour les 12 mois précédant le congrès.**

Texte actuel	Texte modifié
Chapitre IX - Le conseil syndical	**Chapitre IX - Le conseil syndical**
Article 36 - Composition	Article 36 - Composition
Le conseil syndical du conseil central se compose de quinze (15) personnes occupant les postes : • à la présidence ; • au secrétariat général ; • à la trésorerie ; • à la première vice-présidence ; • à la deuxième vice-présidence ; • de responsable de la condition féminine ; • de responsable de la santé-sécurité ; • de responsable du droit au travail ; • de responsable de la solidarité internationale ; • de responsable de l'immigration et des relations ethnoculturelles ; • de responsable des jeunes ; • de responsable des lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT) ; • de responsable de la santé et des services sociaux, • de responsable de l'éducation ; • de responsable de l'environnement et du développement durable.	Le conseil syndical du conseil central se compose de quinze (15) personnes occupant les postes : • à la présidence ; • au secrétariat général ; • à la trésorerie ; • à la première vice-présidence ; • à la deuxième vice-présidence ; • de responsable **du comité** de la condition féminine ; • de responsable **du comité d'action en santé sécurité** ; • de responsable **du comité** droit au travail ; • de responsable **du comité** solidarité internationale ; • de responsable **du comité** immigration et relations **interculturelles;** • de responsable **du comité** jeunes ; • de responsable **du comité LGBT+** ; • de responsable **du comité** santé et services sociaux, • de responsable **du comité** éducation ; • de responsable **du comité** environnement et développement durable.
Chapitre IX - Le conseil syndical	**Chapitre IX - Le conseil syndical**
Article 38 - Attributions et pouvoirs	Article 38 - Attributions et pouvoirs
e) préparer les recommandations à être soumises aux assemblées générales et au congrès dans les champs de compétence énumérés à l'alinéa précédent ;	e) **À la suite d'un avis du comité exécutif,** préparer les recommandations à être soumises aux assemblées générales et au congrès ~~dans les champs de compétence énumérés à l'alinéa précédent ;~~

Texte actuel	Nouveau 39.03
Chapitre X - Modalité d'élection, pouvoirs et devoirs	**Chapitre X - Modalité d'élection, pouvoirs et devoirs**
Article 39.03 - Ancien article 59	Article 39.03
Seul le numéro d'article a été changé.	La présidente ou le président des élections invite les délégué es à se lever et procède à l'installation des membres du comité exécutif et du conseil syndical selon le cérémonial suivant : *Camarades, j'ai l'honneur de proclamer solennellement que vous êtes élus en qualité de membres du comité exécutif et du conseil syndical du Conseil central du Montréal métropolitain–CSN.* *Vous connaissez déjà les droits et devoirs de vos charges respectives, et vous connaissez également la déclaration des principes, les statuts et règlements du CCMM–CSN.* *Promettez-vous sur l'honneur d'y conformer votre action, d'agir toujours consciencieusement dans l'exercice de vos fonctions et de ne rien négliger pour rester dignes de la confiance que le congrès a mise en vous?* L'un après l'autre, à haute voix, les membres du comité exécutif et du conseil syndical répondent : *Je le promets sur l'honneur.* Le congrès : *Nous en sommes témoins.*

Nouveau texte

Chapitre X - Modalité d'élection, pouvoirs et devoirs

<u>Nouveau 40 c)</u>

En cas d'absence prolongée justifiée d'un membre du conseil syndical responsable d'un comité, le comité concerné désigne l'un ou l'une de ses membres provenant d'un syndicat affilié comme personne substitut. Cette nomination est entérinée par l'assemblée générale du CCMM–CSN, sur recommandation du comité exécutif, après avoir été formellement inscrite à l'ordre du jour envoyé avec l'avis de convocation de ladite assemblée.

La personne substitut exerce toutes les fonctions du responsable du comité et dispose des mêmes droits et devoirs pour la durée de son absence.

c) devient d)

d) devient e)

e) devient f)

f) devient g)

g) devient h)

h) devient i)

<u>Nouveau 41 j) et k)</u>

j) Donner un avis au conseil syndical quant aux recommandations à être soumises à l'assemblée générale et au congrès.

k) De manière exceptionnelle et lorsque l'urgence le commande, soumettre directement des recommandations à l'assemblée générale ou au congrès.

Nouveau texte

Chapitre X - Modalité d'élection, pouvoirs et devoirs

<u>Nouveau 46 f)</u>

Fait d'office partie de la délégation du conseil central au conseil confédéral de la CSN.

Ancien f) devient g)

Ancien g) devient h)

Ancien h) devient i)

Ancien i) devient j)

Ancien j) devient k)

Ancien k) devient l)

Ancien l) devient m)

Ancien m) devient n)

Ancien n) devient o)

Ancien o) devient p)

Texte actuel	Texte modifié
Chapitre X - Modalité d'élection, pouvoirs et devoirs	**Chapitre X - Modalité d'élection, pouvoirs et devoirs**
Article 46 - Pouvoirs et devoirs du conseil syndicalf	Article 46 - Pouvoirs et devoirs du conseil syndicalf
k) La ou le responsable des jeunes a, entre autres, la responsabilité d'initier des actions du conseil central de la façon suivante : 1. diffuser de l'information sur les réalités que vivent les travailleuses et les travailleurs jeunes dans les milieux de travail; 2. définir les obstacles à l'intégration des jeunes aux milieux de travail et proposer des pistes de solution; 3. s'assurer, en collaboration avec la ou le responsable du comité exécutif, que les syndicats affiliés reçoivent une formation adéquate sur ce que vivent les travailleuses et les travailleurs jeunes dans les milieux de travail et dans la société; 4. susciter la prise en charge par les syndicats affiliés des problèmes spécifiques que rencontrent les travailleuses et les travailleurs jeunes dans les milieux de travail; 5. dans ce cadre, faire au conseil syndical toutes les suggestions opportunes pour que le conseil central intervienne auprès de la CSN ou des pouvoirs publics quant aux législations et programmes concernant les travailleuses et les travailleurs jeunes et quant aux mesures susceptibles de favoriser une intégration de ces derniers à la vie syndicale et à la vie au travail.	**l)** La ou le responsable des jeunes a, entre autres, la responsabilité d'initier des actions du conseil central de la façon suivante : 1. diffuser de l'information sur les réalités que vivent les travailleuses et les travailleurs jeunes **notamment** dans les milieux de travail; 2. définir les obstacles à l'intégration des jeunes aux milieux de travail et proposer des pistes de solution; 3. s'assurer, en collaboration avec la ou le responsable du comité exécutif, que les syndicats affiliés reçoivent une formation adéquate sur ce que vivent les travailleuses et les travailleurs jeunes dans les milieux de travail et dans la société; 4. susciter la prise en charge par les syndicats affiliés des problèmes spécifiques que rencontrent les travailleuses et les travailleurs jeunes dans les milieux de travail; 5. dans ce cadre, faire au conseil syndical toutes les suggestions opportunes pour que le conseil central intervienne auprès de la CSN ou des pouvoirs publics quant aux législations et programmes concernant les travailleuses et les travailleurs jeunes et quant aux mesures susceptibles de favoriser une intégration de ces derniers à la vie syndicale et à la vie au travail.

Texte actuel	Texte modifié
Chapitre X - Modalité d'élection, pouvoirs et devoirs	**Chapitre X - Modalité d'élection, pouvoirs et devoirs**
Article 46 - Pouvoirs et devoirs du conseil syndicalf	Article 46 - Pouvoirs et devoirs du conseil syndicalf
l) La ou le responsable des lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT) a, entre autres, la responsabilité d'initier des actions du conseil central de la façon suivante : 1. diffuser de l'information sur les réalités que vivent les lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT) dans leur milieu de travail; 2. définir les obstacles à l'intégration des lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT) aux milieux de travail et proposer des pistes de solution; 3. s'assurer, en collaboration avec la ou le responsable du comité exécutif, que les syndicats affiliés reçoivent une formation adéquate sur ce que vivent les lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT) dans les milieux de travail et dans la société; 4. susciter la prise en charge par les syndicats affiliés des problèmes spécifiques que rencontrent les lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT) dans les milieux de travail; 5. susciter et/ou participer aux mouvements de lutte concernant les droits des lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT);	**m)** La ou le responsable des lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT) a, entre autres, la responsabilité d'initier des actions du conseil central de la façon suivante : 1. diffuser de l'information sur les réalités que vivent les lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT) **notamment** dans leur milieu de travail; 2. définir les obstacles à l'intégration des lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT) aux milieux de travail **et dans la société** et proposer des pistes de solution; 3. s'assurer, en collaboration avec la ou le responsable du comité exécutif, que les syndicats affiliés reçoivent une formation adéquate sur ce que vivent les lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT) dans les milieux de travail et dans la société; 4. susciter la prise en charge par les syndicats affiliés des problèmes spécifiques que rencontrent les lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT) dans les milieux de travail; 5. susciter et/ou participer aux mouvements de lutte concernant les droits des lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT);

6. organiser des activités pour soutenir les luttes et revendications des lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT) ;
7. combattre toute forme de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ;
8. dans ce cadre, faire au conseil syndical toutes les suggestions opportunes pour que le conseil central intervienne auprès de la CSN ou des pouvoirs publics quant aux législations concernant les lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT) et quant aux mesures susceptibles de favoriser une intégration de ces derniers à la vie syndicale et à la vie au travail.

o) La ou le responsable de l'environnement et du développement durable a, entre autres, la responsabilité d'initier des actions du conseil central de la façon suivante :
1. diffuser toute information pertinente quant aux enjeux liés à l'environnement et au développement durable notamment, l'environnement, le commerce équitable et la consommation responsable et susciter une prise en charge de ces questions par les syndicats affiliés ;

6. organiser des activités pour soutenir les luttes et revendications des lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT)**;**
7. combattre toute forme de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle **et l'identité de genre** ;
8. dans ce cadre, faire au conseil syndical toutes les suggestions opportunes pour que le conseil central intervienne auprès de la CSN ou des pouvoirs publics quant aux législations concernant les lesbiennes, gais, bisexuel-les et transgenres (LGBT) et quant aux mesures susceptibles de favoriser une intégration de ces derniers à la vie syndicale et à la vie au travail.

p) La ou le responsable de l'environnement et du développement durable a, entre autres, la responsabilité d'initier des actions du conseil central de la façon suivante :
1. diffuser toute information pertinente quant aux enjeux liés à l'environnement et au développement durable notamment, **la transition juste**, le commerce équitable et la consommation responsable et susciter une prise en charge de ces questions par les syndicats affiliés ;