

24^E CONGRÈS
14 AU 17 JUIN 2022
VILLE-MARIE



ENSEMBLE, PLUS QUE JAMAIS CAHIER DU DÉLÉGUÉ-E



Table des matières

SECTION 0

Table des matières	1
Horaire du congrès	2
Informations générales	4

SECTION 1

Mot du président	1
Rapport du comité exécutif	3
Bilan plan de travail 23 ^e congrès	12

SECTION 2

Propositions modifications aux statuts et règlements	1
--	---

SECTION 3

Orientations du comité exécutif	1
---------------------------------	---

SECTION 4

Saviez-vous que	1
Participation aux assemblées générales	7
Attribution des mandats de l'exécutif 2021	14
Tableau des présences du CCATNQ dans les syndicats	24



24^e CONGRÈS

Horaire des séances

Mardi 14 juin 2022	10 h à 17h45	Verre de l'amitié à l'ajournement
Mercredi 15 juin 2022	9 h à 17 h 30	
Jeudi 16 juin 2022	9 h à 17h 30	Soirée de solidarité
Vendredi 17 juin 2022	9 h à 14 h15	

Programme du 24^e Congrès

Le mardi 14 juin 2022

- 10 h Inscriptions
- 11 h 00 Session pour les personnes nouvellement déléguées
- 13 h 00 Ouverture par le président du CCATNQ
Présentation des personnes invitées:
-Serge Monette, vice-président FC-CSN
-Léandre Lapointe, vice-président FNEEQ-CSN
-François Enault, 1er vice-président CSN
-Savanna McGregor, Grande cheffe du Conseil tribal de la nation algonquine
- Invitée spéciale: Dalila Badis, présidente du STTCSEN
- 14h00 Nomination de la secrétaire d'appui au congrès
Procédure et fonctionnement du Congrès
1er rapport des lettres de créance
Lecture et adoption de l'ordre du jour du 24^e Congrès du CCATNQ
Approbation du procès-verbal du 23^e Congrès du CCATNQ
Présentation du rapport du comité exécutif
- 15 h 00 Pause-santé
Aide aux petits syndicats
- 15 h 15 Statuts et règlements
- 17h45 Ajournement
«Verre de l'amitié» style 5 à 7»

Le mercredi 15 juin 2022

- 9 h 00 Élections à la présidence et au secrétariat d'élection
- 9 h 15 Guide d'auto-défense syndical animé par Ginette Bettey
- 10 h 45 Pause-santé
- 11 h 00 2^e rapport des lettres de créance
Atelier
- 11 h 45 Question privilège
- STT Bridor
- 12 h 15 Pause-dîner
- 13 h 30 Présentation *Environnement par Benoît Crotliereau*
- 14h15 Atelier environnement
- 15h00 Pause-santé
- 15h15 Présentation: Hugo Asselin. Comment favoriser l'intégration en emploi des femmes autochtones.
- 16h15 Plénière de partage sur les impacts de la pénurie de main-d'œuvre sur les milieux de travail
- 17h00 Leucan
- 17h30 Ajournement

Le jeudi 16 juin 2022

9 h	Présentation sur l'influence politique des mouvements sociaux par Jean Lortie, ancien secrétaire général de la CSN.
10 h10	3e rapport des lettres de créance
10 h 15	Pause-santé
10h30	Atelier Vie régionale
11 h 00	Bilan financier Rapport du comité de surveillance
11h 40	Questions privilège - STT Coop Novago - Comité de citoyens pour des soins de santé durables au Témiscamingue
12 h 00	Pause-dîner Manifestation- Soins de santé
13 h 30	Présentation SST - Entraide (Santé mentale) Natasha Laprise
14 h 30	Atelier
15h 15	Pause santé
15 h 30	Prévisions budgétaires Fondation Fin des mises en candidature
16 h 30	Tirage Leucan
16h45	Ajournement

Le vendredi 17 juin 2022

9 h 00	Plénière: propositions du congrès et votes
10 h 15	Pause-santé
10h30	Fin des inscriptions 4e rapport des lettres de créance Présentations: <ul style="list-style-type: none">• Jeunes• Chômage - Action
11h 30	Élection du comité exécutif Élection du comité de surveillance
12h30	Pause-dîner
13h30	Élections 2e tour s'il y a lieu
14h00	Installation des personnes dirigeantes et des membres du comité de surveillance Résolution sur les effets bancaires
14h15	Clôture du 24e congrès

INVITATION À LA SOIRÉE DE SOLIDARITÉ

Informations générales

Session de formation pour les nouvelles délégations

À l'intention des délégué-es qui assistent à leur premier congrès, le conseil central a préparé une session d'information qui leur permettra de se familiariser avec le fonctionnement général de cette instance. Cette rencontre se tiendra le mardi 14 juin à 11 h 00 à la salle qui vous sera indiquée sur place. Les nouvelles et nouveaux délégué-es sont cordialement invités à y participer.

Procédure

Afin de s'assurer du bon fonctionnement du congrès, voici un rappel de quelques règles de base. Quand la personne qui préside l'assemblée nous donne notre tour de parole, on se nomme et on nomme le syndicat d'où l'on provient avant de commencer notre intervention. On s'adresse toujours à la présidence d'assemblée. Le premier tour de parole est de cinq minutes et le deuxième est de trois minutes. Les délégué-es officiels ont droit de parole avant les délégué-es fraternels.

Ateliers

Dans le cadre de ce présent congrès, des sessions de travail se tiendront en ateliers. Ces activités se dérouleront le mercredi 15 juin à 10h15 et 15h15 et le jeudi 16 juin à 10h00 et à 14h30 aux endroits indiqués sur place. Les ateliers visent à permettre aux délégué-es de faire part de leurs préoccupations, afin d'orienter les travaux du CCATNQ pour son prochain mandat. Chaque congressiste a le numéro de table qui lui est attribuée sur sa cocarde d'inscription.

Acheminement d'une proposition hors du cadre proposé

Toute proposition apportée par au moins deux tables, hors du cadre proposé sera reçue à la fin de la dernière période de discussion des ateliers. Dès l'automne, à la première assemblée générale du conseil central, des propositions seront soumises aux délégué-es pour débat et adoption à la suite des travaux issus des tables rondes. La même procédure s'applique pour les propositions hors du cadre proposé reçues au congrès.

Discours des candidats

Le Congrès offrira aux candidats en élection, la possibilité de s'adresser aux délégué-es pour une période de cinq minutes maximum. Une période maximale de cinq minutes est prévue le vendredi 17 juin.

Accueil et information

Le kiosque *Accueil et information* est spécialement aménagé au secrétariat pour accueillir les congressistes, les inscrire, les informer sur le déroulement du congrès ainsi que sur les différentes activités qui leur seront offertes tout au long de l'instance.

Secrétariat du Congrès

Pour toute demande spéciale concernant le congrès, vous devez vous adresser à Miranie Brouillard, secrétaire du CCATNQ; il se fera un plaisir de répondre à vos demandes.

Affichage et attribution de documents

Tout affichage et toute distribution de documents, dépliants et journaux sur les lieux du Congrès doivent être préalablement autorisés. Les demandes devront être présentées au secrétariat du Congrès. Les documents distribués dans la salle de la plénière seront aussi disponibles au secrétariat.

Distribution et vente d'objet au congrès

La distribution et la vente d'objet de solidarité doivent être préalablement autorisées. Les demandes doivent être acheminées au secrétariat du Congrès.

Participation au congrès et identification

- ***Avec droit de parole et de vote***
Les personnes déléguées officielles dûment accréditées (cocarde blanche).
- ***Avec droit de parole seulement***
Les personnes déléguées fraternelles (cocarde verte).
Les personnes salariées du mouvement (cocarde bleue).
- ***Sans droit de parole ni droit de vote***
Les visiteuses et visiteurs / les médias (cocarde verge d'or)
Les invité-es (cocarde orange).

Informations générales

Les personnes désirant se procurer une vignette de stationnement, permettant de stationner sans frais partout dans la ville de Val-d'Or, peuvent le faire en se rendant au Bureau d'information touristique au 1070, 3e Avenue Est, Val-d'Or. (En face de l'hôtel Forestel

Mot du Président

Camarades,

- Membres CSN
- Visiteuses et visiteurs
- Salarié-es
- Délégué-es au Congrès
- Distingué-es invité-es
- Monsieur le vice-président de la CSN, François Énault

Lorsque nous nous étions réunis en mai 2019 à La Sarre, rien ne laissait présager les bouleversements auxquels nous ferions face. Tout n'était pas au beau fixe bien sûr, le gouvernement caquiste avait déjà entamé sa propre version de l'abandon des services publics et de la centralisation, tandis que notre région restait loin dans les priorités de François Legault et son équipe. Mais, ce qui nous attendait dans le détour nous aura toutes et tous pris au dépourvu. Chaque membre et chaque syndicat a vécu cette crise à sa façon, mais l'isolement aura affecté tout le monde à un moment ou un autre.

Après près de deux ans d'incertitude, le présent congrès est donc l'occasion pour l'ensemble des délégués des différents syndicats de renouer avec l'un et l'autre. Ces années mouvementées nous auront mis devant de nouveaux défis tant sociaux que syndicaux, démontrant une fois de plus que le meilleur atout pour traverser une crise et pour faire face aux défis du futur est la solidarité.

Bien que cela reste un concept parfois flou pour plusieurs, la solidarité s'exprime concrètement dans une panoplie de sphères de l'action syndicale et citoyenne. À la CSN, cela fait maintenant 100 ans que la solidarité gagne des batailles. Dans le quotidien, c'est la vie syndicale qui se veut le témoin de la solidarité entre les membres et, disons-le, la pandémie aura affecté énormément la façon de faire de la vie syndicale. Les assemblées en mode virtuel ou hybride, les mesures sanitaires qui demandent de couper les contacts humains, pourtant essentiels à la bonne communication, ainsi que les divisions causées entre autres par la désinformation sont tous des exemples concrets de l'effet qu'aura eu la pandémie sur le vivre ensemble à la base de notre force.

La pandémie aura aussi permis de mettre en lumière plusieurs enjeux du monde du travail qui passent trop souvent sous le radar. Pensons simplement aux multiples ratés sur l'approvisionnement en matériel de protection contre les infections. Presque tous les milieux ont été touchés. Tout à coup, l'enjeu de la santé et sécurité au travail, qui paraît souvent très abstrait, devenait très concret et le risque d'être infecté puis d'infecter son entourage mena à des prises de conscience de l'ampleur des impacts potentiels d'un accident ou d'une maladie du travail. Elle aura également forcé plus d'introspection de l'ensemble des acteurs du monde syndical sur l'importance et la portée du travail accompli au quotidien.

Dans un autre ordre d'idée, la crise économique et sanitaire qui s'achève n'a fait que camoufler très temporairement la crise la plus menaçante pour les travailleuses et travailleurs, la crise climatique. Si une chose est certaine, c'est que plus tôt que tard nos milieux de travail seront affectés. Les crises passées nous ont démontré que nous ne pouvons compter sur les gouvernements pour agir de leur propre chef afin de protéger les emplois, eux qui seront occupés à fournir de beaux parachutes dorés aux grandes entreprises. La préparation et la mobilisation seront donc essentielles pour prévenir des dégâts trop importants pour nos membres, et qui dit mobilisation dit bien sûr **solidarité**. Nous devons également nous souvenir que nous ne sommes pas seuls dans cette lutte, et qu'en joignant nos forces à celles de nos alliés, nous ferons bien plus de chemin. Comme le disait si bien l'ancien président de la CSN, Marcel Pépin, « isolé tu ne peux rien faire , avec d'autres, tu ne peux pas tout faire, mais tu peux en faire plus ».

Parmi la multitude de dégâts causés par la crise, elle aura eu des effets dévastateurs sur la santé mentale de plusieurs. Isolement, détresse, anxiété et surcharge font maintenant partie du vocabulaire régulier qu'on entend dans les milieux de travail et particulièrement dans les bureaux syndicaux. Ces maux, nous les connaissons depuis longtemps et bien que nous répétions les appels à l'intervention des employeurs et gouvernements, trop peu est fait afin de les prévenir et les soulager. Heureusement, nous nous sommes dotés d'un merveilleux outil il y a près de 30 ans en créant les réseaux d'Entraide. Mais comme tout outil, encore faut-il s'en servir et l'entretenir. Il n'y pas de temps comme le présent dit l'adage, c'est donc à nous toutes et tous qu'appartient le pouvoir de se servir de cet outil qui est une autre démonstration concrète de la solidarité.

Je pourrais passer la semaine à vous entretenir de l'importance de la solidarité dans chacun des aspects de la vie quotidienne, mais je suis persuadé que vous avez tout un chacun vos propres exemples, vos propres histoires et vos propres expériences où la solidarité a fait la différence. Ni le mouvement syndical, ni la CSN, ni le conseil central n'ont l'exclusivité de la solidarité comme valeur. Cependant, nous avons le pouvoir et la responsabilité d'en être des ambassadeurs. En ces temps où tout semble vouloir nous isoler les uns des autres, le mot **ENSEMBLE** n'aura jamais eu autant d'importance. Après tout, les batailles les plus difficiles sont celles qui mènent aux plus grandes victoires.

En regardant autour de moi, je vois la force du nombre qui est entre nos mains. Alors que plusieurs tenteront de nous diviser, je suis confiant que les grandes victoires du futur nous appartiennent, car plus que jamais nous les mènerons ces batailles ENSEMBLE !

Solidarité camarades!

Bon congrès !

Vive le conseil central !
Vive la CSN !

Rapport du comité exécutif et des mandats

Camarades délégué-es,

Le mandat 2019-2022 fut pour le moins mouvementé. Nous mentionnerons d'emblée que la pandémie de COVID-19 aura eu un impact important sur les activités du CCATNQ comme sur l'ensemble des sphères de la société. Pour le conseil central, les restrictions de contacts, le télétravail obligatoire et autres mesures sanitaires ont compliqué grandement la mise en place des actions tant pour les mandats statutaires que celles en lien avec les propositions adoptées lors du 23^e congrès de juin 2019. L'implantation subite du virtuel dans la vie syndicale et la vie régionale ne se fit pas sans heurt, mais nous avons tout de même pu tirer notre épingle du jeu, notamment en offrant dès les premières semaines d'isolement l'organisation d'assemblées virtuelles pour les syndicats via un compte Zoom administré par le CCATNQ. Ces nouveaux outils ont souvent permis, tant aux syndicats qu'au conseil central, de rejoindre des membres plus éloignés de la base habituelle. Prenons en exemple les syndicats du Nord-du-Québec pour qui la participation aux assemblées du conseil central est facilitée par la venue du virtuel.

La pandémie de COVID-19 aura affecté l'ensemble des milieux de travail d'une manière ou d'une autre: celles et ceux des services de garde tant en milieu scolaire que dans le réseau de la petite enfance ou encore l'ensemble du personnel de soutien dans les réseaux de la santé et de l'éducation pour ne nommer que ceux-là. La pandémie aura aussi eu pour bénéfice de démontrer les lacunes majeures en santé et sécurité au travail dans beaucoup de milieux.

Outre la pandémie, le comité exécutif a dû, une fois de plus, composer avec de l'instabilité dans sa composition, un total de neuf personnes ayant occupé des fonctions au sein du comité exécutif. De ce nombre, seuls deux membres élus au dernier congrès sont toujours en place. C'est sans compter sur les longues périodes où des chaises sont restées vacantes, notamment les onze mois sans secrétaire ainsi que les quatorze mois sans 2^e vice-présidence, qui ont compliqué les suivis et développements de plusieurs dossiers. Le comité exécutif considère tout de même avoir accompli une grande partie des mandats lui ayant été confiés considérant que celui-ci a dû composer avec une période de 6 mois où il ne fonctionnait qu'à trois élus. Un tableau résumant les travaux découlant du dernier congrès se trouve d'ailleurs à la fin du rapport.

Vie syndicale locale et solidarité régionale

Le congrès de 2019 avait clairement énoncé la vie syndicale et la solidarité régionale comme priorités pour le mandat qui se termine aujourd'hui. Que ce soit en changeant nos méthodes de communication, en revoyant les structures de nos assemblées ou même en remettant sur la table les bases même de nos rencontres avec nos membres, tant les syndicats que le conseil central ont cheminé vers une amélioration de la vie au sein de chacune des organisations. Pour le conseil central, cela s'est entre autres traduit par la poursuite de la pratique du *Comment ça va ?* Lors des assemblées générales qui sont une occasion d'apprendre à connaître l'autre, ainsi que par l'initiative de la « Tournée des BBQ » de l'été 2021 qui, considérant qu'elle en était à une première édition, a eu un succès certain auprès des participants. Cette tournée devrait être répétée et améliorée selon les dires mêmes des personnes présentes. D'ailleurs, cette initiative découle de demandes répétées au fil des années par les membres de créer des occasions d'échanges en dehors des structures traditionnelles.

Le soutien à la trésorerie s'est révélé de plus en plus nécessaire auprès d'un grand nombre de syndicats, leur permettant ainsi d'améliorer leurs connaissances du mouvement et de s'intéresser davantage à l'enjeu de la solidarité régionale via le conseil central. Dans le même ordre d'idées, la présence accrue d'élus du comité exécutif auprès des syndicats, et ce, malgré les obstacles créés par la pandémie, commence déjà à porter fruit. Les dernières assemblées générales ont vu le nombre de syndicats et de délégués augmenter, tout comme la participation aux formations et autres activités du CCATNQ.

Parlant des formations, le 23^e Congrès avait donné comme mandat au CCATNQ de revoir et d'augmenter l'offre de formation. Comme vous le constaterez dans le point dédié à ce mandat, beaucoup a été fait, mais beaucoup reste à faire puisque le mandat de la formation en est un primordial pour le conseil central et qu'il est en constante évolution.

Le Congrès avait également mandaté le conseil central afin d'intervenir auprès des autres composantes de la CSN au sujet du maintien et de l'amélioration des services de qualité et de proximité pour les syndicats. En ce sens, plusieurs interventions ont été faites auprès de l'ensemble des composantes de la CSN et des travaux ont été menés afin de démontrer la disparité de la dispensation des services auprès des syndicats de notre région versus ceux d'autres régions. De ces interventions est venu l'affichage d'un poste de conseiller moitié syndicalisation, moitié défense des accidenté-es en juillet 2021, poste qui n'a toujours pas été comblé. Le constat du résultat mitigé des représentations faites par le conseil central est que la nécessité de la réflexion qui a été entamée sur la dispensation des services à la CSN est plus que jamais primordiale et que le conseil central doit continuer de mettre toutes les énergies nécessaires afin que des améliorations soient amenées sur cet aspect.

En termes de communication, le développement d'une infolettre tout comme la production et la diffusion de capsules vidéo sur différents enjeux semblent prometteurs afin d'augmenter la portée des messages du CCATNQ, tant envers nos membres qu'en termes de reconnaissance dans la population en général. Nous constatons d'ailleurs une amélioration constante de la couverture médiatique des enjeux défendus tant par les syndicats que par le conseil central. Il nous apparaît tout de même clair que ni les syndicats locaux ni le conseil central ne peuvent se reposer sur leurs lauriers sur l'aspect des communications, car celles-ci sont en pleine mutation. De nouvelles méthodes ainsi que de nouveaux outils devront être mis en place pour maintenir les acquis actuels et améliorer la communication entre les organisations et leurs membres.

Le présent Congrès devra donc se pencher sur les moyens à mettre en place afin de solidifier les acquis en termes de vie syndicale et de solidarité régionale tout en modernisant les façons de faire afin de progresser

continuellement dans l'amélioration du sentiment d'appartenance et du désir d'implication des membres dans l'ensemble des sphères du monde syndical.

Santé, services sociaux et éducation

Dès le début du mandat, il était clair que les services publics feraient encore l'objet d'attaques par le gouvernement caquiste de François Legault, tout comme ce fût le cas avec le gouvernement libéral précédent. Malheureusement, nous avons raison de nous inquiéter, puisque les travaux parlementaires sur l'implantation de maternelles 4 ans à tout vent, qui avaient débuté en février 2019, ont eu un dénouement en novembre de la même année. Les effets négatifs que nous avons évoqués tout au long de la campagne « 4 ans C'Pas Grand » n'ont pas tardé à se faire ressentir alors que la pénurie d'éducatrices dans les services de garde s'est rapidement aggravée au point où la région fait partie des pires au Québec en ce qui a trait à la disponibilité de places dans les services de garde. Tout au long du mandat, malgré les multiples appels à l'action lancés par les travailleuses envers le gouvernement pour redresser la situation, nous avons constaté l'entêtement de ce dernier à investir dans du béton et du bois plutôt que dans des mesures d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre.

Dans le secteur public de la santé et des services sociaux, le constat fut similaire. Alors que les surcharges de travail dénoncées par pratiquement l'ensemble des travailleuses et travailleurs du réseau s'accumulaient, le gouvernement continuait de faire la sourde oreille. Les conséquences de ce laisser-aller n'ont encore une fois pas mis de temps à transparaître avec les multiples ruptures de services un peu partout sur le territoire. En raison d'une rupture du service d'obstétrique à l'hôpital de Ville-Marie, qui aura duré près de 7 mois, plusieurs femmes du Témiscamingue ont dû s'exiler de leur domicile pour aller accoucher à plus de 130 km de chez elles. Les quatre coins de la région ne sont pas en reste, alors que pratiquement l'ensemble des hôpitaux a vécu, à un moment ou un autre, des ruptures de services. Pensons à l'hôpital de La Sarre où des lits de soins intensifs, de soins de courte durée et en pédiatrie ont été coupés à un moment ou un autre. Souvenons-nous également de la fermeture nocturne de l'urgence de Senneterre pendant plusieurs mois dans un passé qui n'est pas si lointain. À chaque occasion, le gouvernement a blâmé la pénurie de main-d'œuvre pour ces ruptures de services, mais au même moment il laissait trainer les négociations entourant le renouvellement des conventions collectives en offrant des miettes à ses « *anges gardiens* ».

Parlant d'anges gardiens, soulignons le combat que nous continuons de mener avec les paramédics de la région pour que la desserte ambulancière soit enfin mise à niveau. Rappelons que cela fait plusieurs décennies que le conseil central est aux côtés des paramédics pour que soient abolis les horaires de faction qui entraînent des délais délétères et quelques fois fatals. À deux occasions, nous avons rencontré le premier ministre François Legault lors de visites en région afin de le sensibiliser à la situation actuelle. Des rencontres de députés ont aussi eu lieu, mais pour l'instant les appels à des améliorations urgentes sont restés sans réponses.

Encore une fois, les visées populistes du gouvernement Legault ont été exposées au grand jour alors qu'en octobre 2019, le ministre de l'Éducation déposait le projet de loi 40 qui allait mener à l'abolition des commissions scolaires démocratiques transformées en centre de services scolaires.

Malgré les dénonciations du projet de loi par de grands pans de la société civile, le gouvernement fit adopter son projet de loi sous bâillon en février 2020 détruisant par la même occasion une démocratie pour la remplacer par de la bureaucratie. Dénoncé comme étant la réforme Barrette de l'éducation, les conséquences n'ont pas tardé à se faire voir avec l'arrivée de la pandémie. Les multiples ratées dans

l'implantation des mesures sanitaires et de l'enseignement à distance auraient pu autrefois être dénoncées publiquement par les commissaires, mais le ministre n'a pas eu à se justifier en leur absence.

La pandémie et le renouvellement des conventions collectives du secteur public a aussi eu pour effet de mettre en lumière les besoins d'investissement dans le réseau collégial qui a dû faire face à de grands défis en matière d'enseignement et de soutien éducatif. Par contre, de budget en budget, le gouvernement provincial continue d'ignorer les appels à l'intervention dans ce pan trop souvent mis de côté dans le système d'éducation et d'enseignement supérieur, particulièrement dans le contexte actuel de la main-d'œuvre.

Si la pandémie de COVID-19 a mis en lumière de grandes failles de nos services publics, elle a aussi permis de démontrer hors de tout doute que les moyens sont disponibles pour améliorer les choses lorsque la volonté politique y est. Pensons aux différents programmes mis en place pour soutenir les individus, les familles et les entreprises lors des périodes de confinement qui ont demandé aux gouvernements de sortir de leur zone de confort pour soutenir les plus vulnérables. Malheureusement, l'expression « chassez le naturel et il revient au galop » s'applique une fois de plus ici, alors que voyant la fin de la pandémie poindre à l'horizon, le déficit Zéro et l'équilibre budgétaire semblent de retour comme priorité gouvernementale, devant le financement adéquat des services publics. Au cœur de la pandémie, le gouvernement s'est rendu au constat des organisations syndicales en matière de pénurie de main-d'œuvre, mettant en place des mesures supplémentaires telles que l'ajout de ressources dans les milieux et l'octroi de primes d'attractions. Bien que ces mesures puissent sembler attrayantes au premier abord, elles ne furent finalement que de la poudre aux yeux, les travailleuses et travailleurs n'en retirant pour la plupart que peu de bénéfices à long terme. Plutôt que de pérenniser ces incitatifs en mettant en place de bonnes conditions de travail, le gouvernement Legault préfère mettre fin aux mesures d'attraction mises en place durant la crise au détriment de la santé physique, psychologique et financière des employés de l'État mettant par la même occasion en péril la qualité des services à la population. Les réseaux en piètre état bien avant la pandémie auraient pourtant bien besoin d'un coup de barre majeur.

Santé et sécurité au travail (SST)

Bien qu'elle était demandée et attendue depuis plusieurs années, la réforme des lois en santé et sécurité au travail fut de loin insatisfaisante. Jean Boulet, le ministre du Travail et ancien procureur patronal en matière entre autres de SST, déposa son projet de réforme monstre en octobre 2020. D'emblée, l'ensemble des acteurs du monde du travail l'ont décrié comme ayant des lacunes majeures tant en matière de prévention que de réparation. Sur l'aspect prévention, bien qu'il y ait eu des évolutions, le projet de loi qui, à la suite de son adoption, porte désormais le nom de loi 20, rate de loin les cibles syndicales qui étaient entre autres d'appliquer les mécanismes de prévention anciennement réservés aux secteurs prioritaires, à l'ensemble des milieux de travail. En lieu et place, le ministre y met une version édulcorée des mécanismes de prévention en retirant beaucoup de mordant aux mécanismes dans les secteurs dans lesquels ils étaient présents pour en ajouter peu dans les autres milieux de travail. En d'autres mots, en matière de prévention, le ministre déshabille presque complètement Pierre pour donner très peu à Paul. En matière de réparation ou compensation, le ministre ignore les appels à la déjudiciarisation et à la simplification du processus pour donner plus de pouvoir à la CNESST et ainsi créer plus de travail pour les firmes d'avocats. Il faut souligner que la mobilisation contre le projet de loi 59 aura tout de même fait reculer le ministre sur certains pans de sa réforme. En ce sens, les différentes actions menées par le conseil central (manifestations, participation à des actions nationales, etc.) et par la CSN ont porté fruit. Cette mobilisation doit se poursuivre à chaque étape de la mise en application de nouvelles mesures de la loi 20 afin qu'elle soit bonifiée.

La pandémie a également exposé les failles dans la volonté de plusieurs employeurs, notamment dans le secteur public, de protéger adéquatement les travailleuses et travailleurs. Plusieurs interventions de la CSN et de ses composantes ont été nécessaires afin de rappeler à la CNESST et aux employeurs leur devoir d'application du principe de précaution. Le conseil central a donc fait quelques sorties médiatiques afin de mettre au grand jour les lacunes observées dans les milieux.

Mentionnons également la participation des membres aux Semaines nationales en santé et sécurité qui se déroulent chaque année au mois d'octobre. Ce sont des occasions de sensibilisation aux enjeux de santé et sécurité essentielles durant lesquelles nous mettons de l'avant la tenue d'activités dans les milieux de travail. Pour le mandat qui se termine, ce sont plus de 600 membres qui ont été rencontrés ou qui ont participé à l'une ou l'autre des activités organisées par leur syndicat ou le conseil central. Nous en tirons un bilan positif et continuerons de mettre des efforts afin que toujours plus de membres soient rencontrés.

Environnement

Ce sont plus de 13 propositions qui avaient été adoptées en matière d'environnement lors du dernier congrès. De ce compte, les 4 qui touchaient la notion de normes environnementales en milieu de travail seront reconduites au prochain mandat, Elles n'ont pu être réalisées au cours du mandat actuel en raison entre autres de la complexité des analyses nécessaires à l'application de chacune des normes dans chacun des milieux de travail. Il en est de même pour la proposition sur les certifications en recyclage.

En termes d'interventions politiques, le conseil central a fait plusieurs interventions quant au développement du projet de mine de Lithium à La Motte par la minière Sayona Mining. Le projet ayant évolué, nous poursuivons le travail de vigie dans ce dossier en tenant également compte des autres projets de Sayona dans la région et du fait que la compagnie semble vouloir créer un pôle régional du lithium sans que les impacts cumulatifs de l'ensemble de ses projets soient pris en compte.

Nous nous devons de souligner la superbe mobilisation de l'ensemble de la communauté lors de la grande manifestation pour le climat du 27 septembre 2019 à Rouyn-Noranda. Le conseil central a soutenu l'organisation de cette action en appuyant entre autres l'organisation matérielle et technique de l'événement comme il le fait pour beaucoup d'autres actions du même genre. Le conseil central a également soutenu l'organisation de la première Foire Zéro Déchet de l'Abitibi-Témiscamingue en octobre 2019 dans son objectif de faire des représentations pour la réduction des matières résiduelles.

Le conseil central est également intervenu dans la consultation sur le projet de Gazoduq qui devait transporter du gaz naturel provenant de l'Ouest canadien vers un terminal à Saguenay en passant par notre région.

Le projet de terminal de liquéfaction ayant été rejeté par le gouvernement du Québec, grâce en grande partie à la mobilisation, le projet de gazoduc est pratiquement mort dans l'œuf, mais nous maintenons une surveillance de celui-ci au cas où la compagnie persisterait.

Nous avons également participé aux consultations sur le caribou forestier à deux reprises ainsi qu'aux travaux concernant l'étude de biosurveillance du quartier Notre-Dame de Rouyn-Noranda.

Pénurie de Main-d'œuvre

La pandémie aura malheureusement eu raison des propositions en lien avec la pénurie de main-d'œuvre. La mise en action de ces propositions devait débiter par les travaux d'un comité régional sur la question, qui n'a jamais pu avoir lieu, les premières rencontres étant prévues pour le mois de mars 2020. Par la suite, les membres du comité ad hoc n'étaient plus disponibles dû entre autres à la charge de travail syndical entraînée par la COVID-19. Les changements survenus au sein du comité exécutif auront été un frein à la réalisation de ce dossier, qui aura changé de mains à plusieurs reprises. Ces propositions seront donc reconduites au prochain mandat.

CRPMT

Des représentants du conseil central continuent de siéger au Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue (CRPMT-AT), soit Félix-Antoine Lafleur et Daniel Lacroix. Bien que la pandémie ait compliqué les travaux du conseil, notamment à cause de l'imprévisibilité causée par l'imposition de mesures sanitaires, de fermeture de pans entiers de l'économie et des vagues successives de COVID-19, le CRPMT-AT a tout de même réalisé quelques projets. Parmi ceux-ci, mentionnons les différentes initiatives afin de trouver des solutions à la pénurie d'éducatrices qualifiées dans les CPE et autres services de garde éducatifs, les travaux afin de développer un outil d'identification des besoins de main-d'œuvre et de formation pour les entreprises régionales ainsi que la mise de l'avant du point de vue syndical dans l'identification des professions en situation de pénurie.

Pour ce qui est du CRPMT du Nord-du-Québec, après plusieurs années où les sièges désignés à la CSN sont demeurés vacants, nous aurons bientôt un membre qui siégera à ce conseil. Un second siège est toujours vacant, et les recherches afin de le combler se poursuivent.

Étant un des derniers lieux de concertation régionale entre les acteurs de la société civile, le CRPMT a plus que jamais un rôle important à jouer dans le développement de notre territoire. Il est impératif que le CCATNQ continue de faire valoir les points de vue de l'ensemble des travailleuses et travailleurs dans ces forums, en particulier dans le contexte actuel de la main-d'œuvre qui ne se résorbera pas avant la prochaine décennie.

Condition féminine et LGBT+

L'absence d'une responsable de la condition féminine entre octobre 2020 et septembre 2021 ainsi que les obstacles créés par la crise de la COVID-19 ont nui grandement à la réalisation des mandats qu'avait donnés le 23^e Congrès en matière de condition féminine. Nous avons participé à l'organisation de la Marche mondiale des Femmes de 2020 qui fût reportée en 2021 au moment où nous n'avions malheureusement pas de femmes au comité exécutif. Malgré qu'un appel à tous eût été lancé aux militantes afin de combler le poste de responsable, conformément aux statuts et règlements, ce n'est qu'en octobre 2021, une fois la Marche terminée qu'une responsable fut nommée.

Chaque année, le conseil central se fait un devoir de souligner la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars. Au cours du mandat, plus de 25 syndicats ont tenu des activités soutenues par le conseil central. En partenariat avec différents regroupements de la région dédiés à la condition féminine, le conseil central organise et soutien des activités publiques et communautaires autour de cette importante journée.

Dans le cadre du mandat LGBT+, nous avons accueilli, lors de l'assemblée générale du 17 février 2020, une présentation sur les réalités vécues par les personnes de la diversité sexuelle en milieu de travail. Bien apprécié par les délégué-es présents, il appert que cette expérience est à répéter.

Relations avec les Premières Nations

Dès le début du mandat, ce dossier a été attribué à un membre du comité exécutif en concordance avec la proposition adoptée par le 23^e Congrès. Dans l'optique de créer plus de liens entre le conseil central et les Premières Nations, le comité exécutif a établi qu'il était préférable de collaborer avec celles-ci sur des enjeux ponctuels plutôt que de tenter de s'imposer. Des contacts ont été établis avec les centres d'amitié autochtones de Val-d'Or et Senneterre dans la perspective de partenariat à long terme. Récemment, nous avons d'ailleurs annoncé publiquement notre support à la Première Nation de Long Point dans sa démarche pour une évaluation environnementale menée par la communauté sur les projets d'exploitation de Lithium de Sayona Mining. Des liens ont également été établis durant le conflit des CPE alors qu'après des discussions avec la communauté de Temiskaming First Nation, les travailleuses du CPE Pidaban ont pu s'installer aux abords de la route 101 pour faire valoir leurs revendications qui bénéficieront à l'ensemble de la communauté.

Nous avons également publié une lettre ouverte lors de la Journée internationale des peuples autochtones en 2020 et souligné à grands traits la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation du 30 septembre 2021. Le conseil central a également collaboré à l'organisation et à la tenue d'une marche avec les membres de la communauté de Pikogan en mai 2021 afin que soit abaissée la limite de vitesse sur la route 109 aux abords de la communauté à la suite d'un 12^e décès.

Dans la continuité des propositions adoptées par le 23^e Congrès concernant l'intégration des personnes autochtones et immigrantes dans les milieux de travail afin de mitiger les effets de la pénurie de main-d'œuvre, le conseil central entend poursuivre ses travaux dans le prochain mandat.

Formation

Au cours du dernier mandat, tout comme au cours de la dernière décennie, l'enjeu du recrutement des personnes formatrices représente un défi important pour le conseil central. Le mandat de la formation étant très important pour outiller correctement les membres des comités exécutifs de tous les syndicats affiliés, les responsables successifs de ce mandat ont donc fait des pieds et des mains afin d'organiser le plus grand nombre de formations possible, faisant constamment appel à des formateurs provenant de l'extérieur de la région, ce qui augmente les coûts et la complexité de l'organisation. La pandémie aura permis de tester la formation en virtuel. Le constat ressorti est que cette méthode peut fonctionner dans certains cas, mais que pour les formations, dont celle du bloc *Vie syndicale* notamment, cela est difficilement applicable. Pour les formations du bloc *Santé et Sécurité au travail (SST)*, la réforme des lois dans ce domaine a causé des retards, les formations devant être adaptées à la nouvelle législation. Les ajustements ayant été faits, les formations en SST reprennent de plus belle. Malgré tous ces obstacles, nous constatons une croissance dans la demande et la participation aux formations offertes par le conseil central.

Entraide (PEPS)

Dans le tourbillon qu'a causé l'instabilité au comité exécutif, le mandat de l'entraide a malheureusement fait l'objet d'une attention moins rigoureuse même si la mission de l'entraide est toujours aussi importante. Des travaux ont tout de même été réalisés au cours du mandat en particulier lors des différentes journées de l'entraide se déroulant le 2 février de chaque année. Par exemple, en 2020, une conférence sur comment se protéger fut tenue à Val-d'Or et dernièrement, une opération de distribution d'information sur les ressources disponibles dans les différents secteurs de la région a été réalisée.

Mobilisation et Négociation

La mobilisation, cet élément incontournable de la vie syndicale, a été l'objet de nombreux bouleversements au cours de ce mandat depuis 2020 plus particulièrement. Le conseil central, tout comme l'ensemble des syndicats, a dû déployer des trésors d'imagination pour surmonter les embûches qui sont arrivées avec l'application de mesures sanitaires très restrictives. Ceci nous limitait grandement dans la mise en place de moyens de mobilisation habituellement utilisés dans nos actions.

Qu'à cela ne tienne, après le choc des premières semaines de pandémie qui nous ont tous laissés un peu déroutés, nous nous sommes néanmoins adaptés rapidement à la nouvelle réalité dans laquelle nous vivons désormais. Des moyens d'action variés, en respect des mesures sanitaires, se sont rapidement mis en œuvre, en soutien aux diverses luttes menées, tant sur le volet politique du conseil central que celui de luttes dans les milieux de travail, dont la négociation des conditions de travail. Tant les effets positifs que les impacts négatifs pour certains syndicats se feront sentir pour encore quelque temps.

Nous ne pouvons passer sous silence que plusieurs secteurs d'activités ont été grandement impactés économiquement par la pandémie. Le contexte économique ne se prêtant pas à une négociation fructueuse, quelques syndicats ont jugé préférable de reporter leur négociation à un moment plus favorable, ce qui a une incidence certaine sur la vie syndicale et la mobilisation.

Nous assistons présentement à une hausse vertigineuse du coût de la vie, notamment en raison de la pandémie, combinée à la situation mondiale plus qu'incertaine. Nous constatons que les travailleuses et

travailleurs, avec raison, sont en appétit pour une augmentation importante de leurs conditions de travail et plus particulièrement sur l'aspect monétaire. Ce volet devient donc un élément central sur lequel les membres ont un intérêt plus évident à se mobiliser.

En chiffre, ce sont près de quarante syndicats qui auront conclu une convention collective depuis la clôture de notre dernier congrès en mai 2019. Dans la grande majorité des cas, ils y sont arrivés sans en venir à des moyens de pression lourds telle la grève.

Malheureusement, 14 d'entre eux ont dû recourir à ce moyen de pression ultime, soit environ 1 500 membres qui ont exercé ce dernier recours. Pensons entre autres aux syndicats des enseignants du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et du Centre d'Études collégiales de Chibougamau, ceux des centres de services scolaires Harricana et Lac-Abitibi ainsi que le Syndicat des paramédics de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec. Les travailleuses des 9 syndicats des centres de la petite enfance de la région affiliés au CCATNQ ont quant à eux dû aller jusqu'à la grève générale illimitée afin de faire entendre leurs revendications.

En terminant, notons que pour le prochain mandat, ce sont également une quarantaine de syndicats qui négocieront pour le renouvellement de leur convention collective et qui pourront, comme à l'habitude, compter sur le support du conseil central et la force de l'ensemble de ses syndicats affiliés pour mener la lutte vers de meilleures conditions de travail.

Syndicalisation

Trois nouvelles accréditations se sont ajoutées dans trois syndicats déjà existants. Le CSN-SRPPSAM du CISSS de l'AT a maintenant une deuxième accréditation, soit celle des salariés de laboratoire issus de la catégorie 2 et dont l'employeur est le CUSM. Pour sa part le S.T.T. du CPE Cannelle et Pruneau-CSN a accueilli de nouveaux membres au sein d'une nouvelle accréditation pour le CPE Kebaowek. Le Syndicat des paramédics de l'Abitibi-Témiscamingue Nord-du-Québec-CSN, pour sa part, a obtenu une deuxième accréditation pour la section garage. Ce sont donc près de 25 nouveaux membres qui se sont ainsi joints à la grande famille du CCATNQ-CSN. Nous leur souhaitons la plus cordiale bienvenue.

La syndicalisation de nouveaux milieux de travail demeure évidemment un enjeu que nous avons toujours en tête. Sans un bon réseau de contacts, la tâche est néanmoins très ardue, voire impossible. C'est d'autant plus vrai avec les attaques de plus en plus virulentes à l'égard des droits des travailleuses et travailleurs. Dans ce contexte, ces derniers ont tout intérêt à unir leurs forces pour protéger leurs droits et améliorer leurs conditions de travail.

Pour ce faire, le Service de syndicalisation de la CSN travaille conjointement avec les conseils centraux pour mettre sur pied une structure efficace permettant d'établir des réseaux de contacts essentiels à la syndicalisation de milieux de travail. À cet égard, le conseil central se doit de faire rayonner la CSN pour promouvoir les avantages de la syndicalisation et de contrer le « discours antisyndical du beau-frère ».

Solidarité!

Votre comité exécutif.

Bilan du plan de travail du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec Mandat 2019-2022

Légende

Complété
En cours / Partiellement complété
Abandonné
Reconduit au prochain mandat

No	PROPOSITIONS DU 23 ^E CONGRÈS	MOYENS UTILISÉS / COMMENTAIRES	ÉCHÉANCE	ÉLU-ES RESPONSABLE
BLOC 1 – VIE SYNDICALE				
1.1	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN et ses syndicats affiliés organisent des rencontres où l'ordre du jour sera construit à partir des préoccupations des membres;	Le comité a décidé de miser sur l'organisation de rencontre sur la base du territoire (exemple : Tournée BBQ 2021) qui a été entravé par les restrictions sanitaires de la pandémie. Lorsque la tenue de ces rencontres fut possible, il a été établi qu'une consultation des membres sur leurs intérêts et enjeux serait la méthode la plus approprié afin de bien cibler les sujets des rencontre (sondage durant la tournée BBQ 2021).	Février 2020	Tout l'exécutif
1.2	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN et ses syndicats affiliés s'engagent à revoir la structure des assemblées de manière à accorder plus d'espace aux préoccupations et aux interventions des membres ;	Dans la réalisation de ce mandat, il a été établi que la poursuite du <i>Comment ça va?</i> en assemblée générale et le suivi des commentaires amenés dans le <i>Comment ça va ?</i> Lors d'assemblées générales ou de rencontres subséquentes étaient les façons de faire gagnante. Cela fut donc fait tout au long du mandat. Il a également été décidé de toujours conserver le point <i>varia</i> ouvert lors des assemblées ce qui était déjà la pratique commune. La planification des présentations lors des instances est maintenant faite en fonctions des enjeux mentionnés par les membres lors de rencontres précédentes et nous tentons de susciter les échanges avec des questions ouvertes à la suite des présentations. Il est clair pour le comité exécutif que ces pratiques doivent être maintenues et que d'autres innovations devront être mises en place pour les prochaines instances afin de mousser la participation des syndicats.	En continu	Tout l'exécutif
1.3	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN se dote d'une politique d'utilisation des médias sociaux et qu'il invite ses syndicats à se doter également d'une telle politique ;	Différentes politiques ont été consultées pour l'établissement de la nôtre, les vacances au poste de secrétaire ont compliqué les recherches tout comme des embuches dans la recherche en elle-même des politiques existantes. Le comité exécutif a donc adopté le projet de politique lors de sa rencontre de mai 2022. La présentation	Printemps 2022	Audry Plourde Kathy Lacombe Félix-Antoine Lafleur Miranie Brouillard

Bilan du plan de travail du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec Mandat 2019-2022

Légende

Complété
En cours / Partiellement complété
Abandonné
Reconduit au prochain mandat

No	PROPOSITIONS DU 23 ^E CONGRÈS	MOYENS UTILISÉS / COMMENTAIRES	ÉCHÉANCE	ÉLU-ES RESPONSABLE
		et l'adoption de la politique seront faites lors d'une prochaine instance en expliquant l'objectif derrière celle-ci.		
1.4	Que minimalement, une fois par mandat, le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN s'engage à participer à une rencontre dans chacun des syndicats affiliés. Qu'il profite de sa participation à celle-ci ou de sa présence dans les milieux de travail pour faire la promotion de la CSN et de ses valeurs.	Il fut établi d'emblée que l'ensemble du comité exécutif serait mis à contribution pour les rencontres dans les syndicats bien que cela varie en fonction de la disponibilité de chacun des membres de l'exécutif. Des rappels réguliers sont faits, tant aux syndicats qu'aux personnes conseillères syndicales, de la disponibilité des élu-es pour la participation aux rencontres dans les syndicats. Le comité exécutif a également développé un tableau de suivis des présences dans les syndicats (en pièce jointe).	En continu	Tout l'exécutif
1.5	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN s'engage à revoir l'organisation et l'offre de formation aux militantes et militants, afin que celle-ci reflète mieux les besoins réels des syndicats ;	En se fiant au sondage déjà réalisé auprès des syndicats au début du mandat, nous avons pu adapter l'offre de formation tant sur le plan du contenu que sur l'emplacement où ils ont été donnés (voir Tableau des Présences en Formation). Le travail d'adaptation se poursuivra alors qu'un sondage sera envoyé annuellement aux syndicats pour établir les besoins de formation. De même, une veille continue se fait pour les besoins ponctuels.	En continu	Audrey Plourde Kathy Lacombe Daniel Lacroix Lyne Massicotte
1.6	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN se dote de matériel de production audiovisuelle dans le but de produire et d'assister les syndicats dans la production de capsules vidéo à diffuser sur leurs différentes plateformes.	L'achat du matériel et l'installation du studio ont été faits à l'automne 2019. En date d'aujourd'hui peu de capsules ont été tournées dans le studio, en particulier à cause des restrictions de présences dans les bureaux durant la pandémie. Un soutien du service des communications est disponible bien que les capsules tournées actuellement l'ont été par les moyens du CCATNQ et du SAMVR. La diffusion des capsules s'est principalement faite sur Facebook, d'autres plateformes sont en évaluation.	Studio : novembre 2019	Félix-Antoine Lafleur Daniel Lacroix
1.7	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN augmente son offre d'appui à la trésorerie et qu'il consulte chacun des syndicats affiliés au moins une fois par mandat pour connaître leurs	Plus de 50 journées de soutien en trésorerie ont été données par le trésorier du CCATNQ au cours du mandat, la pandémie a nui à la dispensation de plus de journées à cause des restrictions sanitaires imposées. La collaboration	En continu	Daniel Lacroix

Bilan du plan de travail du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec Mandat 2019-2022

Légende

Complété
En cours / Partiellement complété
Abandonné
Reconduit au prochain mandat

No	PROPOSITIONS DU 23 ^E CONGRÈS	MOYENS UTILISÉS / COMMENTAIRES	ÉCHÉANCE	ÉLU-ES RESPONSABLE
	besoins à cet effet.	des personnes conseillères syndicales des fédérations et du SAMVR dans la détection des besoins des syndicats a contribué à amener des syndicats qui n'était pas au courant du service d'appui à la trésorerie vers le conseil central.		
1.8	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN réaffirme son rôle prévu à l'article 70-f des statuts et règlements de la CSN soit : « s'assurer que les services donnés par les fédérations aux membres qu'ils couvrent dans leur territoire soient satisfaisants » et que dans cette optique, il demande à ses syndicats affiliés d'intervenir auprès du conseil central, de leur fédération respective et de la CSN, afin de favoriser la présence de personnes salariées sur le territoire du conseil central.	Dès le début du mandat nous avons multiplié les interventions auprès de la CSN et des composantes sur l'importance du service en région, des rencontres avec des dirigeants et des coordinations des fédérations et des services de la CSN ont eu lieu tant dans la région qu'à l'extérieur, en parallèle avec des instances officielles du mouvement pour faire valoir nos demandes. Le travail se poursuit, alors que des aménagements ont été trouvés pour rapatrier et maintenir des services de proximité dans la région, sans toutefois que l'ensemble de nos objectifs dans ce domaine soit atteint.	En continu	Félix-Antoine Lafleur
BLOC 2 – ENVIRONNEMENT				
2.1	Que le conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN s'engage à faire des représentations auprès des instances appropriées pour la mise en place de mesures visant la réduction des matières résiduelles, notamment le plastique, l'élimination du suremballage et l'utilisation d'emballages écoresponsables.	Nous avons soutenu et participer à la première Foire Zéro Déchet de l'A-T afin de faire connaître ce mode de vie. Durant les rencontres politiques en prévision des élections fédérales et municipales nous avons également présenté un argumentaire en faveur de législations concernant la réduction des matières résiduelles, particulièrement concernant le plastique à usage unique. L'adoption d'un règlement fédéral concernant les plastiques à usage unique représente un gain en ce sens.	-Foire Zéro déchet : Octobre 2019 Règlement : Décembre 2021	Félix-Antoine Lafleur+ exécutif en soutien.
2.2	Que le conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN s'engage à développer des outils d'information sur des sujets environnementaux d'intérêt régionaux.	L' élu politique en environnement a suivi une formation sur les changements climatiques qui a mené à une présentation en AG afin d'inciter les syndicats à intégrer ces notions lors de leurs AG. Quelques outils en provenance de la CSN et d'organisations partenaires ont aussi été diffusés, un registre de ces outils d'informations sera monté et rendu disponible aux syndicats. Le projet	Formation : septembre 2020	Félix-Antoine Lafleur

Bilan du plan de travail du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec Mandat 2019-2022

Légende

Complété
En cours / Partiellement complété
Abandonné
Reconduit au prochain mandat

No	PROPOSITIONS DU 23 ^E CONGRÈS	MOYENS UTILISÉS / COMMENTAIRES	ÉCHÉANCE	ÉLU-ES RESPONSABLE
		d'une journée thématique en environnement est aussi envisagé.		
2.3	Que les syndicats s'engagent à recevoir dans leurs instances ou activités syndicales un représentant du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN lui permettant de présenter des enjeux en lien avec l'environnement. À cette fin, le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN transmettra aux syndicats une liste de sujets avec un court descriptif de ceux-ci.	Une liste des présentations possibles est en montage, toutefois aucun syndicat n'a interpellé le conseil central pour une présentation sur un sujet environnemental dans leur instance. Il y a fort à parier que la pandémie a nui à de telles présentations, occultant bien des sujets dans la vie des syndicats et compliquant la tenue des rencontres. Une présentation sur les impacts des changements climatiques dans la région a tout de même été présentée aux syndicats lors d'une assemblée générale en avril 2021.	Lancement à Assemblée générale du 28 avril 2021	Félix-Antoine Lafleur
2.4	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN, appuyé des syndicats affiliés, mène une étude dans les milieux de travail sur la question du respect des normes environnementales.	Déjà prévu pour être mis en branle lors de la troisième année du mandat, l'ensemble des propositions concernant l'étude du respect des normes environnementales dans les milieux de travail sont reconduites au prochain mandat. La complexité de la réalisation de ce plan tient entre autres de la très grande diversité de milieux de travail dans la région et donc de la grande diversité de normes applicables à chacun de ses milieux. Toutefois, le conseil central collabore actuellement avec le comité confédéral en environnement et développement durable de la CSN qui mène une étude sur la connaissance et les impacts des changements climatiques dans les différents milieux de travail. Ces travaux pourront donc servir de référence dans la mise en œuvre des présentes propositions pour le prochain mandat.		Félix-Antoine Lafleur
2.5	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN s'engage à présenter, lors d'une assemblée générale un rapport de cette étude.			Félix-Antoine Lafleur
2.6	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN, à la suite de la présentation du rapport d'étude, s'engage à faire les représentations auprès des instances appropriées en vue d'obtenir le respect des normes environnementales, s'il y a lieu.	(BIS) Déjà prévu pour être mis en branle lors de la troisième année du mandat, l'ensemble des propositions concernant l'étude du respect des normes environnementales dans les milieux de travail sont reconduites au prochain mandat. La complexité de la réalisation de ce plan tient entre autres de la très grande diversité de milieux de travail dans la région et donc de la grande diversité de normes applicables à		Félix-Antoine Lafleur
2.7	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN invite les syndicats affiliés, à intervenir auprès			Félix-Antoine Lafleur

Bilan du plan de travail du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec Mandat 2019-2022

Légende

Complété
En cours / Partiellement complété
Abandonné
Reconduit au prochain mandat

No	PROPOSITIONS DU 23 ^E CONGRÈS	MOYENS UTILISÉS / COMMENTAIRES	ÉCHÉANCE	ÉLU-ES RESPONSABLE
	des employeurs par les moyens qu'ils jugent appropriés, en vue de s'assurer du respect des normes environnementales par ces derniers.	chacun de ses milieux. Toutefois, le conseil central collabore actuellement avec le comité confédéral en environnement et développement durable de la CSN qui mène une étude sur la connaissance et les impacts des changements climatiques dans les différents milieux de travail. Ces travaux pourront donc servir de référence dans la mise en œuvre des présentes propositions pour le prochain mandat.		
BLOC 2 – NOUVELLES PROPOSITIONS				
	Afin de limiter à la source l'utilisation du papier et le transport par la poste, que les syndicats qui souhaitent recevoir toute la correspondance du CCATNQ électroniquement en fassent part à ce dernier en incluant les coordonnées pour ce faire.	Un sondage a été fait auprès des syndicats à l'automne 2019 concernant le mode de transmission préféré. Toutefois, durant les multiples transferts de dossiers au secrétariat, le registre n'a pas suivi. Une relance sera donc faite en début de mandat pour sonder à nouveau les syndicats sur leur mode de transmission préféré et le registre sera mis à niveau	Sondage : Automne 2019 Relance : Automne 2022	Audrey Plourde Kathy Lacombe Miranie Brouillard
BLOC 3 – DÉVELOPPEMENT DURABLE				
3.1	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN fasse les représentations auprès des instances appropriées en vue développer la toute première Stratégie québécoise pour la réduction de l'empreinte minérale, en concertation avec tous les acteurs, laquelle inclurait des volets de recyclage des métaux, d'économie circulaire et qui serait arrimée avec la Stratégie de transition énergétique et de lutte aux changements climatiques du Québec.	Les trois prochaines propositions sont en lien direct avec l'adhésion et la participation active du CCATNQ à la Coalition pour que le Québec ait Meilleure Mine! Pour la proposition 3.1, le CCATNQ travaille en collaboration avec la coalition, s'impliquant entre autres au comité de coordination de la coalition, dans le développement de la stratégie politique qui sera mise de l'avant par la coalition et ses membres au cours de la prochaine campagne électorale puisque celui dossier relève du gouvernement provincial. En cours de mandat, une veille des projets miniers régionaux et des interventions publiques ont fait partie des moyens utilisés en regard de cette proposition.	Automne 2022	Félix-Antoine Lafleur
3.2	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN exige du gouvernement du Québec qu'il	La réalisation de cette proposition passe beaucoup par l'établissement de partenariat tant avec la coalition	Automne 2022	Félix-Antoine Lafleur

Bilan du plan de travail du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec Mandat 2019-2022

Légende

Complété
En cours / Partiellement complété
Abandonné
Reconduit au prochain mandat

No	PROPOSITIONS DU 23 ^E CONGRÈS	MOYENS UTILISÉS / COMMENTAIRES	ÉCHÉANCE	ÉLU-ES RESPONSABLE
	assujettisse toute nouvelle mine ou tout projet d'exploitation de nos ressources naturelles à une évaluation environnementale par le Bureau d'audiences publiques sur l'environnement du Québec (BAPE), tout en s'assurant de protéger les droits des citoyens et des collectivités touchés, de même que les milieux sensibles sur les plans écologiques, sociaux ou économiques.	qu'avec d'autres acteurs comme le comité fédéral en environnement et les autres conseils centraux. Les revendications contenues dans la proposition feront aussi l'objet de représentation auprès des candidats à l'élection provinciale de l'automne 2022 dans le cadre de la plateforme du conseil central. La production d'un mémoire exposant la nécessité de telles mesures a été discutée, toutefois la mise en commun avec nos partenaires a été retenue comme meilleure option, plutôt que le travail unilatéral du conseil central. Durant nos interventions prévues dans le BAPE, il est également planifié d'intégrer des éléments demandant de rendre obligatoire le processus.		
3.3	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN exige du gouvernement du Québec qu'il applique le principe du pollueur payeur et renforce le contrôle environnemental des sites d'exploitation de nos ressources naturelles, notamment en renforçant les garanties financières pour le nettoyage et la sécurisation des sites de déchets d'exploitation de nos ressources naturelles, incluant une couverture d'assurance suffisamment élevée pour couvrir l'ensemble des coûts en cas de déversement ou d'accident environnemental majeur, et en renforçant la capacité des ministères à analyser et à surveiller les impacts des projets d'exploitation de nos ressources naturelles.	Le travail de réalisation de cette proposition est réalisé au sein de notre participation à la Coalition pour que le Québec ait Meilleure Mine! Comme pour les deux propositions précédentes, l'échéance des travaux est l'élection provinciale d'octobre 2022. Des rencontres avec les candidats auront lieu et les éléments de la proposition seront intégrés dans la plateforme de revendication que présentera le conseil central.	Automne 2022	Félix-Antoine Lafleur
BLOC 3 – NOUVELLE PROPOSITION				
3.4	Que le CCATNQ et les syndicats affiliés invitent les entreprises à faire du recyclage en vue d'obtenir une certification.	La très grande diversité de certifications existantes et de leurs critères d'évaluation, la complexité des demandes et la disponibilité des ressources dans les syndicats pour s'occuper du dossier a mené à l'abandon de cette		Félix-Antoine Lafleur

Bilan du plan de travail du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec Mandat 2019-2022

Légende

Complété
En cours / Partiellement complété
Abandonné
Reconduit au prochain mandat

No	PROPOSITIONS DU 23 ^E CONGRÈS	MOYENS UTILISÉS / COMMENTAIRES	ÉCHÉANCE	ÉLU-ES RESPONSABLE
		proposition.		
BLOC 4 – VIE RÉGIONALE/PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE				
4.1	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN brosse le portrait réel de la situation auprès Des syndicats affiliés et des impacts dans les milieux et sur les travailleuses et les travailleurs relativement à la pénurie de main-d'œuvre et qu'il produise un rapport à la suite de son enquête en y incluant des pistes de solutions possibles aux problématiques identifiées. Que ce rapport soit présenté au cours d'une assemblée générale du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN.	Les travaux du comité prévu à 4.7 n'ayant pu être faits, notamment en raison de l'implication des membres du comité dans la gestion de la pandémie dans leurs propres milieux de travail, il a été recommandé de repousser les travaux au prochain mandat. L'altération temporaire du contexte de la main-d'œuvre, entre autres à cause des fermetures, restrictions sanitaires et du ralentissement économique a aussi pesé dans la décision de repousser les travaux une fois que la pandémie serait derrière nous afin de travailler avec des données fiables et probantes.		Dany Dénommé
4.2	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN mette sur pied un plan de travail incluant des moyens et actions à mettre en place relativement aux pistes de solutions du rapport.			Dany Dénommé
4.3	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN, avec l'appui d'organismes œuvrant auprès des personnes autochtones, mette en place des outils favorisant l'intégration de celles-ci dans les établissements d'éducation et dans les milieux de travail.			Dany Dénommé
4.4	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN, avec l'appui de syndicats affiliés, fasse la promotion de l'intégration de la main d'œuvre autochtone et immigrante dans les milieux de travail, notamment par la lutte contre les préjugés à caractère racial.		Ce mandat étant dévolu au comité prévu à 4.7 dont les travaux n'ont pas pu être menés, le comité exécutif recommande de repousser les travaux au prochain mandat en reconduisant la proposition actuelle	
BLOC 4 – NOUVELLES PROPOSITIONS				
4.5	Que le CCATNQ s'assure d'établir en permanence de bonnes relations avec les Premières Nations afin que celles-ci considèrent la CSN comme l'organisation syndicale la plus représentative. Qu'une personne de l'exécutif soit nommée à ce dossier.	Dès la première rencontre du comité exécutif élu au 23 ^e Congrès, Félix-Antoine Lafleur a été nommé responsable du dossier des Relations avec les Premières Nations. Des contacts ont alors été établis avec les centres d'amitié autochtone pour réitérer les alliances faites une dizaine d'années auparavant.	En continu	Félix-Antoine Lafleur Dany Dénommé Éric Fugère

Bilan du plan de travail du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec Mandat 2019-2022

Légende

Complété
En cours / Partiellement complété
Abandonné
Reconduit au prochain mandat

No	PROPOSITIONS DU 23 ^E CONGRÈS	MOYENS UTILISÉS / COMMENTAIRES	ÉCHÉANCE	ÉLU-ES RESPONSABLE
		Par la suite, il a été établi par l'exécutif que la meilleure approche en serait une de soutien en fonction des enjeux ponctuels afin de développer des partenariats de façon progressive plutôt de débarquer avec nos grands sabots. Une liste des Premières Nations présentes sur le territoire a été développée en y incluant les informations des contacts de chacune de celle-ci et les enjeux avec potentiel de collaboration. Une veille de ces enjeux fut mise en place menant entre autres à des collaborations dans le dossier de la route 109 à Pikogan et du développement de la filière du Lithium à Long Point.		
4.6	Que le CCATNQ fasse les représentations nécessaires auprès de la CSN et des organisations affiliées pour qu'elles traduisent les documents importants en anglais et ce tel qu'il fut mentionné aux membres lors d'un maraudage ou lors d'une démarche de syndicalisation.	Des contacts ont été établis avec la CSN et les organisations affiliées concernées qui ont fourni l'assurance du respect de leurs engagements sur cet enjeu. Un suivi a également été fait auprès des syndicats concernés et une veille constante sera assurée afin que soient respectés les engagements.	Automne 2019	Félix-Antoine Lafleur
4.7	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN crée un comité ad hoc afin de traiter du dossier de la pénurie de main-d'œuvre. Que ce comité soit mis sur pied lors d'une assemblée générale à l'automne 2019 et que les balises et mandats de ce comité soient déterminés à ce moment.	La proposition de création du comité incluant les balises et mandats a été adoptée lors de l'assemblée générale d'octobre 2019. Le comité devait se rencontrer 4 fois au courant de l'année suivante pour réaliser les mandats cités dans les propositions 4.1 à 4.4. La composition du comité fut faite durant les mois suivants, avec objectif de tenir les premières rencontres au printemps 2020. La pandémie a mis sur le carreau les rencontres du comité, les membres devant gérer la crise dans leur propre syndicat. Lors de différentes périodes d'accalmie de la pandémie, les travaux ont tenté d'être relancés, mais plusieurs membres du comité avaient d'autres obligations ou avaient quitté l'implication syndicale. Le comité exécutif a alors établi qu'il était préférable de relancer les travaux dans le prochain mandat.	Création comité : 11 octobre 2019	Dany Dénommé

Bilan du plan de travail du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec Mandat 2019-2022

Légende

Complété
En cours / Partiellement complété
Abandonné
Reconduit au prochain mandat

No	PROPOSITIONS DU 23 ^E CONGRÈS	MOYENS UTILISÉS / COMMENTAIRES	ÉCHÉANCE	ÉLU-ES RESPONSABLE
4.8	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN organise au cours de l'automne, un débat sur l'affiliation fédérative de la catégorie 4 de la santé et des services sociaux à la CSN. Que lors de ce débat, le Conseil central invite la Fédération de la Santé et des Services sociaux-CSN, la Fédération des professionnels ainsi que la CSN pour expliquer les points de vue respectifs dans ce débat.	Les organisations impliquées ont été contactées dès le début du mandat et l'organisation du débat prévu à cette proposition s'est faite lors de la première assemblée générale du mandat	11 octobre 2019	Félix-Antoine Lafleur Audrey Plourde
BLOC 5 – CONDITION FÉMININE				
5.1	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN et les syndicats affiliés à la CSN mettent en place des mesures favorisant la place des femmes dans les structures syndicales, notamment en améliorant les conditions de militantisme, en tenant compte des heures de rencontres, en s'assurant d'un partage équilibré des responsabilités syndicales et en développant du mentorat pour les nouvelles militantes. Qu'un suivi serré soit effectué quant à la mise en œuvre de ces mesures favorisant une représentativité équitable au sein des structures syndicales.	Compte tenu du nombre de propositions à mettre en œuvre, il avait été prévu lors du Lac-à-l'épaule de l'équipe régionale de septembre 2019 que les propositions du Bloc 5 soient mises en œuvre lors de la seconde année du mandat. Les vacances successives au poste de responsable de la condition féminine ainsi que l'arrivée de la pandémie ont anéanti les efforts mis de l'avant pour réaliser ces mandats. Le comité exécutif a donc préféré mettre ses efforts afin de combler le poste de responsable de la condition féminine pour le prochain mandat et de mettre en place des conditions pour y assurer une stabilité et recommande donc de reconduire les propositions de ce bloc pour le prochain mandat.		Audrey Plourde Kathy Lacombe Miranie Brouillard
5.2	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN et les syndicats affiliés à la CSN encouragent les femmes à poser leur candidature, les motivent à assumer des fonctions syndicales, notamment en mettant en valeur leur rôle dans le mouvement CSN et dans les luttes féministes et syndicales.	L'organisation d'opération de mise en valeur de la contribution des femmes dans la sphère régionale et dans les syndicats locaux a été réfléchi, mais n'a pu être mise en action.	2 fois par année	
5.3	Que les syndicats s'emploient activement à élire ou nommer une responsable de la condition féminine au sein de leur structure syndicale.			

Bilan du plan de travail du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec Mandat 2019-2022

Légende

Complété
En cours / Partiellement complété
Abandonné
Reconduit au prochain mandat

No	PROPOSITIONS DU 23 ^E CONGRÈS	MOYENS UTILISÉS / COMMENTAIRES	ÉCHÉANCE	ÉLU-ES RESPONSABLE
5.4	Que les syndicats fassent appel au conseil central pour les accompagner dans leurs démarches afin d'encourager les femmes à assumer des fonctions syndicales.	L'élaboration de capsules vidéo était sur la table à dessin, mais n'a pu être réalisée pour les raisons mentionnées plus haut.		
BLOC 6 – CONDITION FÉMININE / MMF				
6.1	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN et son comité de condition féminine participent aux activités de préparation de la 5 ^e Marche mondiale des femmes (MMF) au Québec, qu'il s'agisse de consultations, de séances d'éducation populaire, etc.	Les responsables de la condition féminine ont participé activement aux rencontres d'organisation de la MMF avec le Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue (RFAT), jusqu'au départ de Kathy Lacombe en octobre 2020. Par la suite, malgré des tentatives, il n'a pas été possible de combler le poste de responsable de la condition féminine et donc la marche fut tenue en octobre 2021 sans que le CCATNQ ne contribue à l'organisation finale.	En continu	Audrey Plourde Kathy Lacombe
6.2	Que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN mobilise ses membres pour participer à la marche qui se tiendra le 17 octobre 2020 dans la région de Lanaudière.	La MMF ayant dû changer de forme à cause de la pandémie et en raison des circonstances mentionnées à 6.1 ces mandats n'ont pu être complétés.	An 2	
6.3	Afin de promouvoir et favoriser la présence des militantes et militants de notre région, que le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN et ses syndicats participent à soutenir les activités de la marche du 17 octobre 2020 en allouant notamment des ressources financières, logistiques, et humaines.	(BIS) La MMF ayant dû changer de forme à cause de la pandémie et en raison des circonstances mentionnées à 6.1 ces mandats n'ont pu être complétés.	An 2	

Bilan du plan de travail du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec Mandat 2019-2022

Légende

Complété
En cours / Partiellement complété
Abandonné
Reconduit au prochain mandat

BLOC 7 – AIDE AUX PETITS SYNDICATS				
7.1	<p>Que dans la politique d'aide du conseil central l'aide aux petits syndicats pour les instances se lise comme suit :</p> <p>a) <i>Pour les syndicats de 50 membres et moins, le conseil central défraie, selon les barèmes établis, les dépenses prévues à la présente politique d'une seule personne parmi la délégation officielle.</i></p> <p>b) <i>Pour les syndicats de 50 membres et moins, ayant moins de 8 000 \$ en caisse, incluant les placements, le conseil central verse un montant forfaitaire de 125 \$ à titre de compensation pour la perte de salaire. Pour avoir accès au montant forfaitaire, la ou le délégué-e doit présenter une demande de libération et le plus récent relevé bancaire mensuel. Ce montant forfaitaire n'est versé que dans le cas où le syndicat ne délègue qu'une seule personne.</i></p>	<p>L'application de cette mesure fut faite dès la première assemblée générale bien que la démarche de modification officielle à la politique de remboursement des dépenses et salaires fut complétée lors de l'assemblée générale de mars 2022.</p> <p>Un rappel de cet incitatif de participation est fait lors de chacune des convocations pour une instance du CCATNQ</p>	<p>Décembre 2019</p> <p>Mars 2022</p>	<p>Kathy Lacombe Daniel Lacroix Miranie Brouillard</p>

Révision des Statuts et Règlements
24^e Congrès CCATNQ
14 au 17 juin 2022



Val-d'Or, 18 mai 2022

Les propositions de modifications aux Statuts et Règlements du CCATNQ contenus dans le présent document sont le fruit du travail du comité de révision des Statuts et Règlements en accord avec la proposition adoptée lors de l'assemblée générale du 18 octobre 2021 pour la création dudit comité.

Le comité devait être formé de trois personnes, soit une provenant du comité exécutif, une du secteur public et une du secteur privé. Le comité est formé de Félix-Antoine Lafleur pour le comité exécutif, de Stéphane Larente du Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda pour le secteur privé et de tour à tour Jessie Bolduc puis Karine Bergeron toutes deux du CSN-SRPPSAM du CISSAT pour le secteur public. La présence de deux personnes du secteur public s'explique par l'impossibilité pour Jessie Bolduc de poursuivre les travaux du comité après la seconde rencontre pour des raisons personnelles.

Le comité s'est rencontré à trois reprises soit les : 14 mars, 11 avril et 11 mai 2022 à Rouyn-Noranda. L'ensemble des articles des Statuts et Règlements du CCATNQ a été révisé et analysé. À la suite de ces rencontres, le comité exécutif du CCATNQ s'est réuni le 17 mai 2022 afin d'émettre ses recommandations comme le veut la procédure.

L'article 8.1 des Statuts et Règlements prévoit que : « *Le texte de tout projet d'amendement doit être envoyé à la ou au secrétaire du conseil central au moins quarante (40) jours avant la date d'ouverture du congrès régulier ou spécial. La ou le secrétaire doit envoyer une (1) copie à tous les syndicats affiliés au moins trente (30) jours avant l'ouverture du congrès cependant, dans certains cas ou dans l'intérêt du conseil central, ce délai peut être plus court* ». Dans le contexte du changement de représentante du secteur public au comité, nous vous faisons parvenir les projets d'amendements aujourd'hui même, soit dans les meilleurs délais possibles. Nous vous remercions de votre compréhension.

Le comité exécutif tient à remercier les membres du comité pour leur travail minutieux et dévoué dans le meilleur intérêt de l'ensemble des membres du CCATNQ-CSN qui contribue à l'exercice de la démocratie syndicale au sein de notre organisation.

Votre comité exécutif du CCATNQ

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
<p>1.3 But 1.3.1 Le conseil central a pour but de promouvoir les intérêts professionnels, économiques, sociaux, moraux et politiques des travailleuses et travailleurs, sans distinction de race, de nationalité, de sexe, d'orientation sexuelle, de langue ou de croyance. Le conseil central ne saurait tolérer aucune forme de discrimination ou de harcèlement en raison de l'un des motifs précités.</p>	<p>1.3.1 Le conseil central a pour but de promouvoir les intérêts professionnels, économiques, sociaux, moraux et politiques des travailleuses et travailleurs, sans distinction vis-à-vis leur race, leur couleur, leur sexe, leur identité ou l'expression de genre, leur grossesse, leur orientation sexuelle, leur état civil, leur âge, leur religion, leurs convictions politiques ou de leur absence, leur langue, leur origine ethnique ou nationale, leur condition sociale, leur handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la loi. Le conseil central ne saurait tolérer aucune forme de discrimination ou de harcèlement en raison de l'un des motifs précités.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements .</p>
<p>1.6 Juridiction Le conseil central a pour but de regrouper les syndicats affiliés sur le plan des régions administratives selon une juridiction qui est établie par le bureau confédéral de la CSN.</p>	<p>1.6 Juridiction 1.6.1 Le conseil central a pour but de regrouper les syndicats affiliés sur le plan des régions administratives de l'Abitibi-Témiscamingue (08) et du Nord-du-Québec (10), à l'exception du Nunavik, selon une juridiction qui est établie par le bureau confédéral de la CSN. Toutefois, le conseil central peut, après entente avec la CSN, affilier un syndicat situé hors de son territoire pour des raisons particulières.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements .</p>
	<p>Ajout 1.6.2 Le conseil central est composé de deux (2) secteurs :</p> <p>a) Secteur Est : les MRC d'Abitibi et de la Vallée-de-l'Or, ainsi que la région du Nord-du-Québec.</p> <p>b) Secteur Ouest : les MRC d'Abitibi-Ouest, du Témiscamingue et de la Ville de Rouyn-Noranda</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements .</p>

CHAPITRE III : STRUCTURES

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif																																	
<p>3.1.1 Structures générales Le conseil central est dirigé et administré par les instances suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) congrès; b) congrès spécial; c) assemblée générale, régulière et spéciale; d) comité exécutif. 	<p>3.1.1 Structures générales Le conseil central est dirigé et administré par les instances suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) congrès régulier et spécial, b) assemblée générale, régulière et spéciale; c) comité exécutif d) conseil syndical 	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements .</p>																																	
<p>3.1.2 Un congrès se tient à tous les trois 3 ans normalement entre le 1^{er} avril et le 15 juin.</p>	<p>3.1.2 Un congrès se tient tous les trois (3) ans normalement entre le début du mois d'avril et la fin du mois de juin</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements.</p>																																	
<p>3.3 Délégations officielles Tableau de représentation des syndicats selon leur taille.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Nombre de membres</th> <th style="text-align: center;">Personnes déléguées officielles à l'assemblée générale</th> <th style="text-align: center;">Personnes déléguées officielles additionnelles au congrès</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1 à 50</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">51 à 100</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">101 à 150</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">151 à 200</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">201 et plus</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table> <p>Une ou un délégué additionnel par tranche de cent à partir de 301, jusqu'à concurrence de 15 délégué-es au total.</p>	Nombre de membres	Personnes déléguées officielles à l'assemblée générale	Personnes déléguées officielles additionnelles au congrès	1 à 50	1	1	51 à 100	2	1	101 à 150	3	1	151 à 200	4	1	201 et plus	5	2	<p>3.3 Délégations officielles Tableau de représentation des syndicats selon leur taille.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Nombre de membres</th> <th style="text-align: center;">Personnes déléguées officielles à l'assemblée générale</th> <th style="text-align: center;">Personnes déléguées officielles additionnelles au congrès</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1 à 100</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">101 à 150</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">151 à 200</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">201 et plus</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table> <p>Une ou un délégué additionnel par tranche de cent à partir de 301, jusqu'à concurrence de 15 délégué-es au total</p> <p>Pour le calcul des délégations lors d'élections de délégués syndicaux territoriaux, le nombre de membres est établi en fonction des membres cotisants présents sur le territoire.</p> <p>Ajout :</p> <p>3.3.1 Détermination du nombre de personnes déléguées Au 1^{er} avril de chaque année, la personne secrétaire-trésorière du conseil central détermine le nombre des délégué-es auquel a droit chaque syndicat affilié pour les instances du conseil central pour les douze (12) mois à venir.</p>	Nombre de membres	Personnes déléguées officielles à l'assemblée générale	Personnes déléguées officielles additionnelles au congrès	1 à 100	2	1	101 à 150	3	1	151 à 200	4	1	201 et plus	5	2	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>
Nombre de membres	Personnes déléguées officielles à l'assemblée générale	Personnes déléguées officielles additionnelles au congrès																																	
1 à 50	1	1																																	
51 à 100	2	1																																	
101 à 150	3	1																																	
151 à 200	4	1																																	
201 et plus	5	2																																	
Nombre de membres	Personnes déléguées officielles à l'assemblée générale	Personnes déléguées officielles additionnelles au congrès																																	
1 à 100	2	1																																	
101 à 150	3	1																																	
151 à 200	4	1																																	
201 et plus	5	2																																	

CHAPITRE III : STRUCTURES

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
	<p>3.3.2 Ce nombre est basé sur l'effectif moyen du syndicat dans les douze (12) mois de l'année précédente.</p> <p>3.3.3 Dans certains cas particuliers de syndicats qui perçoivent des cotisations pour une période inférieure à douze mois, on divise le nombre total des cotisations perçues par le nombre de mois pendant lesquels ces syndicats ont perçu des cotisations.</p> <p>3.3.4 Dans le cas de syndicats qui se sont trouvés en grève ou lock-out pendant une partie ou toute la période de douze mois, le calcul se fait en prenant comme base les cotisations payées pendant la période de trois (3) mois la plus rapprochée du 31 décembre de l'année précédente.</p> <p>3.3.5 Pour avoir droit d'envoyer une délégation à une instance du conseil central, une organisation doit adresser sa demande d'affiliation un mois avant la tenue de celle-ci au secrétariat du conseil central, et devenir affiliée avant l'instance.</p>	

CHAPITRE IV : CONGRÈS ET CONGRÈS SPÉCIAL

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
<p>4.1 Composition Le Congrès est composé des membres du comité exécutif et de toutes les personnes dûment mandatées par les syndicats affiliés. Chaque syndicat affilié au conseil central a droit au nombre de personnes déléguées à l'assemblée générale, à l'assemblée générale spéciale, au congrès, et au congrès spécial suivant le tableau de représentation ainsi reproduit au paragraphe 3.3.</p>	<p>4.1 Composition Le Congrès est composé des membres du comité exécutif, du conseil syndical et de toutes les personnes dûment mandatées par les syndicats affiliés. Chaque syndicat affilié au conseil central a droit au nombre de personnes déléguées à l'assemblée générale, à l'assemblée générale spéciale, au congrès, et au congrès spécial suivant le tableau de représentation ainsi reproduit au paragraphe 3.3.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements.</p>
<p>4.2 Détermination du nombre de personnes déléguées La personne secrétaire du conseil central déterminera en collaboration avec la personne trésorière, le nombre des délégués et déléguées auquel a droit chaque syndicat affilié.</p> <p>4.2.1 Ce nombre est basé sur l'effectif moyen du syndicat dans les douze (12) derniers mois antérieurs au 120^e jour qui précède le congrès.</p> <p>4.2.2 Dans certains cas particuliers de syndicats qui perçoivent des cotisations pour une période inférieure à douze mois, on divise le nombre total des cotisations perçues par le nombre de mois pendant lesquels ces syndicats ont perçu des cotisations.</p> <p>4.2.3 Dans le cas de syndicats qui se sont trouvés en grève ou lock-out pendant une partie ou toute la période de douze mois, le calcul se fait en prenant comme base les cotisations payées pendant la période de trois (3) mois la plus rapprochée du 120^e jour.</p> <p>4.2.4 Pour avoir droit d'envoyer une délégation au congrès du conseil central, une organisation doit adresser sa demande d'affiliation un mois avant le congrès au secrétariat du conseil central, et devenir affiliée avant le congrès.</p>	<p>4.2 Détermination du nombre de personnes déléguées</p> <p>Retrait de cet article en concordance avec l'adoption de 3.3.1 à 3.3.5</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements .</p>

CHAPITRE IV : CONGRÈS ET CONGRÈS SPÉCIAL

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
<p>4.7 <u>Personnes dirigeantes du congrès</u> Les personnes dirigeantes du congrès régulier ou spécial sont le comité exécutif et sont automatiquement déléguées d'office du conseil central.</p>	<p>4.7 <u>Personnes officières du congrès</u> Les personnes officières du congrès régulier ou spécial sont le comité exécutif et sont automatiquement déléguées d'office du conseil central. Les membres du conseil syndical sont également délégués d'office sans être officiers.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements .</p>
<p>4.8.3 Le congrès se tient dans les MRC que couvre le CCATNQ. Que le choix de l'emplacement du congrès soit en lien avec la visibilité, le soutien des luttes syndicales et politiques du CCATNQ en favorisant une alternance équitable entre les MRC dans la mesure du possible.</p>	<p>4.8.3 Le congrès se tient dans les MRC et territoires que couvre le CCATNQ. Le choix de l'emplacement du congrès est fait en considérant la visibilité, le soutien des luttes syndicales et politiques du CCATNQ en favorisant une alternance équitable entre les MRC et territoires dans la mesure du possible. (Concordance dans 6.1.6 c) et 7.7)</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements .</p>

CHAPITRE V : COMITÉ EXÉCUTIF

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
<p>5.1.1 Éligibilité Pour être éligible et se maintenir en poste au comité exécutif, à un tribunal administratif ou encore comme personne nommée à la formation, il faut être membre en règle d'un syndicat. Il est possible de demeurer en poste jusqu'à la fin de son mandat advenant un départ à la retraite.</p>	<p>5.1.1 Éligibilité Pour être éligible et se maintenir en poste au comité exécutif, à un tribunal administratif ou encore comme personne nommée à la formation, il faut être membre en règle d'un syndicat, <i>c'est-à-dire être membre cotisant d'un syndicat en règle avec la CSN et avoir un lien d'emploi avec l'employeur que l'accréditation du syndicat couvre ou être assujetti au champ de représentation du syndicat lorsque cette juridiction ne vise pas un employeur.</i> Il est possible de demeurer en poste jusqu'à la fin de son mandat advenant un départ à la retraite.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements .</p>
<p>5.1.2 Composition Le comité exécutif se compose des membres occupant les postes à:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la présidence; • au secrétariat; • la trésorerie; • la 1^{re} vice-présidence; • la 2^e vice-présidence. <p>Que dans la mesure du possible, le conseil central vise à atteindre l'équité hommes/femmes dans la composition du comité exécutif de même que dans la représentation du secteur public/privé.</p>	<p>5.1.2 Composition Le comité exécutif se compose des membres occupant les postes à:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la présidence; • au secrétariat-trésorerie • la 1^{re} vice-présidence; • la 2^e vice-présidence. <p>Que dans la mesure du possible, le conseil central vise à atteindre l'équité hommes/femmes dans la composition du comité exécutif de même que dans la représentation du secteur public/privé.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements .</p>

CHAPITRE V : COMITÉ EXÉCUTIF

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
<p>5.3 <u>Attributions du comité exécutif</u></p> <p>p) le comité exécutif a sous sa responsabilité les mandats suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la présidence : action politique - vie régionale – communication • le secrétariat : information • la trésorerie : administration - comptabilité • deux (2) vice-présidences; <p>les mandats suivants seront répartis entre les membres du comité exécutif, suivant le congrès : formation, collectif international, comité jeunes, syndicalisation, appui à la mobilisation, éducation, santé-sécurité, environnement, LGBT (lesbiennes, gaies, bisexuels et transgenres), vie syndicale, santé et services sociaux et le mandat de la condition féminine qui doit être octroyé prioritairement à une femme du comité exécutif, à défaut le comité exécutif du conseil central devra nommer obligatoirement une femme;</p>	<p>5.3 <u>Attributions du comité exécutif</u></p> <p>p) le comité exécutif a sous sa responsabilité les mandats suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) la présidence : action politique - vie régionale – communication b) le secrétariat-trésorerie : information – administration - comptabilité c) 1^{re} vice-présidence : Santé-sécurité d) 2^e vice-présidence : Formation <p>les mandats suivants seront répartis entre les membres du comité exécutif, suivant le congrès : secteur Est, secteur Ouest, entraide, comité jeunes, syndicalisation, appui à la mobilisation, éducation, environnement, LGBTQ+, vie syndicale, santé et services sociaux et la condition féminine qui doit être octroyée prioritairement à une femme du comité exécutif, à défaut le comité exécutif du conseil central devra nommer obligatoirement une femme;</p>	<p style="text-align: center;">Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements.</p>

CHAPITRE V : COMITÉ EXÉCUTIF

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
<p>5.4 <u>Responsabilités de la présidente ou du président</u></p> <p>a) préside les assemblées des comités exécutifs, les assemblées générales du conseil central et le ou les congrès du conseil central, en dirige les débats, donne des informations et explications, mais ne peut prendre part à la discussion à moins de laisser son siège; [...]</p> <p>f) doit voter dans les seuls cas d'égalité des voix lorsqu'il préside l'assemblée du comité exécutif du conseil central, les assemblées générales et les congrès.</p>	<p>5.4 <u>Responsabilités de la présidence</u>¹</p> <p>a) préside les assemblées des comités exécutifs, du conseil syndical, les assemblées générales du conseil central et le ou les congrès du conseil central, en dirige les débats, donne des informations et explications, mais ne peut prendre part à la discussion à moins de laisser son siège; [...]</p> <p>f) doit voter dans les seuls cas d'égalité des voix lorsqu'il préside l'assemblée du comité exécutif du conseil central, du conseil syndical, les assemblées générales et les congrès.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements .</p>
	<p>¹ Concordance afin que ce soient les noms des fonctions qui soient inscrits plutôt que les désignations individuelles (Ex : la présidence plutôt que le ou la président-e) afin d'alléger le texte.</p>	
<p>5.5 <u>Responsabilités des vice-présidents, vice-présidentes</u></p> <p>a) En l'absence du président ou de la présidente, la première vice-présidence la remplace. En l'absence de ces deux (2) personnes, le comité exécutif désigne la ou le remplaçant.</p> <p>b) Les vice-présidences assument les mandats qui leur sont attribués.</p>	<p>5.5 <u>Responsabilités des vice-présidents, vice-présidentes</u></p> <p>a) Lors de sa première rencontre suivant le congrès, le comité exécutif désigne la vice-présidence qui remplacera la présidence en cas d'absence. En l'absence de ces deux (2) personnes, le comité exécutif désigne la ou le remplaçant.</p> <p>b) Les vice-présidences assument les mandats qui leur sont attribués.</p> <p>c) A la responsabilité de soutenir les délégués du conseil syndical de son secteur.</p> <p>La 1^{re} vice-présidence agit comme troisième signataire pour les chèques et effets bancaires;</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements .</p>

CHAPITRE V : COMITÉ EXÉCUTIF

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
<p>5.6 Responsabilités de la ou du secrétaire</p> <p>a) À moins d'avis contraire, la ou le secrétaire fait parvenir les avis de convocation dans les délais prévus;</p> <p>b) fait parvenir aux président-es et secrétaires des syndicats le procès-verbal de l'assemblée générale précédente en même temps que l'avis de convocation;</p> <p>c) fait parvenir aux membres du comité exécutif le procès-verbal en même temps que l'avis de convocation;</p> <p>d) voit à faire enregistrer les délégué-es lors des réunions;</p> <p>e) fait part au comité exécutif de tous les documents qui doivent être communiqués aux assemblées;</p> <p>f) rédige les procès-verbaux;</p> <p>g) classe et conserve toute communication et documentation concernant les archives du conseil central;</p> <p>h) a l'entière responsabilité de la garde de tous les livres, documents et archives du conseil central et doit les conserver en lieu sûr;</p> <p>i) transmet à son successeur tous les documents et biens appartenant au conseil central dans les quinze (15) jours suivant l'élection;</p> <p>j) donne accès aux livres de procès-verbaux à tout délégué qui en fait la demande lors des assemblées;</p> <p>k) assume le mandat d'information et tout autre mandat qui lui est attribué;</p> <p>l) agit comme troisième signataire pour les chèques et effets bancaires;</p> <p>m) est responsable de la bonne marche de tout dossier particulier qui peut lui être confié par le comité exécutif.</p>	<p>5.6 Responsabilités du secrétariat-trésorerie</p> <p>a) À moins d'avis contraire, le secrétariat-trésorerie fait parvenir les avis de convocation dans les délais prévus;</p> <p>b) fait parvenir aux président-es et secrétaires des syndicats le procès-verbal de l'assemblée générale précédente en même temps que l'avis de convocation;</p> <p>c) fait parvenir aux membres du comité exécutif le procès-verbal en même temps que l'avis de convocation;</p> <p>d) voit à faire enregistrer les délégué-es lors des réunions;</p> <p>e) fait part au comité exécutif de tous les documents qui doivent être communiqués aux assemblées;</p> <p>f) rédige les procès-verbaux;</p> <p>g) classe et conserve toute communication et documentation concernant les archives du conseil central;</p> <p>h) a l'entière responsabilité de la garde de tous les livres, documents et archives du conseil central et doit les conserver en lieu sûr;</p> <p>i) transmet à son successeur tous les documents et biens appartenant au conseil central dans les quinze (15) jours suivant l'élection;</p> <p>j) donne accès aux livres de procès-verbaux à tout délégué qui en fait la demande lors des assemblées;</p> <p>k) assume le mandat d'information et tout autre mandat qui lui est attribué;</p> <p>l) garde les fonds et valeurs du conseil central desquels il signe les chèques et effets bancaires avec la ou le président ;</p> <p>m) gère les biens et les avoirs du conseil central ;</p> <p>n) réclame et perçoit tous les argents dus; tient ou fait tenir sous sa responsabilité une comptabilité complète et précise de tous les revenus et déboursés ;</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements .</p>

CHAPITRE V : COMITÉ EXÉCUTIF

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
	<ul style="list-style-type: none">o) fait approuver les comptes par le comité exécutif;p) soumet à chaque comité exécutif un compte-rendu des opérations financières;q) prépare un rapport financier annuel, à soumettre pour fins d'adoption à une assemblée générale ainsi qu'au(x) congrès;r) soumet le rapport financier au comité de surveillance élu par le congrès;s) prépare avec le comité exécutif, le budget du conseil central, qui le recommande au congrès pour approbation;t) doit fournir comme cautionnement une police garantie dont les primes sont payées par le conseil central;u) donne accès à ses livres de trésorerie à tout délégué-e qui en fait la demande;v) assume le mandat administration et tout autre mandat qui lui est attribué;w) voit à inscrire le conseil central comme employeur à la CNESST pour couvrir les membres du comité exécutif et autres militantes et militants du conseil central;x) voit à prendre une assurance responsabilité civile pour le conseil central;y) le système de comptabilité pour les argents servant à des fins syndicales sera celui préparé par la CSN. En tout temps, une représentante ou un représentant autorisé par la CSN peut procéder à une vérification des livres de tout organisme qui lui est affilié. La personne secrétaire-trésorière doit fournir tous les livres et toutes les pièces exigées par la ou le représentant de la CSN pour effectuer la vérification;z) prépare et analyse tous les rapports informatisés.aa) Est responsable de la bonne marche de tout dossier particulier qui peut lui être confié par le comité exécutif.	

CHAPITRE V : COMITÉ EXÉCUTIF

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
<p>5.7 <u>Responsabilité de la ou du trésorier</u></p> <ul style="list-style-type: none">a) Garde les fonds et valeurs du conseil central desquels il signe les chèques et effets bancaires avec la ou le président ;b) gère les biens et les avoirs du conseil central ;c) réclame et perçoit tous les argents dus; tient ou fait tenir sous sa responsabilité une comptabilité complète et précise de tous les revenus et déboursés ;d) fait approuver les comptes par le comité exécutif;e) soumet à chaque comité exécutif un compte-rendu des opérations financières;f) prépare un rapport financier annuel, à soumettre pour fins d'adoption à une assemblée générale ainsi qu'au(x) congrès;g) soumet le rapport financier au comité de surveillance élu par le congrès;h) prépare avec le comité exécutif, le budget du conseil central, qui le recommande au congrès pour approbation;i) transmet à son successeur tous les documents et biens appartenant au conseil central qui sont sous sa garde dans les quinze (15) jours suivant l'élection;j) doit fournir comme cautionnement une police garantie dont les primes sont payées par le conseil central;k) donne accès à ses livres de trésorerie à tout délégué-e qui en fait la demande;l) assume le mandat administration et tout autre mandat qui lui est attribué;m) voit à inscrire le conseil central comme employeur à la CSST pour couvrir les membres du comité exécutif et autres militantes et militants du conseil central.n) voit à prendre une assurance responsabilité pour le conseil central.	<p>5.7 <u>Responsabilité de la ou du trésorier</u></p> <p>Retiré en concordance avec l'adoption de la modification à 5.6</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements .</p>

CHAPITRE V : COMITÉ EXÉCUTIF

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
<p>o) le système de comptabilité pour les argents servant à des fins syndicales sera celui préparé par la CSN. En tout temps, une représentante ou un représentant autorisé par la CSN peut procéder à une vérification des livres de tout organisme qui lui est affilié. La trésorière ou le trésorier doit fournir tous les livres et toutes les pièces exigées par la ou le représentant de la CSN pour effectuer la vérification;</p> <p>p) prépare et analyse tous les rapports informatisés;</p> <p>q) est responsable de la bonne marche de tout dossier particulier qui peut lui être confié par le comité exécutif.</p>		
<p>5.8 Élection du comité exécutif 5.8.2 e) La candidate ou le candidat doit déclarer expressément auquel des cinq postes suivants il pose sa candidature :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présidence; • Secrétariat; • Trésorerie; • 1^{re} vice-présidence; • 2^e vice-présidence. • 	<p>5.8 Élection du comité exécutif 5.8.2 f) La candidate ou le candidat doit déclarer expressément auquel des quatre postes suivants il pose sa candidature :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présidence; • Secrétariat-trésorerie; • 1^{re} vice-présidence; • 2^e vice-présidence. 	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements.</p>
<p>5.8.3 Vacances En cas de vacances au comité exécutif, l'assemblée générale suivante est mandatée pour remplacer cesdites vacances.</p>	<p>5.8.3 Vacances En cas de vacances au comité exécutif, l'assemblée générale suivante est mandatée pour remplacer cesdites vacances. Dans l'intervalle, le comité exécutif fait parvenir un avis d'intérêt à l'ensemble des syndicats. Une période de 14 jours est alors ouverte pour le dépôt de candidatures afin de combler le poste vacant de façon intérimaire. À la fin du délai, le comité exécutif nomme la personne retenue pour occuper le poste par intérim.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements.</p>
<p>5.8.4 Absence continue En cas d'absence continue de plus de six (6) mois d'un membre du comité exécutif, le comité exécutif fera une recommandation à l'assemblée générale pour combler cette absence temporaire.</p>	<p>5.8.4 Absence temporaire En cas d'absence temporaire d'un membre du comité exécutif, le conseil syndical peut élire, parmi ses membres, une personne afin de combler cette absence temporaire.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>

CHAPITRE VI : L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
<p>6.1.1 Composition L'assemblée générale régulière du conseil central se compose de tous les membres du comité exécutif qui y sont d'office, de toutes les personnes déléguées dûment nommées par les syndicats affiliés, le tout sujet aux dispositions apparaissant aux articles 3.3 et 4.2.</p>	<p>6.1.1 Composition L'assemblée générale régulière du conseil central se compose de tous les membres du comité exécutif et du conseil syndical qui y sont d'office, de toutes les personnes déléguées dûment nommées par les syndicats affiliés, le tout sujet aux dispositions apparaissant aux articles 3.3 et 4.2.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>
<p>6.2 Quorum Le quorum aux délibérations de l'assemblée générale est de seize (16) délégué-es en règle et huit (8) syndicats.</p>	<p>6.2 Quorum Le quorum aux délibérations de l'assemblée générale est de seize (16) délégué-es en règle et six (6) syndicats.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>
<p>6.3 Responsabilités 6.3.2 Ses responsabilités sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> b) accrédite les nouvelles personnes déléguées et se prononce sur la suppression de tous les syndicats affiliés ainsi que sur toute personne déléguée; d) nomme le ou les représentant-es ou le ou les délégué-es auprès de tout autre organisme en cas de vacances; 	<p>6.3 Responsabilités 6.3.2 Ses responsabilités sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> b) accrédite les nouvelles personnes déléguées et se prononce sur la suspension de tous les syndicats affiliés ainsi que sur toute personne déléguée; d) À biffer 	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>

CHAPITRE VII : CONSEIL SYNDICAL

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
	<p>7.1 Conseil syndical Le conseil syndical anime la vie syndicale régionale, développe et maintien des liens avec les syndicats affiliés afin d'y faire vivre les valeurs et les orientations du conseil central et de la CSN. Le conseil syndical est l'instance où s'opérationnalisent les mandats et campagnes du conseil central et de la CSN sous la coordination du comité exécutif. Le conseil syndical voit à la bonne gouvernance du conseil central.</p>	Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements
	<p>7.2 Composition Le conseil syndical est composé des membres du comité exécutif et des délégué-es syndicaux.</p>	Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements
	<p>7.3 Délégué-es syndicaux Les délégué-es syndicaux sont des mandataires du conseil central auprès des syndicats affiliés d'un territoire. Ils maintiennent avec ces derniers des liens privilégiés pour soutenir la réalisation des mandats et des orientations du conseil central et de la CSN. Les délégué-es syndicaux se partagent la responsabilité des dossiers priorités par les instances du conseil central, composent les groupes de travail et les comités ad hoc. Lorsque requis par le comité exécutif et pour l'avancement de nos revendications, les délégué-es syndicaux ont à représenter le conseil central auprès d'organisations, d'organismes ou de groupes communautaires et sociopolitiques de leur territoire. Les six délégué-es syndicaux sont répartis selon les territoires suivants :</p>	

CHAPITRE VII : CONSEIL SYNDICAL

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
	<p>7.3.1 Les territoires</p> <p>Le Conseil central de l’Abitibi-Témiscamingue—Nord-du-Québec - CSN est découpé sur une base territoriale qui correspond au découpage de base du territoire décrété par le Gouvernement du Québec, notamment la délimitation des municipalités régionales de comté (MRC). La responsabilité de la vie syndicale est structurée en fonction d'un découpage en six territoires dont le contour correspond à celui d'une MRC ou de son équivalent, ayant entre elles une affinité naturelle :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le territoire de l’Abitibi-Est correspond à la MRC d’Abitibi (Amos);• Le territoire de l’Abitibi-Ouest correspond à la MRC d’Abitibi-Ouest (La Sarre);• Le territoire du Nord-du-Québec correspond à la région administrative du Nord-du-Québec• Le territoire de Rouyn-Noranda correspond à la MRC de Rouyn-Noranda;• Le territoire du Témiscamingue correspond à la MRC de Témiscamingue;• Le territoire de la Vallée-de-l’Or correspond à la MRC de la Vallée-de-l’Or.	<p>Le comité exécutif recommande l’adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>
	<p>7.3.2 Rencontre territoriale annuelle</p> <p>Au moins une fois par année, chaque délégué-e syndical veille à l’organisation d’une rencontre informelle sur le territoire dont il est le représentant.</p>	

CHAPITRE VII : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
	<p>7.4 Pouvoirs et attributions du conseil syndical</p> <p>a) Voit au suivi des décisions et des orientations de l'assemblée générale et du congrès;</p> <p>b) Fait les recommandations qu'il juge nécessaires au congrès et à l'assemblée générale;</p> <p>c) Reçoit et dispose du rapport du comité exécutif avant les assemblées générales;</p> <p>d) Forme les sous-comités qu'il juge utiles, définit leurs mandats, dispose de leurs rapports et en élit les membres;</p> <p>e) Nomme le ou les représentant-es ou le ou les délégué-es auprès de tout autre organisme externe en cas de vacances;</p> <p>f) Désigne parmi les membres du conseil syndical, les responsables des dossiers priorités par les résolutions des instances du conseil central;</p> <p>g) Désigne parmi les membres du conseil syndical la responsable du comité de condition féminine;</p> <p>h) Le cas échéant, entérine les militantes et les militants provenant d'un syndicat affilié au conseil central afin de soutenir les travaux et les actions;</p> <p>i) Exerce tout autre pouvoir mentionné expressément à son sujet dans les présents statuts et règlements.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>
	<p>7.5 Réunions</p> <p>Le conseil syndical se réunit au minimum trois (3) fois par année pendant le mandat, avant les assemblées générales.</p> <p>Sur demande écrite du deux tiers des membres du conseil syndical, le comité exécutif du conseil central doit convoquer une réunion spéciale du conseil syndical à être tenue dans les 15 jours ouvrables suivants.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>

CHAPITRE VII : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
	<p>7.6 Quorum Le quorum est de 50 % plus un des postes constituant le conseil syndical dont l'un ou l'autre de la présidence ou du secrétariat-trésorerie doit être présent.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>
	<p>7.7 Élection des délégué-es syndicaux Toute personne peut poser sa candidature comme délégué-e syndical d'un territoire au sens de l'article 7.3.1 des présents statuts et règlements. Pour être éligible, elle doit, soit résider ou être membre en règle d'un syndicat de cette région, et recevoir l'appui de son syndicat. On procède aux élections des délégué-es en rencontre territoriale au plus tard au mois de septembre suivant le congrès. Un avis de convocation est envoyé à tous les syndicats du territoire concerné au moins quatorze (14) jours avant la tenue d'une rencontre territoriale où il y a élections de délégués. Dans la mesure du possible, la composition du conseil syndical vise à atteindre l'équité hommes/femmes ainsi que celle de la représentation des secteurs publics et privés et des différentes fédérations.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>
	<p>7.8 Démission d'un-e délégué-e syndical-e Une personne déléguée syndicale qui accepte de devenir salariée du mouvement, accepte une charge dans une autre organisation ou s'absente pour raison non motivée pour plus de deux mois, doit démissionner de son poste de délégué-e syndical. Telle démission prend effet au moment où le comité exécutif en est saisi, mais celui-ci a le pouvoir de demander à la personne démissionnaire de remplir les devoirs de sa charge jusqu'à ce que l'on procède à son remplacement lors d'une rencontre territoriale.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>

CHAPITRE VII : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
<p>7.5 <u>Ordre du jour</u> Les textes qui suivent sont un exemple d'ordre du jour proposé, mais ils peuvent être changés ou modifiés selon les circonstances et après décision du comité exécutif.</p>	<p>7.5 <u>Ordre du jour</u> À biffer pour alléger le document</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>
<p>7.5.1 <u>Ordre du jour - congrès</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Minute de réflexion b) Allocution et présentation des invité-es c) Ouverture d) Appel des dirigeants et dirigeantes e) Admission des nouveaux membres f) Lecture et adoption de l'ordre du jour g) Adoption du procès-verbal du congrès précédent h) Lettres et communications du congrès Rapport du comité exécutif i) Avis de motion j) Rapports des comités et des services k) Adoption des états financiers et prévisions budgétaires l) Rapport du comité de surveillance m) Mise en nomination n) Élection o) Élection et installation du comité exécutif p) Remarques dans l'intérêt du conseil central q) Clôture du congrès 	<p>7.5.1 <u>Ordre du jour - congrès</u> À biffer pour alléger le document</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>
<p>7.5.2 <u>Ordre du jour - congrès spécial</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Minute de réflexion b) Constatation de la régularité de la convocation c) Rapport du comité des lettres de créance d) Vérification du quorum e) Appel des dirigeants et dirigeantes f) Exposé du but du congrès spécial g) Débats et décisions h) Adoption du procès-verbal séance tenante i) Clôture du congrès spécial 	<p>7.5.2 <u>Ordre du jour - congrès spécial</u> À biffer pour alléger le document</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>

CHAPITRE VII : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
<p>7.5.3 <u>Ordre du jour – assemblée générale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Minute de réflexion b) Appel des dirigeants et dirigeantes c) Lecture et adoption de l'ordre du jour d) Accréditation des nouveaux membres e) Admission des visiteurs et visiteuses f) Adoption du procès-verbal de l'assemblée précédente g) Lecture des lettres et communications h) Rapport du trésorier ou de la trésorière i) Élection et installation des dirigeants et dirigeantes j) Rapport du comité exécutif k) Rapports des comités l) Rapports des délégations m) Affaires nouvelles n) Affaires terminées o) Avis de motion p) Remarques dans l'intérêt du mouvement q) Levée de l'assemblée 	<p>7.5.3 <u>Ordre du jour – assemblée générale</u></p> <p>À biffer pour alléger le document</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>
<p>7.5.4 <u>Ordre du jour - assemblée générale spéciale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Minute de réflexion b) Constatation de la régularité de la convocation Appel des dirigeants et dirigeantes c) Vérification du quorum d) Accréditation des nouveaux membres e) Acceptation des visiteurs et visiteuses f) Exposé du but de la réunion et adoption de l'ordre du jour g) Débats et décisions h) Levée de l'assemblée 	<p>7.5.4 <u>Ordre du jour - assemblée générale spéciale</u></p> <p>À biffer pour alléger le document</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>

CHAPITRE VIII : RÉGLEMENTATION

Articles actuels	Modifications proposées par le comité de révision des Statuts et règlements.	Recommandation du comité exécutif
<p>8.1 <u>Modification à la constitution</u> La présente constitution ne peut être modifiée que par le Congrès ou le Congrès spécial avec l'accord du deux tiers (2/3) des délégué-es présents. Le texte de tout projet d'amendement doit être envoyé à la ou au secrétaire du conseil central au moins quarante (40) jours avant la date d'ouverture du congrès régulier ou spécial. La ou le secrétaire doit envoyer une (1) copie à tous les syndicats affiliés au moins trente (30) jours avant l'ouverture du congrès cependant, dans certains cas ou dans l'intérêt du conseil central, ce délai peut être plus court.</p>	<p><u>Modification aux Statuts et Règlements</u> Les présents Statuts et Règlements ne peuvent être modifiés que par le Congrès ou le Congrès spécial avec l'accord du deux tiers (2/3) des délégué-es présents. (Concordance avec toute autre utilisation du terme constitution dans les présents Statuts et Règlements)</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>
<p>8.3 <u>Frais de participation</u> Le conseil central défraie les coûts de participation selon la politique de remboursement établie. Le conseil central assume les frais de participation des membres du comité exécutif.</p>	<p>9.3 <u>Frais de participation</u> Les frais de représentation des personnes déléguées aux congrès, aux assemblées générales ou spéciales, sont à la charge des syndicats représentés par ces personnes déléguées. Le conseil central assume les frais de représentation des personnes officières du conseil central, du conseil syndical et du comité de surveillance.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>
<p>8.4 <u>Suspension et destitution d'un membre du comité exécutif ou des comités permanents</u> Tout membre du comité exécutif ou des comités permanents du Conseil-central-de-l'Abitibi-Témiscamingue—Nord-du-Québec - CSN peut être destitué de ses fonctions et peut être passible de suspension ou d'exclusion pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :</p>	<p>8.4 <u>Suspension et destitution d'un membre du comité exécutif, du conseil syndical ou des comités permanents</u> Tout membre du comité exécutif, du conseil syndical ou des comités permanents du Conseil-central-de-l'Abitibi-Témiscamingue—Nord-du-Québec - CSN peut être destitué de ses fonctions et peut être passible de suspension ou d'exclusion pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>
<p>8.5 <u>Annexe</u> L'annexe fait partie intégrante de la présente constitution.</p>	<p>8.5 <u>Annexes</u> Les annexes font partie intégrante de la présente constitution.</p>	<p>Le comité exécutif recommande l'adoption de la proposition du comité de révision des statuts et règlements</p>

Proposition de concordance :

Il est proposé de faire la concordance de l'ensemble des modifications adoptées sans que cela ne change le sens des articles.

ORIENTATIONS en vue des ateliers du 24^e Congrès du CCATNQ

C'est avec plaisir que le comité exécutif vous retrouve en chair et en os pour échanger, débattre, mais surtout modeler le futur du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue – Nord-du-Québec – CSN. Dans l'esprit du renouveau syndical qui souffle depuis déjà quelques années, nous révisons nos méthodes habituelles pour l'adoption du cadre qui définira les priorités et les actions du CCATNQ au cours des trois prochaines années.

En lieu et place des présentations formelles et des propositions formatées et rigides, vous aurez plutôt le mandat de développer les moyens concrets qui seront mis en œuvre durant le prochain mandat en partant de grandes orientations. Celles-ci ont été élaborées par le comité exécutif notamment à partir de vos interventions dans les « *Comment ça va ?* » des assemblées générales, en colligeant les résultats de sondages ainsi qu'à la suite de discussions lors des points précongrès durant les plus récentes assemblées générales et en fonction des échanges réguliers que nous avons avec chacun des syndicats.

Nous croyons sincèrement que le mode de travail actif et participatif des ateliers enrichira les échanges, et votre expérience de congrès menant à un plan de travail collé sur la réalité des syndicats et des membres.

Bons échanges Camarades !

Vie syndicale locale

La vie syndicale est à la base même de ce qui nous rend forts. Elle se définit de plusieurs façons en fonction du secteur d'activités, des croyances politiques, de l'organisation du milieu de travail et de beaucoup d'autres facteurs. Deux constats sont toutefois présents dans chacune des définitions soit la solidarité et l'importance de la relève. La vie syndicale est particulièrement stimulée durant les périodes de négociation, durant lesquelles l'information et la mobilisation prennent une place pratiquement quotidienne dans la vie des membres. On constate d'ailleurs que les présences aux activités syndicales, aux assemblées générales et même l'implication au sein des structures syndicales telles que les différents comités sont grandement supérieurs durant ces périodes intenses. Par contre, entre les négociations, la vie syndicale en prend souvent pour son rhume, les assemblées sont moins remplies, les comités parfois désertés et la solidarité beaucoup plus difficile à construire. D'ailleurs, il n'est pas rare de constater qu'entre deux rondes de négociation, les comités exécutifs se réduisent et en l'absence d'une relève syndicale, il est souvent difficile de maintenir le rapport de force face à l'employeur. Les relations de travail sont bien sûr impactées par la diminution de la vie syndicale. La judiciarisation toujours plus grande de cet aspect primaire du syndicalisme contribue au sentiment d'individualité des problèmes contribuant donc à un recul de la solidarité. Mais tout n'est pas noir, plusieurs syndicats réussissent à tirer leur épingle du jeu malgré les obstacles.

Les constats concernant l'orientation pro-patronale de la CAQ ne cessent de ressortir. Que ce soit le bilan en termes de santé et sécurité avec une loi défailante, l'attitude du Conseil du trésor lors des multiples négociations récentes ou encore les tentatives à peine cachées d'affaiblir la crédibilité des syndicats par la désinformation aux heures de grande écoute, le gouvernement de François Legault n'est certes pas l'allié des travailleuses et travailleurs qui forment la classe ouvrière, pour qui il se contente de dire merci tel un chanteur de pomme. Dans ce créneau, il a été rejoint par l'un des propagandistes notoires, Éric Duhaime, qui ne se cache même pas d'entretenir des liens ténus avec la vérité lorsqu'il a besoin de faire valoir un point de vue. Il est donc exact de dire que le discours antisyndical occupe de plus en plus de place dans l'espace public et que, bien qu'il soit fondé sur des mythes, des perceptions erronées et quelques mensonges éhontés au passage, ce discours fait des ravages au sein de nos rangs depuis trop longtemps.

Implication et relève : La mobilisation inter-rondes comme outil de vie syndicale

Les syndicats qui tirent le mieux leur épingle du jeu sont souvent ceux qui ont réussi à développer des méthodes et outils pour maintenir la solidarité entre leurs membres entre les négociations et pour s'assurer d'une relève d'officiers syndicaux tout en maintenant un partage de connaissances. Chaque milieu étant différent, il est certain qu'aucune recette universelle ne peut être appliquée, mais quelques éléments semblent communs à un grand nombre de milieux. Le maintien de la solidarité en particulier par la collectivisation des relations de travail pour contrer la judiciarisation est certes un élément important. La recette d'information et de mobilisation, qui sert la négociation, n'est pas exclusive à cette période et les résultats positifs qu'elle entraîne durant la négociation peuvent très bien se transposer dans la vie quotidienne du syndicat pourvu qu'elle soit bien employée. Un de ces effets positifs est, comme mentionnée précédemment, l'attraction d'une relève qui perçoit souvent mieux la structure syndicale lorsqu'elle voit la solidarité à l'œuvre. En résumé, la mobilisation mène à la solidarité, qui mène à la relève, et donc à un syndicat en santé. La question n'est donc pas si on doit se mobiliser entre les rondes de négociation, mais **Comment ?**

Discours antisyndical : Contrer la désinformation de façon positive

Par le passé, plusieurs campagnes syndicales d'informations ont été montées afin de contrer les mythes persistants et, chacune à leur façon, elles ont eu un certain succès. Mais comme l'information est un carburant qui brûle vite à notre époque, les discours antisyndicaux reprennent régulièrement le haut du pavé et nuisent à la vie syndicale en éloignant les membres de leur syndicat, semant ainsi la division et nuisant à la vie syndicale et à la solidarité qui fait notre force. Dans cette bataille, l'information et la mobilisation sont les clés de la victoire. Tout d'abord, rappelons-nous que nous avons un avantage de taille par rapport aux acteurs antisyndicaux, en travaillant pour l'intérêt collectif contrairement aux discours de droite que tiennent certains. C'est cette authenticité qui nous distingue des fabricants de mythes. Une autre grande force, est notre proximité du terrain. Par la structure même de nos syndicats, nous détenons une force insoupçonnée et trop souvent inutilisée, soit la capacité de faire circuler l'information et de mobiliser des masses de gens autour d'enjeux communs. La question n'est donc pas si le mouvement ouvrier est en mesure de se mobiliser pour contrer les discours antisyndicaux, car tous les atouts sont là, la question est plutôt **Comment ?**

Orientations

Épauler les syndicats dans la mise en place de mesures soutenant l'implication des membres au sein des structures syndicales afin d'assurer une relève, entre autres en stimulant la mobilisation et la solidarité entre les négociations.

Soutenir les syndicats dans la politisation de leurs membres et leur donner les outils pour contrer le discours antisyndical.

Environnement

Les enjeux environnementaux font partie intégrante de l'histoire du conseil central et bien sûr de l'histoire de notre territoire. La présence des richesses naturelles sur l'ensemble de nos régions fait l'envie d'une grande partie de la population et attise également la convoitise des multinationales pour qui les profits à tout prix semblent plus que jamais l'unique préoccupation. Nous avons un devoir collectif en tant qu'organisation qui a pour valeur le souci du futur et la protection de nos richesses collectives. Afin de remplir ce devoir, nous comptons sur des alliances, certaines historiques et d'autres plus récentes avec, entre autres, les Premières Nations et les groupes environnementaux qui agissent souvent comme vigie quant aux abus potentiels de nos ressources naturelles collectives. Ces histoires d'abus, tout le monde en connaît au moins une, la recherche absolue du profit au cœur de l'exploitation de nos ressources naturelles et l'aveuglement volontaire des gouvernements ne peignent pas un portrait optimiste du futur. La transition énergétique qui s'opère est actuellement centrée sur l'exploitation de ressources stratégiques dont regorge notre territoire. Il est donc à nous toutes et tous de le protéger pour les générations futures.

À chaque jour qui passe, de nouveaux impacts de la crise climatique se font sentir partout sur la planète. Les phénomènes climatiques extrêmes, autrefois rares, se font aujourd'hui presque omniprésents. La multiplication des feux de forêt de la Californie ou ceux de Fort McMurray ainsi que les vagues de chaleur répétitives, nous rappellent que nous ne sommes pas à l'abri de subir les impacts dévastateurs des changements du climat. Pourtant, nos décideurs continuent d'agir comme si la crise n'existe pas et peut être repoussée en préférant une vision économique à court terme à une vision de gestion environnementale et économique à long terme. De plus, ils persistent à se reposer sur les actes et la responsabilité des individus plutôt que de mettre en place des politiques globales ayant un potentiel d'impact majeur. De plus, bien que la médiatisation de la crise voit son intensité augmenter, celle-ci n'occupe définitivement pas l'espace public à la hauteur de son importance, ni même dans les discussions quotidiennes des citoyennes et citoyens. Pourtant, nul n'est à l'abri des conséquences de la crise climatique et, tôt ou tard les milieux de travail devront soit s'adapter, soit en subir les contrecoups. Un des enjeux particuliers à notre territoire est le potentiel pour celui-ci d'être le terrain de mesures de réduction des impacts des changements climatiques, notamment en préservant la grande biodiversité de plusieurs milieux naturels intacts ou peu modifiés par l'humain. Toutefois, pour que cela se réalise, nos décideurs devront en faire plus et faire mieux pour protéger le fragile équilibre de la faune et la flore.

Premières Nations et Groupes Environnementaux : Des partenariats à consolider et bâtir

La solidarité entre tous les acteurs de la protection de l'environnement est un aspect essentiel afin d'accomplir les objectifs que nous nous donnons en termes de préservation. Bien sûr il y a parfois des intérêts qui s'opposent, mais la recherche du bien commun et de l'équilibre doit prévaloir. Après tout, les éléments qui nous opposent sont bien petits par rapport aux valeurs et aux enjeux qui nous rassemblent, exigeant donc que nous identifions nos points de convergence pour travailler ensemble. Le partage de nos différentes connaissances et champs d'action, la reconnaissance mutuelle de nos forces et faiblesses communes et individuelles ainsi que le fait de briser les préjugés et mythes qui minent la solidarité sont les principales clés de la réussite. En reconnaissant la nécessité de la solidarité entre défenseurs de l'environnement, une question se pose donc, cette solidarité on la bâtit **Comment ?**

Changements climatiques : Prévenir plutôt que guérir passe par la connaissance

Dans notre quotidien syndical, comme dans le quotidien de nos membres, l'environnement peut sembler un enjeu de second ordre en termes de priorité. Pourtant, ce n'est qu'une question de temps avant que les impacts des changements climatiques se fassent sentir dans nos milieux de travail. Que ce soit par des transformations technologiques dans certaines industries, des charges de travail plus intenses en santé causées par la résurgence de nouveaux virus ou maladies typiquement tropicales qui montent vers le nord ou encore par la disparition de secteurs entiers de l'économie qui se transforme, aucun milieu de travail ne restera intact dans les années et décennies à venir. L'adage le dit, ***Mieux vaut prévenir que guérir***. Comme organisation syndicale, nous devons, avec nos membres, prendre les devants sur les transformations à venir afin de voir venir les coups et préparer la transition plutôt que de la subir. Une grande clé de la réussite sera, comme dans bien des cas, l'information. On dit qu'une personne avisée en vaut deux, alors dans notre situation, l'information est la meilleure arme pour contrer la désinformation et le sentiment d'impuissance qui se répandent, permettant ainsi de conscientiser nos membres sur l'importance de la crise et sur les conséquences qu'elle pourrait avoir sur eux afin de les mobiliser. Une fois cela dit, la question reste toujours la même **Comment ?**

Orientations

Maintenir et développer les partenariats avec les acteurs politiques environnementaux, entre autres les Premières Nations et les groupes environnementaux, sur l'enjeu global de l'exploitation des ressources naturelles, tout en accroissant le rôle du conseil central et des syndicats locaux dans le développement durable sur notre territoire.

Soutenir les syndicats locaux afin de sensibiliser et mettre en action les membres quant aux impacts des changements climatiques sur les milieux naturels, de vie et de travail. Que l'ensemble des acteurs s'impliquent dans l'éducation populaire sur cet enjeu.

Santé-Sécurité (Santé psychologique/Entraide)

En termes de santé et sécurité au travail, l'enjeu de la santé psychologique prend de plus en plus de place tant dans la vie des travailleuses et travailleurs que dans l'énergie que les syndicats y consacrent. Cela traduit le constat d'augmentation des problèmes psychologiques qui est influencé par une myriade de facteurs. Bien sûr la pandémie de COVID-19 a créé son lot d'enjeux psychologiques. Pensons simplement aux personnes qui ont vécu avec la fermeture temporaire ou permanente de leur milieu de travail ou encore celles qui ont dû poursuivre la prestation de travail ne sachant pas s'ils allaient infecter leurs proches en jonglant avec les changements dans l'organisation du travail et des procédures au quotidien, tout comme ceux et surtout celles qui ont dû composer avec l'isolement. Mais la grande majorité des causes de l'augmentation des problèmes de santé psychologique était là bien avant la crise, les surcharges de travail causées entre autres par la pénurie de main-d'œuvre bien installée, l'augmentation constante des rendements exigés aux travailleuses et travailleurs, alors que souvent les employeurs négligent en grande partie l'aspect psychologique dans l'enjeu de la santé et sécurité au travail. Tout cela mis ensemble exige une réponse syndicale afin de préserver ce qu'il y a de plus précieux, la santé de nos membres.

De son côté, le ministre du Travail Jean Boulet, ancien avocat patronal, faut-il le spécifier, s'était vu donner le mandat de revoir les lois en santé et sécurité au travail. La réforme qui en est sortie doit être qualifiée minimalement d'imparfaite, mais surtout, elle est vicieuse et pernicieuse. En prévention, la stratégie du ministre fut de permettre aux employeurs de niveler vers le bas les mécanismes de prévention dans les secteurs prioritaires comme l'industrie lourde (usine, scierie, etc.) en ne donnant que des miettes dans les secteurs qui n'avaient jusque-là rien, notamment la santé et l'éducation. En gros, il a déshabillé Pierre pour n'habiller que légèrement Paul, afin de diviser la classe ouvrière. Les secteurs prioritaires ont vu les heures accordées aux représentants en prévention fondre comme neige au soleil. Au même moment, il n'a donné que des heures bien insuffisantes dans les autres secteurs. Pire encore, puisque l'entrée en vigueur des différentes modifications se fait de façon progressive et bien subtile, ce qui complique la tâche des syndicats de suivre et dénoncer ces mesures. N'oublions pas aussi l'enjeu de l'indemnisation, sur lequel le ministre a poursuivi son travail de destruction en instaurant entre autres des délais et des critères extrêmement serrés pour que les victimes d'accidents et de maladies se voient indemnisées. La nouvelle loi restreint entre autres l'accès à l'indemnisation pour les victimes de surdité professionnelle et de maladies respiratoires tout en donnant plus de pouvoir à la CNESST dans l'arbitrage de ses propres décisions et augmentant la judiciarisation de la et sécurité au travail dans le principal bénéfice des firmes d'avocats. Ce nouveau régime de loi demandera beaucoup d'attention de la part des acteurs syndicaux dans les prochains mois et prochaines années. Nous devons toutes et tous être au rendez-vous.

Réseaux d'Entraide : Une nécessité

Le conseil central fut un pionnier dans l'implantation des réseaux d'entraide, étant le premier à mettre un sur pied à la suite de son 14^e Congrès de 1993. Depuis le départ de la dernière responsable du dossier de l'Entraide, qui n'était pas membre du comité exécutif, en 2017, beaucoup de difficultés ont été notées tant sur l'aspect de l'implantation et du maintien des réseaux dans les milieux de travail que sur les lacunes en termes de ressources mises en place par le conseil central afin de faire de cet enjeu un succès. Au cours du dernier mandat, un virage s'est amorcé afin de redonner les lettres de noblesse au Programme d'entraide et de promotion de la santé (PEPS). L'accent fut mis sur l'information et sur les partenariats avec les organismes communautaires comme point de départ de ce renouveau. Dans la foulée de ce virage, la volonté du conseil central est d'insuffler une énergie nouvelle à l'Entraide en misant sur la mise au grand jour qu'a eu la pandémie sur les enjeux de santé psychologique et en développant les réseaux d'Entraide. Tant dans les milieux de travail que dans la vie, le stress, la détresse et autres problèmes de santé psychologique sont de moins en moins tabous. Une fois le constat fait que les réseaux d'entraide de proximité sont plus que jamais nécessaires, la question qui reste est **Comment ?**

Réforme en SST : La loi 27 n'est pas une finalité

Dans la foulée des travaux sur la révision des lois en santé et sécurité au travail, baptisée d'abord projet de Loi 59 puis Loi 27 depuis son adoption, la mobilisation menée par les organisations syndicales ainsi que les organismes de défense des accidenté-es du travail, a tout de même forcé le gouvernement à revoir certaines dispositions de son projet de loi original. Pour cela, il aura fallu des actions dans les milieux de travail, de grandes manifestations des occupations de lieux stratégiques. En somme, une bonne partie de l'arsenal de la mobilisation syndicale a été mise de l'avant afin de contrer cette réforme. Il est donc clair que dans le futur, la mobilisation sera une des grandes clés pour diminuer les impacts de cette réforme et combattre ses effets délétères sur nos membres. Afin de mobiliser nos membres, il est clair qu'une conscientisation générale sur les impacts de la loi sur tout un chacun sera nécessaire. Le mouvement syndical est né sur la cause de la santé et sécurité au travail et les grandes mobilisations du passé nous ont permis de faire des gains à plusieurs moments de l'histoire. Nous sommes à une période importante de l'histoire de la santé et sécurité au travail et nous serons toutes et tous appelés à mener la lutte. La question maintenant est **Comment ?**

Orientations

Soutenir les syndicats locaux dans l'implantation et le maintien de réseaux d'entraide dans l'ensemble des milieux de travail, et s'assurer d'une communication efficace ainsi que d'un coffre d'outils pertinent et à jour.

Soutenir et outiller les syndicats dans l'information et la mobilisation en réaction à la mise en vigueur des dispositions dommageables de la Loi 27 réformant le régime de santé et sécurité au travail.

Vie syndicale régionale

Les démonstrations des lacunes des services publics dans la région ne cessent de pleuvoir. Que ce soit en santé avec les ruptures de services qui ne cessent de s'accumuler, en éducation avec les infrastructures vieillissantes et les services difficilement accessibles, ou encore en termes de services sociaux avec la pénurie de places en services de garde éducatifs, la preuve n'est plus à faire : notre région ne reçoit définitivement pas la part du gâteau qui lui revient en services à la population. Malgré cet état de fait bien connu, la situation n'occupe pas l'espace public tant que ça. Pourtant, chaque Témiscabibien et chaque Nord-Québécois subit presque quotidiennement les impacts du sous-financement des services publics régionaux. La difficulté de contrer la pénurie de main-d'œuvre est un bel exemple des conséquences de l'iniquité interrégionale à laquelle refusent de s'attaquer les gouvernements successifs depuis trop longtemps.

La disparition de lieux de concertation régionale n'est pas étrangère à la situation actuelle. ***Diviser pour mieux régner*** dit la maxime intemporelle eh bien! les gouvernements successifs s'en sont fait un devoir. De l'abolition des Conférences régionales des élus (CRÉ) à celle des commissions scolaires démocratiques, chaque lieu de concertation qui fut aboli est une occasion de moins pour les acteurs régionaux de se coaliser pour défendre des positions communes devant le gouvernement central. La solidarité régionale en a donc pris pour son rhume au cours des dernières décennies, nuisant par la même occasion à l'élaboration de politiques réellement adaptées au territoire, y préférant des recettes toutes faites qui ne tiennent à peu près jamais compte de nos réalités.

Une des missions principales du conseil central est de faire valoir les priorités sociétales de ses membres, tant dans la sphère publique que dans l'arène politique. Après tout, les décisions prises par nos élus ont un impact sur notre quotidien. Bien qu'une bonne convention collective soit essentielle, si au sortir du travail la société ne répond qu'aux besoins des mieux nantis, nous ne sommes pas plus avancés. C'est la base même du 2^e front à la CSN. En ce sens, les élections provinciales revêtent une importance particulière pour le conseil central alors qu'elles donnent une occasion de rencontrer directement les élus pour leur faire valoir les priorités de nos membres, tout comme elles donnent une visibilité supplémentaire aux enjeux sociétaux défendus par notre mouvement.

L'iniquité interrégionale des services publics : Recevoir les services qui nous reviennent de droit.

Par le regroupement de syndicats de pratiquement toutes les sphères des services publics, le conseil central possède un atout majeur dans l'établissement de diagnostics sur les impacts du sous-financement des services publics régionaux. Dans leur quotidien, les syndicats sont souvent les premiers témoins des inégalités par l'impossibilité d'avoir des congés pour leurs membres à cause de la situation de la main-d'œuvre ou par l'absence de traitements médicaux pour un des leurs, par exemple. Chacun des membres du conseil central, qu'il provienne du secteur public ou non est donc en lui-même une mine d'informations sur la situation de ces services dans sa communauté et potentiellement un agent de changement. Au final, l'enjeu n'est alors pas de savoir s'il est possible de quantifier les impacts et de les faire connaître, mais plutôt de savoir **Comment ?**

Solidarité régionale et citoyenne : Parce qu'ensemble on va plus loin

Depuis ses débuts, le conseil central s'est placé en acteur de coalisation régionale, d'abord entre ses syndicats affiliés, puis sur le plan social par différents forums. En tant qu' élu syndical, vous le savez mieux que quiconque, c'est par la solidarité que les gains se font et ce fait s'applique également dans la société. Afin de développer la solidarité, il faut d'abord connaître celles et ceux qui nous entourent. La vague de motivation et de solidarité engendrée par la présence en instance d'un syndicat en conflit est un exemple flagrant que la connaissance de l'autre crée l'attachement qui crée la solidarité. Pour le conseil central, cela veut aussi dire de mieux connaître les organisations de la société civile qui existent dans la région pour continuer à bâtir cette solidarité. Pour tout un chacun, il est indéniable que la solidarité est un ingrédient essentiel afin de mieux vivre. Le proverbe dit *Ensemble on va plus loin*, la question est alors: cette solidarité on la bâtit **Comment ?**

Élections provinciales : une opportunité de nous faire entendre

Comme mentionné plus tôt, les élections provinciales sont une occasion de faire connaître et de promouvoir les revendications syndicales et sociétales de nos membres. Toutes et tous sont plus attentifs aux enjeux énoncés publiquement, les candidats se montrent plus disponibles, d'avantage à l'écoute et la place accordée aux enjeux syndicaux augmente. Afin de profiter de cette fenêtre d'opportunités, l'écoute est le premier outil à utiliser pour pouvoir défendre réellement les enjeux auxquels sont sensibles nos membres. Reste donc à déterminer : cette écoute, on la met en œuvre **Comment ?**

Orientations

Produire un portrait des impacts concrets du sous-financement chronique des services publics sur notre territoire, ainsi que des disparités avec le reste du Québec et que les syndicats contribuent activement à cet exercice. Qu'en regard des conclusions, soit développé un plan régional de rétablissement des services publics et que les syndicats, avec l'appui du conseil central, en fassent la promotion auprès des membres.

Favoriser et bâtir la solidarité entre l'ensemble des composantes du conseil central ainsi qu'avec les mouvements communautaires et les citoyens.

Consulter les syndicats et l'ensemble des membres sur leurs priorités et promouvoir ces revendications en vue des prochaines élections provinciales.

Saviez-vous que...

Ce document tente de démystifier les rouages complexes de la CSN. Il pourra vous servir d'aide-mémoire pour les prochaines années.

LE CHAÎNON, symbole de la CSN

Le chaînon exprime la solidarité et la force des liens unissant les travailleuses et les travailleurs membres de la CSN.

Les trois maillons de ce chaînon représentent les formes de regroupement à l'intérieur de la CSN.



UN SYNDICAT CSN, un syndicat autonome

Premier lieu de regroupement des travailleuses et des travailleurs, c'est au sein de leur syndicat que les membres adoptent leur projet de convention collective et prennent toutes les décisions concernant la vie syndicale.

Les syndicats CSN sont autonomes: c'est même une de leurs caractéristiques majeures. Cette autonomie leur assure de préserver leur capacité de déterminer leurs priorités, de mener leurs luttes et de prendre les décisions qu'ils estiment nécessaires.

Cette autonomie ne signifie pas l'isolement. En s'affiliant à la CSN, un syndicat choisit de s'associer à plusieurs autres groupes de travailleuses et de travailleurs, de respecter les décisions prises collectivement au sein de la confédération et de développer ainsi la solidarité.

Il faut que la vie syndicale dans les syndicats soit très active. Par ses personnes déléguées aux instances, le syndicat fera connaître ses besoins, attentes, difficultés ou propositions, accords ou désaccords sur un sujet.

Les décisions prises en instances seront acceptées, modifiées ou rejetées par les assemblées générales.

Le syndicat est le premier responsable des liens entre ses membres et les instances de la CSN et aussi de l'organisation de la vie syndicale. C'est lui qui détermine ses structures, budgets, etc. Le syndicat est sollicité pour mettre en application les décisions prises au congrès, y compris se rallier à ces décisions en cas de désaccord. On peut conclure que la force de la CSN réside dans sa base, c'est-à-dire les «membres».

LA FÉDÉRATION, un lieu de solidarité et de mise en commun

À la CSN, les syndicats se regroupent aussi sur une base sectorielle ou professionnelle, en fédération. Il y en a huit. Votre syndicat fait partie d'une de ces fédérations. La fédération a comme rôle de mettre à la disposition des syndicats affiliés tous les services requis en matière de négociation et d'application des conventions collectives.

Les fédérations constituent un important lieu de solidarité au sein du mouvement CSN.

Les fédérations de la CSN

- CSN-Construction
- Fédération du commerce (FC-CSN)
- Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN)
- Fédération des professionnelles (FP-CSN)
- Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)
- Fédération des employées et des employés de services publics (FEESP-CSN)
- Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN)
- Fédération nationale de la culture et des communications (FNCC-CSN)

LE CONSEIL CENTRAL, un lieu de ralliement et un acteur politique important

La vie syndicale en région s'articule autour des conseils centraux. Il y en a 13 sur le territoire québécois. Le conseil central réunit donc tous les syndicats CSN de son territoire.

Un lieu privilégié

Lieu privilégié pour développer la solidarité entre les syndicats dans la région, notamment lors des conflits, les conseils centraux sont appelés à intervenir sur des questions touchant leur région et des thématiques reliées aux campagnes nationales de la CSN (8 mars, 1^{er} mai, etc.).

Ils traitent donc publiquement de questions telles le chômage, les fermetures d'entreprises, la création d'emploi, le logement, le transport, la santé, l'éducation, l'environnement, la violence faite aux femmes et toutes les formes de discrimination, la pauvreté, le racisme, l'intégration des immigrantes et des immigrants, la réintégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, les impacts de certaines mesures gouvernementales (municipales, le français comme langue de travail, etc.).

Les conseils centraux assument aussi une responsabilité de représentation politique des intérêts des travailleuses et des travailleurs membres de syndicats CSN de la région en siégeant au sein de divers lieux de décisions sur plusieurs sujets à incidence économique ou sociale, tels les conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

Le conseil central est ainsi un lieu de débats et de concertation syndicale et populaire. Il est un pôle d'attraction dans chacune des régions. C'est là que s'organise et se manifeste la solidarité régionale.

Le conseil central dispense de la formation aux militantes et aux militants de ses syndicats sur des questions relatives à l'organisation de la vie syndicale, au rôle des membres des comités exécutifs et autres responsabilités syndicales, à la santé et sécurité, à l'information syndicale, à la condition féminine, à l'intégration des communautés culturelles, des immigrantes et des immigrants, etc.

Le conseil central aide également les travailleuses et les travailleurs à s'organiser en syndicat.

Les conseils centraux de la CSN

- Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec
- Bas-Saint-Laurent
- Cœur-du-Québec
- Côte-Nord
- Estrie
- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
- Lanaudière
- Laurentides
- Montérégie
- Montréal-métropolitain
- Outaouais
- Québec-Chaudière-Appalaches
- Saguenay-Lac-Saint-Jean

Ensemble, nous formons la CSN.

LA CSN : un mouvement

La CSN, c'est l'union, dans un même mouvement, des syndicats, des fédérations et des conseils centraux. Cette union a pour but de donner une orientation commune à l'action syndicale dans le but de la renforcer et ainsi augmenter notre rapport de force.

Des instances démocratiques

La CSN s'est aussi donné des instances démocratiques pour voir à la bonne marche de la centrale syndicale : le congrès, le comité exécutif, le conseil confédéral et le bureau confédéral.

Le congrès de la CSN

Réunis en congrès triennal, les délégué-es des syndicats, des fédérations et des conseils centraux procèdent à l'élection du comité exécutif de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), adoptent le budget de la CSN et définissent les orientations politiques et syndicales de la CSN. Près de 2 000 personnes participent aux délibérations du congrès.

Le comité exécutif

Entre les congrès, c'est le comité exécutif qui assume la direction de la confédération, voit à l'application des mandats votés par le Congrès et les autres instances de la CSN. Il comprend six membres directement élus par le Congrès confédéral.

Le conseil confédéral

Le conseil confédéral est l'autorité suprême entre les congrès. C'est là que se prennent toutes les décisions d'orientation soumises par le comité exécutif de la CSN. Le conseil confédéral a, entre autres, le pouvoir de créer des comités, des commissions ou des groupes d'étude lorsqu'il le juge à propos. Plus de 200 délégué-es participent aux travaux du conseil confédéral.

Le bureau confédéral

Le bureau confédéral prend les décisions entourant le fonctionnement général de la CSN. Il surveille l'administration du Fonds de défense professionnelle (FDP qui sert à soutenir financièrement les travailleuses et les travailleurs en grève ou en lock-out ainsi que les luttes et campagnes engagées par le mouvement).

Le bureau confédéral est composé d'une cinquantaine de délégué-es provenant des conseils centraux, des fédérations et du comité exécutif de la CSN.

LES MEILLEURS SERVICES SONT CEUX QU'OFFRE LA CSN

À la CSN, la cotisation syndicale donne accès à une multitude de services inégalés. En plus, des conseillères et des conseillers affectés à la négociation et à la vie syndicale provenant des fédérations, la CSN offre aux syndicats et aux membres des services diversifiés qu'aucune autre organisation n'est en mesure de donner.

En voici quelques-uns:

- des conseillères et des conseillers syndicaux spécialisés en défense des accidenté-es du travail, en assurance-emploi et en condition féminine (congé maternité, équité salariale, etc.);
- des avocates et des avocats pour défendre les droits des travailleuses et des travailleurs;
- une actuaire pour analyser et bâtir des régimes de retraite;
- des comptables qui aident les syndicats à produire des états financiers transparents;
- des économistes pour réaliser des études de secteur et faciliter l'élaboration de demandes salariales;
- des ingénieurs industriels, des professionnels en santé mentale et des ergonomes pour fournir des expertises sur les conditions et les lieux de travail et pour apporter des correctifs (équipements, postures de travail, épuisement professionnel, harcèlement au travail, sécurité, etc.);
- des conseillères et des conseillers en communication pour faire connaître les revendications dans les médias;
- des conseillers en mobilisation pour soutenir les membres en négociation ou en conflit.

Le tout soutenu par un personnel d'appui à tous les niveaux (secrétariat, imprimerie, etc.).

COMPOSITION DU COMITÉ EXÉCUTIF DE NOTRE CONSEIL CENTRAL

- une personne à la présidence;
- une personne secrétaire;
- une personne trésorière;
- une 1^{re} vice-présidence;
- une 2^e vice-présidence.

INSTANCES DÉCISIONNELLES DU CCATNQ

Congrès

- il se compose de tous les délégués mandatés par leur syndicat respectif;
- il se tient actuellement aux 3 ans soit, entre le 1^{er} avril et le 15 juin;
- il détermine l'orientation idéologique du conseil central et les grandes lignes de ses politiques générales;
- il peut amender les statuts et règlements;
- il entend et approuve les rapports des travaux effectués par le comité exécutif lors de mandat précédent;
- il approuve les états financiers et fixe aussi ceux pour le prochain mandat;
- il élit le comité exécutif;
- il détermine les per capita qui devront être versés au conseil central;
- il élit les membres du comité de surveillance;

La délégation pour assister au congrès est déterminée par la personne trésorière et la personne secrétaire sur l'effectif moyen du syndicat dans les 12 mois qui précèdent le 120^e jour du congrès.

* Délégation officielle signifie que ces délégué-es ont droit de parole et de vote.

* Délégation fraternelle a droit de parole après les délégué-es officiels mais n'a pas le droit de vote.

Le conseil central établit des politiques de remboursement dépenses et salaires.

Assemblée générale

- est l'autorité suprême entre les congrès;
- reçoit et dispose du rapport du comité exécutif y compris des compte-rendu des opérations financières;
- accrédite les personnes nouvellement déléguées;
- forme les différents comités;
- réalise les politiques et les directives du congrès;
- peut modifier le budget si nécessaire suite à une recommandation du comité exécutif.

LE CODE DE PROCÉDURE: LES PRINCIPALES RÈGLES UTILISÉES

Voici quelques règles souvent utilisées.

Proposition principale : Elle nécessite toujours d'être appuyée. Elle peut être amendée. Elle sera adoptée ou rejetée à la majorité des voix.

Amendement : Modification que l'on désire apporter à une proposition principale. Elle doit toujours être appuyée; elle peut être l'objet de modification par un sous-amendement. Le vote sur l'amendement est pris avant celui sur la proposition principale et est rejeté ou adopté à la majorité des voix.

Question préalable : Règle utilisée pour mettre fin au débat et procéder au vote; ne peut être posée et reçue sans qu'au moins cinq personnes soient intervenues dans le débat en cours. Elle doit être appuyée, ne peut être amendée et ne se discute pas. La présidence d'assemblée doit procéder au vote. Si les 2/3 des membres de l'assemblée l'adoptent, c'est qu'ils se jugent prêts à voter sur la proposition en discussion.

Point d'ordre : S'adresse à la présidence d'assemblée qui doit trancher le point soulevé immédiatement, en suspendant le débat en cours. Ramener l'ordre dans la réunion, s'en tenir au sujet en cours, une question d'interprétation du code de procédures sont des points d'ordre fréquents. La réunion reprend son cours normal après l'éclaircissement du point d'ordre par la présidence.

Laisser sur table : Cette motion a pour effet de reporter à une autre réunion l'adoption ou le rejet d'une proposition en discussion; les motifs sont généralement le manque de temps ou d'information. Elle doit être appuyée, ne se discute pas, ne peut être amendée et demande la majorité des voix pour être retenue.

Avis de motion : Motion individuelle (sans appui annonçant que l'on souhaite, à une réunion ultérieure, reprendre la discussion sur une proposition adoptée).

Question privilège : C'est une question particulière soumise pour considération aux membres d'une assemblée; généralement prévue à l'avance dans l'ordre du jour.

Comité plénier : Une assemblée peut décider, par majorité des voix, de se transformer en comité plénier par proposition appuyée. On peut discuter l'opportunité de le faire, mais cette motion ne s'amende pas. L'assemblée détermine d'avance la durée du comité plénier.

Cela rend possible de débattre largement d'une question sans se restreindre à une proposition principale avec amendement et sous-amendement. En comité plénier, chaque participant peut annoncer sa propre proposition. À la fin du temps convenu pour le comité plénier, le vote est demandé sur chacune des propositions avancées pour décider de la ramener ou non en assemblée régulière pour être adoptée ou rejetée.

Comité exécutif CCATNQ
Attribution des mandats - 28 octobre 2021

Titre	Nom	Mandats
Présidence	Félix-Antoine Lafleur	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Actions Politiques</i> - <i>Vie régionale</i> - <i>Communication</i> - Environnement - Éducation
Secrétariat	Miranie Brouillard	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Information</i> - <i>Condition féminine</i> - Jeunes - LGBT+ - Entraide (PEPS)
Trésorerie	Daniel Lacroix	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Administration</i> - <i>Comptabilité</i> - Appui à la mobilisation - Appui à la trésorerie, service de vérification - Gestion de l'immeuble
1 ^{re} Vice-présidence	Lyne Massicotte	<ul style="list-style-type: none"> - Formation - Santé et Sécurité au travail
2 ^e Vice-présidence	Éric Fugère	<ul style="list-style-type: none"> - Premières Nations - Santé et services sociaux - Syndicalisation - Pénurie de main-d'œuvre
Équipe régionale		<ul style="list-style-type: none"> - Vie syndicale

Description des mandats politiques

Mandat	Description	Responsable au CE
	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir et former des relations avec les acteurs politiques de la région. Faire les représentations auprès des différents paliers de gouvernements. Siège à la CRPMT et aux autres organisations nécessaires. 	Présidence
Communication	<ul style="list-style-type: none"> Assurer les communications avec les médias locaux, régionaux et nationaux dans le meilleur intérêt des membres, des syndicats locaux et du CCATNQ. Être le porte-parole officiel du CCATNQ. 	Présidence
Vie régionale	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir et améliorer la cohésion et la solidarité entre l'ensemble de composantes de la CSN dans la région. Assurer la présence du CCATNQ auprès des syndicats. Représenter le conseil central dans les instances de la CSN et auprès des composantes. 	Présidence
Information	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer de tenir les syndicats informés des activités du CCATNQ. Planifier et convoquer les assemblées générales, congrès et autres instances. Recevoir et traiter toute communication pertinente pour le CCATNQ de la part des syndicats ou d'autres sources. Transmettre aux syndicats toute correspondance pertinente en provenance du CCATNQ. Tenir les procès-verbaux des AG, congrès, rencontre du CE et autres instances. Gérer les archives du CCATNQ. 	Secrétariat
Administration	<ul style="list-style-type: none"> Gère les achats/locations nécessaires pour le fonctionnement du CCATNQ. Gère les comptes de dépense, factures de libération et autres déboursés. Effectue les demandes de budget pour les actions et campagnes du CCATNQ et, le cas échéant, de ses syndicats. 	Trésorerie
Comptabilité	<ul style="list-style-type: none"> Tiens les livres comptables du CCATNQ. Présente les rapports comptables du CCATNQ lors des instances. Prépare, avec le CE, le budget triennal et le modifie si nécessaire. 	Trésorerie
Appui à la trésorerie	<ul style="list-style-type: none"> Conseille et vient en aide aux syndicats en appui dans leur trésorerie. Appui les syndicats dans leurs besoins de vérification des finances. 	Trésorerie
Vie syndicale	<ul style="list-style-type: none"> Appuyer les syndicats dans l'organisation et la stimulation de la vie syndicale. 	Équipe régionale

Mandat	Description	Responsable au CE
	<ul style="list-style-type: none"> En partenariat avec l'ensemble des élus régionaux et personnes conseillères syndicales, tant fédératives que confédérales, recenser et développer des outils et des méthodes favorisant la vie syndicale locale. Soutenir et outiller les syndicats grâce aux outils développés. 	
Appui à la mobilisation	<ul style="list-style-type: none"> En partenariat avec le SAMVR, soutient les syndicats dans l'organisation et la mise en action de mobilisation. Appui le CE et ses membres dans l'organisation de mobilisations dans le cadre des différents mandats et campagnes. 	Daniel Lacroix
Condition féminine	<ul style="list-style-type: none"> Forme et préside le comité de condition féminine du CCATNQ. Participe aux instances de la condition féminine de la CSN et fait rapport au CE. Met en place les campagnes de la condition féminine de la CSN dans le respect des orientations du CCATNQ. Forme les partenariats nécessaires à l'accomplissement de son mandat en respect des Statuts et Règlements du CCATNQ (RFAT, CALACS, etc.). Coordonne l'organisation des activités du 8 mars en région. 	Miranie Brouillard
Éducation	<ul style="list-style-type: none"> Assure une veille des enjeux politiques entourant le monde de l'éducation dans la région. Participe aux rencontres, colloques ou autres événements jugés nécessaires pour l'accomplissement de son mandat et produit un rapport. S'assure de la mise en œuvre du plan de travail découlant des propositions du/des congrès ou d'autres instances. Forme les partenariats nécessaires à l'accomplissement de son mandat en respect des Statuts et Règlements du CCATNQ. Présente un rapport de son mandat lors des instances. 	Félix-Antoine Lafleur
Entraide (PEPS)	<ul style="list-style-type: none"> Agit à titre de responsable régional de l'Entraide. S'assure de la mise en œuvre du plan de travail découlant des propositions du/des congrès ou d'autres instances. Participe aux rencontres de l'Entraide de la CSN. Participe aux rencontres, colloques ou autres événements jugés nécessaires pour l'accomplissement de son mandat et produit un rapport. Fait connaître aux syndicats les ressources d'aide disponibles sur les différents territoires de la région. 	Miranie Brouillard
Environnement	<ul style="list-style-type: none"> Assure une veille des enjeux politiques en environnement dans la région. 	Félix-Antoine Lafleur

Mandat	Description	Responsable au CE
	<ul style="list-style-type: none"> • Participe aux rencontres, colloques ou autres événements jugés nécessaires pour l'accomplissement de son mandat et produit un rapport. • S'assure de la mise en œuvre du plan de travail découlant des propositions du/des congrès ou d'autres instances. • Présente un rapport de son mandat lors des instances. • Forme les partenariats nécessaires à l'accomplissement de son mandat en respect des Statuts et Règlements du CCATNQ. • Siège au Conseil régional en environnement de l'Abitibi-Témiscamingue (CREAT). 	
Formation	<ul style="list-style-type: none"> • Participe aux rencontres des responsables des formations de la CSN. • Sonde les syndicats sur leurs besoins de formation. • Planifie le calendrier de formation du CCATNQ en fonction des besoins des syndicats. • Coordonne l'organisation des formations (réservation de salles, matériel de formation, formateurs, etc). • Idéalement, est formateur-trice. 	Lyne Massicotte
Gestion de l'immeuble	<ul style="list-style-type: none"> • Reçoit et traite les demandes ayant trait à l'immeuble du 609 avenue Centrale à Val-d'Or. • Produit ou fait produire un rapport prévisionnel des besoins en travaux pour l'immeuble. • Gère l'achat de matériaux, les contrats d'entretien ainsi que les achats de services ayant trait à l'entretien de l'immeuble. • Fait rapport de ses activités au comité exécutif. 	Daniel Lacroix
Jeunes	<ul style="list-style-type: none"> • Participe aux rencontres convoquées par le comité jeunes de la CSN. • Participe aux rencontres, colloques ou autres événements jugés nécessaires pour l'accomplissement de son mandat et produit un rapport. • Fait la promotion de l'École de la relève syndicale ainsi que de tout autre événement qui promeut l'implication syndicale des jeunes dans la région. • S'assure de la mise en œuvre du plan de travail découlant des propositions du/des congrès ou d'autres instances. 	Miranie Brouillard

Mandat	Description	Responsable au CE
LGBT+	<ul style="list-style-type: none"> • Assure le lien entre le CCATNQ et les organismes de défense des droits des LGBT+ en région. • Participe aux rencontres convoquées par le comité jeunes de la CSN. • S'assure de la mise en œuvre du plan de travail découlant des propositions du/des congrès ou d'autres instances. • Participe aux rencontres, colloques ou autres événements jugés nécessaires pour l'accomplissement de son mandat et produit un rapport. • Forme les partenariats nécessaires à l'accomplissement de son mandat en respect des Statuts et Règlements du CCATNQ. 	Miranie Brouillard
Pénurie de main-d'œuvre (mandat ad hoc)	<ul style="list-style-type: none"> • S'assure de la mise en œuvre du plan de travail découlant des propositions du/des congrès ou d'autres instances. • Participe aux rencontres, colloques ou autres événements jugés nécessaires pour l'accomplissement de son mandat et produit un rapport. • Veille à l'organisation du comité sur la PMO. 	Éric Fugère
Relation avec Premières Nations	<ul style="list-style-type: none"> • S'assure de la mise en œuvre du plan de travail découlant des propositions du/des congrès ou d'autres instances. • Participe aux rencontres, colloques ou autres événements jugés nécessaires pour l'accomplissement de son mandat et produit un rapport. • Présente un rapport de son mandat lors des instances. • Forme les partenariats nécessaires à l'accomplissement de son mandat en respect des Statuts et Règlements du CCATNQ. 	Éric Fugère
Santé et Sécurité au Travail	<ul style="list-style-type: none"> • S'occupe de l'organisation des activités de la Semaine nationale de la SST de la CSN. • S'occupe de l'organisation des activités du 28 avril, Journée internationale de commémoration des travailleuses et travailleurs morts ou blessés au travail. • S'assure de la mise en œuvre du plan de travail découlant des propositions du/des congrès ou d'autres instances. • Participe aux rencontres, colloques ou autres événements jugés nécessaires pour l'accomplissement de son mandat et produit un rapport. • Présente un rapport de son mandat lors des instances. • Forme les partenariats nécessaires à l'accomplissement de son mandat en respect des Statuts et Règlements du CCATNQ. 	Lyne Massicotte

Mandat	Description	Responsable au CE
Santé et Services sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Assure une veille des enjeux politiques entourant le monde de la santé et des services sociaux dans la région. • Participe aux rencontres, colloques ou autres événements jugés nécessaires pour l'accomplissement de son mandat et produit un rapport. • Présente un rapport de son mandat lors des instances. • Forme les partenariats nécessaires à l'accomplissement de son mandat en respect des Statuts et Règlements du CCATNQ. 	Lyne Massicotte
Syndicalisation	<ul style="list-style-type: none"> • En partenariat avec le SAMVR et le Service de syndicalisation, aide à concevoir et mettre à jour le plan de syndicalisation régional. • Appui le SAMVR et le Service de syndicalisation dans l'organisation d'opérations de syndicalisation. • Coordonne les agents multiplicateurs en syndicalisation (AMS). 	Éric Fugère
Camp Vol-d'Été Leucan-CSN	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation de campagnes de financement du Camp Vol d'été annuelles et/ou ponctuelles. • Promotion de la campagne nationale du 1\$. • Siègent à l'AG de la Fondation du Camp Vol d'été Leucan-CSN. 	Félix-Antoine Lafleur

Tableau de répartition du temps des élus

Élus	Tâche	Temps alloué par mois (approx)
<p>Présidence (20 jours/ mois environ) 14 payé CC 6 payé CSN</p>	<p>Préparation et représentations :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Publiques et médiatiques. -Syndicales (dans les syndicats). -Politiques (élus régionaux, membres de la société civile, organismes communautaires, etc.). -Instances confédérales (bureau confédéral, conseil confédéral, rencontre des présidences de conseils centraux, rencontre des présidences de toutes les organisations, comités confédéraux, etc.). -Suivi des mandats avec les autres élus du CE. -Préparation et mise à jour du plan de travail en lien avec les mandats politiques attribués à l' élu. -Participation aux rencontres de l'équipe régionale. -Avec le secrétariat, planification de l'ordre du jour des rencontres du comité exécutif, assemblées générales et autres rencontres. -Participation aux mobilisations syndicales et sociétales. 	<p>1 journée 5 journées 3 journées 6 journées</p> <p>½ journée 1 journée ½ journée ½ journée</p> <p>1,5 journée</p>
<p>Vice-présidence (3 jours/mois) payés par CC</p>	<p>Préparation et mise à jour du plan de travail en lien avec les mandats. Mise en œuvre des mandats (organisation de formations, de mobilisations, d'actions de visibilité, participation à des rencontres de comités, organisation et participation à des colloques ou ateliers, etc.).</p>	<p>2 journées 1 journée (+ les jours prévus pour chacun des mandats)</p>
<p>Vice-présidence (6 jours/mois) payés par CC</p>	<p>Préparation et mise à jour du plan de travail en lien avec les mandats. Mise en œuvre des mandats (organisation de formations, de mobilisations, d'actions de visibilité, participation à des rencontres de comités, organisation et participation à des colloques ou ateliers, etc.).</p>	<p>4 journées 2 journées (+ les jours prévus pour chacun des mandats)</p>

À des fins de compréhension, nous avons surligné les tâches accomplies par le secrétariat et la trésorerie qui comportent des dédoublements ou des échanges entre ces deux postes.

Élus	Tâches	Temps alloué par mois (env)
<p>Secrétariat (5 jours/mois) payés par CC</p>	<p>Réception et traitement de toute correspondance adressée au comité exécutif ou à un de ses membres ainsi que des inscriptions aux délégations internes et externes. (Ceci inclut entre autres les demandes de dons, budgets pour journées thématiques, campagnes confédérales, mise à jour des coordonnées des syndicats et autres qui sont traitées, puis transférées à la trésorerie).</p> <p>Rédaction, correction, archivage des procès-verbaux des comités exécutifs, assemblées générales, congrès et autres rencontres</p> <p>(ceci inclut entre autres la recherche, l'extraction et la transmission d'extrait de procès-verbaux à la trésorerie pour différentes demandes à incidences monétaires, internes ou externes puisque chaque dépense doit normalement être accompagnée de l'extrait de P-V qui l'autorise. Inclut aussi les présences en AG à transmettre pour les demandes d'aide).</p> <p>Préparation et transmission de tout bulletin d'information, mémo, journal et autres informations pertinentes aux syndicats.</p> <p>(ceci inclut entre autres la coproduction avec la trésorerie de tout élément devant être intégré aux informations transmises ainsi que l'échange d'information sur tout déboursé en lien avec la production, diffusion et/ou promotion des outils d'information utilisés).</p> <p>Avec le président, planification de l'ordre du jour des rencontres du comité exécutif, assemblées générales et autres rencontres et intégration de celles-ci au calendrier CSN. (ceci inclut entre autres l'intégration du rapport de trésorerie à la documentation préparatoire de chacune des rencontres de l'exécutif et des assemblées générales)...</p> <p>Planification et organisation de ressources matérielles (salles, matériel audio, documents, etc.) et des présentations (si nécessaire) pour les rencontres de l'exécutif, les assemblées générales et le congrès en partenariat avec la trésorerie.</p> <p>(Ceci inclut entre autres l'échange d'information entre la trésorerie et le secrétariat sur le budget disponible pour l'organisation de chacune des rencontres, sur la facturation des dépenses, sur la conception et l'intégration des documents de trésorerie, ou ayant une incidence budgétaire, dans les présentations)..</p> <p>Préparation et mise à jour du plan de travail en lien avec les mandats politiques attribués à l'élu.</p>	<p>½ journée</p> <p>1,5 journées</p> <p>1 journée</p> <p>½ journée</p> <p>½ journée</p> <p>1 journée</p>
<p>Trésorerie (8 jours/mois) payés par CC</p>	<p>Traitement des per capita (les entrées dans Syndex, encaissement des chèques, vérifications, suivis et classement des rapports de per capita) Ex : Mise à jour/validation des coordonnées des élus des syndicats dans le système Ex : Présences d'AG pour aide aux syndicats.</p> <p>Ex : Rapport des per capita à venir x</p> <p>Comptabilité courante (gestion des entrées et sorties, les entrées de données dans le système de comptabilité).</p> <p>Ex : Suivi des postes budgétaires en fonction des correspondances (dons, campagnes, etc.) Ex : Rapport des flux de trésorerie et production des états financiers pour rencontres. Ex : Suivi des budgets alloués pour l'organisation des rencontres..</p> <p>Gestion des factures (facturation des fournisseurs de la CSN, du FDP, suivis et facturation pour les demandes de budget de mobilisation ou de campagnes entre autres). Ex : Réception et traitement des demandes de dons, budgets de campagnes et autres.</p> <p>Ex : Réception d'extraits de P-V envoyés par le secrétariat pour les déboursés et la facturation. Ex : Rapport des comptes impayés et suivi des budgets de mobilisation et campagnes. Ex : Paiement des fournisseurs (salles, repas, mobilisation, etc.).</p> <p>Réception et traitement des rapports de dépenses (membres du CE, participants aux formations, militants lors de mobilisation, salariés lors de dépenses encourues pour le CCATNQ). Ex : Récept. d'extraits de P-V envoyés par le secrétariat à joindre pour justifier les remboursements (exécutif et salariés) et rapport des présences en formation pour dépenses de formation.</p>	<p>2 journées</p> <p>1 journée</p> <p>1,5 journée</p> <p>1 journée</p> <p>½ journée</p>

Élus	Tâches	Temps alloué par mois (env)
	<p>Préparation, participation et suivi des rencontres des trésoriers de la CSN. Ex : Suivi des convocations des rencontres. Ex : Production et intégration des rapports des rencontres aux P-V (ex : production et intégration d'informations liées aux rencontres dans les outils d'information utilisés).</p> <p>Formation, soutien à la trésorerie et aux comités de surveillance des syndicats. Ex : Suivi des demandes reçues au secrétariat pour registre. Ex : inclusion des rapports de services rendus aux syndicats aux P-V, Ex : transmission et production d'informations destinées aux syndicats sur les services disponibles.</p> <p>Préparation et mise à jour du plan de travail en lien avec les mandats politiques attribués à l' élu.</p>	<p>1 journée</p> <p>1 journée</p>
<p>Secrétariat - trésorerie (12 jours/mois) payés par CC</p>	<p>Réception et traitement de toute correspondance adressée au comité exécutif ou à un de ses membres.</p> <p>Rédaction, correction, archivage des procès-verbaux des comités exécutifs, assemblées générales, congrès et autres rencontres.</p> <p>Préparation et transmission de tout bulletin d'information, mémo, journal et autres informations pertinentes aux syndicats.</p> <p>Avec le président, planification de l'ordre du jour des rencontres du comité exécutif, assemblées générales et autres rencontres.</p> <p>Planification et organisation de ressources matérielles (salles, matériel audio, documents, etc.) et des présentations (si nécessaire) pour les rencontres de l'exécutif, les assemblées générales et le congrès.</p> <p>Traitement des per capita (faire les entrées dans Syndex, encaissement des chèques, vérifications, suivis et classement des rapports de per capita).</p> <p>Comptabilité courante (gestion des entrées et sorties, entrée de données dans le système de comptabilité).</p> <p>Gestion des factures (facturation des fournisseurs, de la CSN, du FDP, suivi et facturation pour les demandes de budget de mobilisation ou de campagnes entre autres).</p> <p>Réception et traitement des rapports de dépenses (membres du CE, participants aux formations, militants lors de mobilisation, salariés lors de dépenses encourues pour le CCATNQ).</p> <p>Préparation et participation aux rencontres des trésoriers de la CSN.</p> <p>Formation, soutien à la trésorerie et aux comités de surveillance des syndicats.</p> <p>Préparation et mise à jour du plan de travail en lien avec les mandats politiques attribués à l' élu.</p>	<p>½ journée</p> <p>1 journée</p> <p>1 journée</p> <p>½ journée</p> <p>½ journée</p> <p>2 journées</p> <p>1 journée</p> <p>1 journée</p> <p>1 journée</p> <p>½ journée</p> <p>1 journée</p> <p>1,5 journée</p>

Les journées surlignées en jaune représentent les économies en termes de temps (1/2 journée chacune) que permettrait la création du poste de secrétariat-trésorerie. Dans les deux cas, les économies se font grâce à la réduction, voir l'annulation de doublons de tâches et d'échanges d'informations entre le secrétariat et la trésorerie.

Tableau du nombre de journées budgétées pour des mandats/représentations du CCATNQ

(ce tableau n'inclut pas les journées faites par la présidence)

Le nombre de journées est présenté sur l'échelle d'un mandat (3 ans)

Représentations de l'exécutif

Réunions du comité exécutif	90 jours
Formation des élus	24 jours
Assemblées générales du CCATNQ	36 jours
Congrès du CCATNQ (Organisation et participation)	42 jours
Conseil confédéral	96 jours
Congrès de la CSN	15 jours
Total Représentations	303 jours

Mandats politiques

Mobilisation et Syndicalisation	21 jours
Formation	18 jours
Appui à la trésorerie	36 jours
Vie syndicale	9 jours
Condition féminine, LGBT+, Jeunes	15 jours
Services publics (Santé service sociaux et Éducation)	12 jours
Santé et sécurité du travail	15 jours
Environnement	9 jours
Comité de surveillance	6 jours
Comité de condition féminine	7 jours
Comité de santé et sécurité du Travail	6 jours
Comité de mobilisation régional	6 jours
Responsable de l'immeuble	21 jours
Total Mandats	181 jours

Présences du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue—Nord-du-Québec auprès des syndicats affiliés

Camarades,

Tel qu'il avait été proposé lors du 23^e congrès du CCATNQ-CSN à La Sarre en mai 2019, le comité exécutif du conseil central s'est mis à l'œuvre afin d'être plus présent sur le terrain auprès des syndicats et des membres. Le défi ne fut pas mince, en particulier dû à la crise sanitaire qui nous a toutes et tous forcé à revoir nos pratiques en termes de contacts humains. Mais le comité exécutif ne s'est pas laissé abattre redoublant d'ingéniosité en mettant, entre autres, une plateforme Zoom à la disposition des syndicats dès le début de la crise permettant ainsi aux syndicats de poursuivre leurs rencontres sous un nouveau format tout en donnant une opportunité supplémentaire aux membres du comité exécutif de s'imprégner de la réalité syndicale dont les membres des syndicats témoignaient durant ces rencontres. Bien sûr, nous ne nous sommes pas limités à ces rencontres virtuelles, ne manquant que peu d'occasions d'épauler les syndicats lors d'actions de mobilisation, une autre excellente opportunité de contacts directs avec les membres. La tournée de B-B-Q de l'été 2021 aura elle aussi été une occasion de rencontrer des membres dans un autre cadre.

Bref, nous poursuivons notre engagement à toujours se rapprocher le plus possible des membres des syndicats affiliés afin de mieux connaître leur réalité quotidienne et de faire connaître le rôle et les positions du CCATNQ. Le tableau ci-joint est la représentation condensée des présences du comité exécutif auprès des syndicats et de leurs membres au courant du dernier mandat. Il est important de noter qu'en partie à cause des changements au secrétariat du Conseil central, le tableau suivant est incomplet, il n'inclut d'ailleurs pas les présences virtuelles des membres du comité exécutif. Il reflète toutefois la tendance générale de l'augmentation de la proximité des élus du CCATNQ avec le terrain tel que mandaté par le dernier congrès

Tableau de présence du CC dans les syndicats 2019-2022

Syndicats	Date(s) de la présence	Raison	Soutien en trésorerie (Nombre de jours)
S.T. Construction A-T. – CSN	20 octobre 2021	Semaine SST	
S.T.T. Caisse Pop. Rouyn-Noranda-CSN,	8 novembre 2019	Tournée avec la Fédération	
S.S.S. Maxi Chibougamau (CSN)	23 août 2021	Tournée BBQ	
S.T.T. IGA Chibougamau-CSN	23 août 2021	Tournée BBQ	1
S.T.T. Hôtel Gouverneur RN-CSN	16 novembre 2020 8 novembre 2019	AG Tournée avec FC	
S.E. Ben Deshaies-CSN	18 janvier 2020 8 novembre 2019 9 septembre 2021	AG Tournée avec FC Action de mobilisation Action de mobilisation	
S.T.T. Motel de Ville-CSN	8 novembre 2019	Tournée FC Assemblée générale	
S.C.C.C. UQAT-CSN	26 février 2020	Gala 35 ^e anniversaire du syndicat	
S.P.E. Collège Chibougamau-CSN	11 mai 2021 7 juin 2021	Journée de grève Journée de grève	
S. enseignantes et enseignants CEGEP A-T-CSN	14 novembre 2020 16 mars 2021 12 mai 2021 4 juin 2021 31 mars 2021	Manif Manif Journée de grève Journée de grève Manif	
S.E.E. Centre musique et danse Val-d'Or-CSN	18 août 2021	Tournée BBQ	
S.E CDPDJ (CSN)			
S.T.T. CPE MRC R-N-CSN	3 décembre 2020 10 décembre 2021 2 décembre 2021 15 octobre 2021	AG Journée de grève Journée de grève Manifestation nationale	
S.T.T. CPE petits chatons-CSN	10 décembre 2021 15 octobre 2021	Journée de grève Manifestation nationale	
S.T.T. CPE Cannelle et Pruneau-CSN	10 décembre 2021 10 décembre 2020 16 août 2021 15 octobre 2021	AG AG (Kebaowek) Tournée barbecue Manifestation nationale	1
S.T.T CPE p'tits maringouins-CSN	5 septembre 2019 10 décembre 2021 21 août 2021 15 octobre 2021	Assemblée générale AG Tournée BBQ Manifestation nationale	
S.T.T. CPE sect. Ville-Marie- CSN,	10 décembre 2021 15 octobre 2021	AG Manifestation nationale	
S.T.T. CPE Bambin et Câlin - CSN	11 septembre 2019	Assemblée générale	
	10 décembre 2021	AG	
	15 octobre 2021	Manifestation nationale	
	2 décembre 2021	Journée de grève	
SIMRA ATU-CSN	17 août 2021	Tournée BBQ	
CSN-SRPPSAM du CISSS A-T	14 juillet 2021 14 novembre 2020 16 mars 2021 17 mars 2021 18 mars 2021	Assemblée générale Manifestation Manifestation Manif Manif	

Tableau de présence du CC dans les syndicats 2019-2022

Syndicats	Date(s) de la présence	Raison	Soutien en trésorerie (Nombre de jours)
	31 mars 2021 16 septembre 2020 18 novembre 2021 21 octobre 2021 13 août 2021 18 août 2021 19 août 2021 27 août 2021 8 mars 2022	Action de mob Action de mob Rencontre Députée RNT pour PRDM Semaine SST Tournée BBQ Tournée BBQ Tournée BBQ Tournée BBQ Action de mob PRDM	
S.T.T. CRSSS Baie-James-CSN	22 août 2021 23 août 2021	Tournée BBQ Tournée BBQ Action de mobilisation	
S.T.T. d'Indépendance 65+-CSN	26 juin 2019	Assemblée générale	
S.T.T. centre héberg. Vallée-de-l'Or-CSN,	22 mars 2022	Assemblée générale	2
S. paramédics ATNQ-CSN	12 juin 2019 8 mars 2022	Point de presse/Action de mob Action de mob Assemblée générale	
S.T.T. CPE Pidaban-CSN	10 décembre 2021 15 octobre 2021	AG Manifestation nationale	2
S.T.T. de la Piaule de Val-d'Or-CSN	19 mai 2022	AG	2
SIMRE AT-CSN	29 mars 2021 8 juin 2022	Assemblée générale Assemblée générale	4
S.T.T. du CPE Vallée des loupis-CSN	10 décembre 2021 4 novembre 2021 15 octobre 2021 18 août 2021	Assemblée générale Manifestation Manifestation nationale Tournée BBQ	5
S.E. Comm. scol. Abitibi-CSN,	8 septembre 2021 14 novembre 2020 18 mars 2021 31 mars 2021 27 août 2021	Assemblée générale Manif Manif Manif Tournée BBQ Journée de grève	
SE Comm. scol. Harricana-CSN,	17 septembre 2019 26 novembre 2019 9 septembre 2021 14 novembre 2020 17 mars 2021 31 mars 2021	Assemblée générale AG PL 40 Assemblée générale Manif Manif Manif Journée de grève	
S.E. municipaux Notre-Dame-du-Nord-CSN			
S.E. municipaux Chapais-CSN	23 août 2021	Manifestation Tournée BBQ	2
S.T.T. Boralex-CSN	26 août 2021	Tournée BBQ	
S.T.T. Transport Lepage Énergie-CSN			
S.T.T. Képa Transport-CSN	20 mars 2021	Assemblée générale	
S.T.T. de Sanimos-CSN			3
S.T.T. Relais routier KM 381-CSN	20 janvier 2021 29 septembre 2021	AG AG Action de mobilisation	2

Tableau de présence du CC dans les syndicats 2019-2022

Syndicats	Date(s) de la présence	Raison	Soutien en trésorerie (Nombre de jours)
S.E. Gaz Métropolitain inc. (CSN)			
S. agents de la paix SCQ	31 mai 2021	Action de mobilisation	
SEMB-SAQ-CSN			
S.T. Mine Noranda-CSN	30 septembre 2019 21 janvier 2020 29 septembre 2020 19 octobre 2020 28 juin 2021 13 août 2021	Rencontre avec députée/exécutif Rencontre avec exécutif Assemblée générale Rencontre avec exécutif Rencontre avec exécutif Tournée BBQ	6
S.T.T. Témisko-CSN			2
S.T.T. Norascon-CSN			6
S.T.T. Temfor-CSN			
S.T. Scierie Val-d'Or-CSN	25 août 2019	Assemblée générale	
S.T. Scierie Béarn-CSN	17 août 2021	Tournée BBQ	
S.T.T. PF Résolu, Senneterre (FIM-CSN)	19 octobre 2021 26 août 2021	Semaine SST Assemblée générale Tournée BBQ	1
S. pompiers forestiers ATBJ-CSN			
SECAT-CSN	19 septembre 2019	Assemblée générale	
S. journaliste Frontière (CSN)			
S.T. de CKVM-CSN			
S. Comm. Radio-Canada-CSN,	3 septembre 2019	Dîner de mobilisation	