
RAPPORT DE LA SECRÉTAIRE

Je vous présente mon rapport comme membre du comité exécutif du Conseil central des syndicats nationaux de l'Outaouais (CCSNO) au poste de secrétaire. Mon syndicat d'origine est le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des Alcools du Québec (SEMB-SAQ), syndicat affilié à la Fédération des employées et des employés de services publics (FEESP). Je suis entrée en fonction lors d'une assemblée générale du conseil central en janvier 2013. Ensuite, j'ai été reconduite au poste de secrétaire du CCSNO aux congrès de 2013, 2016 et 2019.

Pour faire suite au dernier congrès, le comité exécutif m'a mandatée pour les dossiers suivants :

- Développement des réseaux d'entraide en milieu de travail ;
- Organisation de la Journée nationale de l'entraide dans la région ;
- Organisation des formations au CCSNO.

De plus, j'ai été élue en mai 2017 et réélue en mars 2021 au comité national de la condition féminine de la CSN. Je siège également au conseil d'administration de la Maison d'hébergement pour Elles des Deux Vallées depuis juin 2019.

Responsabilités de la secrétaire

En plus des mandats confiés par les instances du conseil central, la secrétaire a les responsabilités suivantes :

- A la responsabilité de tous les procès-verbaux, archives et documents du conseil central ;
- Rédige les procès-verbaux et les signe avec le président ;
- À moins de stipulation contraire, convoque les réunions du congrès et du congrès spécial, de l'assemblée générale et spéciale et du comité exécutif ;
- Rédige et expédie la correspondance dont copie doit être gardée dans les archives ;
- Classe et conserve toute communication et tout document concernant les assemblées ;
- Donne lecture de tout document qui doit être communiqué aux assemblées ;
- Inscrit dans un registre les noms des personnes déléguées présentes aux réunions du congrès et du congrès spécial et des assemblées générales et spéciales et du comité exécutif ;
- Informe les syndicats affiliés lorsque leurs personnes déléguées sont absentes à trois (3) réunions consécutives de l'assemblée générale ;
- Transmet à la personne qui lui succède tous les documents qui sont sous sa garde ;
- Est responsable de l'information au conseil central.

Réseaux d'entraide

Il est important de rappeler que les réseaux d'entraide ont vu le jour à la CSN au début des années 80 alors qu'une grande récession économique mondiale affectait tous les travailleurs et travailleuses. À cette époque-là, l'insécurité financière était palpable, les taux d'intérêt élevés et l'inflation galopante. Le taux de chômage explosait et les familles s'endettaient. Les effets néfastes de la récession se sont fait ressentir dans la vie des gens et nos membres n'y ont pas échappé. C'était dans ce contexte économique que plusieurs militantes et militants de la CSN ont mis sur pied les premiers réseaux d'entraide.



Au cours des 40 dernières années, différents groupes d'entraide ont vu le jour dans plusieurs syndicats et ont véritablement été bénéfiques pour les membres. Les réseaux d'entraide à la CSN ne se substituent ni aux spécialistes ni aux experts, mais aident les membres en les informant, les outillant, les dirigeant vers les bonnes ressources et les accompagnant dans leurs démarches. Même si des salaires décents et des conventions collectives satisfaisantes favorisent de meilleures conditions de vie, ils ne règlent pas tous les problèmes qui peuvent survenir dans le parcours des individus et des familles. Et lorsque des problèmes surgissent et entraînent des détresses, plusieurs de nos membres peuvent se sentir et se retrouver démunis.

Aujourd'hui, nous devons continuer de renforcer nos réseaux d'entraide. Les besoins sont toujours là. Les effets des contraintes sanitaires mises en place pour endiguer la propagation du virus COVID-19 ont eu des effets néfastes sur la santé mentale de plusieurs de nos membres ainsi que leurs familles. Isolement, humeur dépressive, démotivation, détresse psychologique, aggravation des problèmes de dépendance, augmentation des violences familiales et conjugales, pour ne nommer que ceux-là, ont beaucoup affecté la population. Dans plusieurs cas, la pandémie est venue exacerber des problèmes déjà existants.



Toujours préoccupé par ces phénomènes, le CCSNO a fait la promotion auprès des syndicats de la trousse de prévention *Agis pour que ça cesse* produite en 2019 par la CSN avec la subvention de la CNESST. La responsabilité de créer un milieu de travail sain et sécuritaire incombe aux employeurs, et la CSN et le CCSNO veillent à ce que ceux-ci respectent leur obligation à cet égard. Par ailleurs, prévenir et contrer toutes les formes de violence et de harcèlement au travail constitue également une responsabilité collective ; chaque individu a le devoir de faire preuve de civilité et d'adopter une conduite respectueuse envers les autres.

Lors du dernier congrès de la CSN, tenu en janvier 2021, les congressistes ont adopté une résolution visant à soutenir les conseils centraux dans le déploiement des réseaux d'entraide et de l'aide aux syndicats qui doivent répondre à une augmentation des problèmes de santé et de détresse psychologique. Par conséquent, cette résolution adoptée à l'unanimité nous incite à remettre sur pied nos réseaux d'entraide passablement secoués par la pandémie.

Au cours du dernier mandat, en 2019, nous avons jumelé la Journée nationale de l'entraide du 2 février à la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars afin de sensibiliser les participantes et participants au problème de la violence faite aux femmes. Nous avons invité les syndicats à des webinaires, dont un sur la détresse psychologique. Une conférence virtuelle « Quand l'entraide protège la santé psychologique » a également été offerte en 2021. Nous avons également eu une rencontre virtuelle en 2022 dont le sujet était la dynamique de la reconnaissance au travail ainsi que ses apports et ses revers pouvant contribuer ou fragiliser l'entraide au travail.

En définitive, les réseaux d'entraide sont tout aussi indispensables aujourd'hui qu'il y a 40 ans.



Formation

La CSN a toujours accordé une attention particulière à la formation. Les formations syndicales ont pour but de donner aux militantes et militants la capacité et l'autonomie nécessaires pour défendre et promouvoir les intérêts des travailleuses et des travailleurs sur le lieu de travail et dans la société en général.

Le conseil central est conscient que les tâches que doivent accomplir les syndicats sont nombreuses et variées. Que ce soit l'importance d'organiser les assemblées du syndicat, de développer une stratégie de communication avec les membres, d'assurer efficacement la gestion quotidienne des griefs, de bâtir ou de maintenir une vie syndicale active, d'entretenir des liens avec les différentes instances de la CSN, de mobiliser efficacement les membres, de gérer sagement les finances du syndicat en toute transparence, le conseil central offre un appui solide aux syndicats en matière de formation.

Alors, que l'on soit nouvellement élu au comité exécutif, que l'on occupe une responsabilité spécifique dans le syndicat ou que l'on soit une militante ou un militant plus ancien, chacun doit pouvoir jouer son rôle avec aisance et d'assumer pleinement ses responsabilités. La formation est un atout tant au niveau syndical que personnel.

Étant donné l'importance que le CCSNO accorde à la formation syndicale, lors de ses trois derniers congrès, le conseil central a bonifié sa Politique de remboursement – Formation. Ainsi, les militantes et militants peuvent compléter plus facilement, c'est-à-dire sans entrave financière, leurs sessions de formation de base. La formation syndicale est au cœur du développement de la solidarité et de l'engagement militant.

Au cours du dernier mandat, plusieurs formations prévues au calendrier n'ont pu avoir lieu puisque la pandémie nous limitait passablement dans notre capacité à les organiser. Nous avons tout de même tenu quelques sessions de formation via la plateforme électronique Zoom. Aussi, à plusieurs reprises nous sommes intervenus sur une base plus individuelle pour venir en aide à des syndicats qui en faisaient la demande. De plus, le conseil central a pris les mesures nécessaires afin de permettre à tous nos membres anglophones de suivre les sessions de formation de base en anglais. Nous avons travaillé étroitement avec le Conseil central du Montréal métropolitain afin de répondre aux besoins de nos membres. Le comité exécutif du CCSNO a soutenu les syndicats et maintenu tout le support nécessaire afin que les personnes militantes dans leur milieu de travail soient accompagnées dans leurs tâches respectives. (Voir ANNEXE A Statistiques de formation)

En plus d'être la responsable politique de la formation en Outaouais, je suis également formatrice pour la CSN. C'est ce qui m'a amenée à donner de la formation dans plusieurs conseils centraux. Au cours du dernier mandat, j'ai eu la possibilité d'enrichir mes connaissances et ainsi bonifier mes compétences en participant à des transferts de contenus, notamment Exécutif syndical 2. Aussi, pour la formation Information et communications dans nos syndicats, j'ai participé à la refonte de cette formation qui a été revue dans son entièreté par le Service des ressources humaines et de la formation.

Au nom du comité exécutif du CCSNO, je tiens à remercier toutes les personnes formatrices pour leur dévouement et leur implication dans la transmission de leurs connaissances aux militantes et militants de notre conseil central.

Comité national de la condition féminine de la CSN

Le mandat du comité national consiste à soutenir les militantes engagées dans la cause des femmes. Il diffuse des rapports, suscite la formation de comités de condition féminine dans les syndicats, les fédérations et les conseils centraux. Le comité s'assure que la CSN contribue et participe à la lutte des femmes en diffusant de l'information ainsi qu'en entreprenant des luttes sur les revendications particulières des femmes.



Depuis la mi-mars 2020, les femmes sont touchées de multiples façons par les conséquences de la COVID-19. Leurs conditions de vie et de travail se détériorent à vue d'œil, et ces dernières en paient un lourd tribut : plus grande perte d'emploi et de revenu, escalade de la violence conjugale

et des féminicides, augmentation du travail invisible (charge mentale, soins aux enfants, aux aînés et aux personnes vulnérables, travaux domestiques, etc.), surexposition au risque de contamination, etc. Comme les femmes composent la majeure partie du personnel de la santé et des services sociaux, du réseau de l'éducation, des services de garde éducatifs à l'enfance ainsi que du secteur du commerce de détail, elles ont été et sont encore sur la ligne de front.

Au cours du dernier mandat 2019-2021, le comité national a été au cœur de plusieurs campagnes, réflexions et consultations sur divers sujets, dont :

- Campagne d'information sur l'avortement ;
- Journée de réflexion sur les métiers majoritairement féminins organisée par le Comité consultatif Femmes ;
- Consultation sur le renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021.

Pour le mandat 2021-2023, nous avons mis en perspective les nouvelles réalités du travail provoquées par la situation sanitaire de pandémie. Plusieurs travaux y seront associés. Cela dit, les revendications et l'action de la condition féminine de la CSN se fondent sur de grandes orientations quant à la défense et à l'élargissement des droits des femmes : la promotion de modèles et de comportements égalitaires, l'émancipation et l'autonomie économique, la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, les problématiques liées à la santé des femmes, la sauvegarde de l'intégrité et de la sécurité des femmes dans tous les milieux de vie et une plus grande participation des femmes au sein des lieux décisionnels. Dans cet esprit, le prochain mandat du comité s'articulera autour de ces quatre priorités d'intervention :

1. Mettre sur pied une école féministe syndicale à la CSN ;
2. Œuvrez à ce que l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) soit utilisée comme grille d'analyse dans tous les travaux de la CSN ;
3. Lutter contre les violences faites aux femmes dans tous les milieux, dont particulièrement les milieux de travail ;
4. Assurer la visibilité de la condition féminine de la CSN.

Outre ces 4 priorités d'intervention, plusieurs autres dossiers se poursuivent, dont : les activités de clôture de la marche mondiale des femmes de 2021, les 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes du 25 novembre au 6 décembre et la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars, où je vous invite à lire le rapport de Chantale Chénier, vice-présidente à la condition féminine du CCSNO.

Par ailleurs, le comité national de la condition féminine de la CSN continuera également le travail au sein de diverses coalitions afin de développer des analyses, faire valoir les positions de la CSN, et à défendre et faire avancer les droits des femmes.

Maison d'Hébergement Pour Elles Des Deux Vallées

Fondée en 2001, la Maison d'Hébergement Pour Elles Des Deux Vallées est un organisme communautaire de la Vallée-de-la-Lièvre et de la Petite-Nation subventionné par le Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais (CISSSO) et par la Société d'habitation du Québec (SHQ) dont la mission consiste à offrir des services d'aide et d'hébergement aux femmes victimes de violence conjugale ainsi qu'à leurs enfants.



Au cours de mon dernier mandat, en tant que membre du conseil d'administration à la Maison d'Hébergement Pour Elles Des Deux Vallées, nous avons adopté les rapports d'activités et financiers. Nous avons également déterminé les priorités et les objectifs de l'organisme et aussi proposé la formation de comités de travail avec des mandats bien précis. Nous avons autorisé la soumission de demandes de subventions, des contrats, d'ententes de service, etc. Nous avons également adopté les budgets et autorisé les dépenses dépassant 1 000 \$. Au courant de l'année 2021, le comité d'administration a procédé à l'évaluation de la directrice.

Le conseil d'administration se rencontre au moins huit (8) fois dans l'année.

C Conclusion

Au cours des 3 prochaines années, nous aurons à nous relever des conséquences de la COVID-19. Le confinement a été difficile pour nos membres et nos syndicats, mais également pour le conseil central qui a dû s'adapter afin de maintenir les offres de service, le soutien aux syndicats, organiser ses instances et activités en mode virtuel ou hybride afin de garder le contact avec ses membres et briser l'isolement.

Le conseil central est avant tout un lieu physique où nous rencontrons les membres et où nous pouvons échanger avec eux. Les rencontres en visioconférence ont leurs limites. Aussi les membres de l'exécutif ont bien hâte de vous retrouver et de prendre un nouvel élan afin de continuer à lutter pour des conditions de travail décentes et pour vivre comme du monde. Pour y arriver, nous devons toutes et tous AGIR POUR TRANSFORMER L'AVENIR.

Nicole Dupuis
Secrétaire du CCSNO