

RAPPORT DE L'EXÉCUTIF

30^e Congrès SFPQ - 2024



TABLE DES MATIÈRES

Et si ensemble, on défendait demain?	3
Axe 1 - Des États généraux à la défense des services public	4
Afficher notre fierté et nos ambitions pour la fonction publique et parapublique.....	5
Axe 2 - Agir pour protéger la santé psychologique des membres	6
Axe 3 - Faire de la diversité une force syndicale	7
Retour dans l’histoire : L’équité salariale et le sexisme systémique	7
Définir le racisme systémique	8
Des chiffres qui ne mentent pas.....	8
Créer les conditions pour mobiliser tout le monde.....	9
Conclusion	10
Annexe - Quelques résultats d’enquêtes sur la discrimination et le racisme systémique	11
Annexe - Demande de transfert de membres d’une région vers une autre région (article 3.5.1 des Statuts)	12

ET SI ENSEMBLE, ON DÉFENDAIT DEMAIN?

Le 30^e Congrès du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) représente un jalon significatif dans notre histoire. Placé sous le thème évocateur «Et si ensemble on défendait demain?», ce Congrès statutaire s'inscrit comme une occasion privilégiée de réflexion collective sur le type d'organisation que nous voulons être pour la prochaine décennie. En tant qu'instance suprême de notre organisation, ce Congrès nous permettra de scruter et de débattre en profondeur des Statuts et des réglementations que nous nous sommes donnés, ces fondements qui régissent notre action collective et notre organisation interne.

Cette instance n'est pas seulement dédiée à l'examen de nos règles démocratiques : elle s'avère également une tribune importante afin de déterminer les orientations stratégiques qui guideront le Syndicat durant les quatre années à venir. Dans un monde marqué par des transformations rapides et profondes; de la santé mentale au travail, à l'inclusion et la diversité, notre Congrès se veut le creuset où se forgeront les réponses aux enjeux contemporains

que nous vivons. Aujourd'hui, nous sommes appelés à envisager «demain» non pas comme un horizon incertain, mais comme une opportunité de réaffirmer notre engagement envers les valeurs de justice, d'égalité et de solidarité qui nous animent.

Il s'agit donc de définir collectivement les grandes lignes de notre projet syndical pour les années à venir, de renforcer notre capacité à agir en mobilisant l'ensemble de nos membres et à poursuivre les différentes orientations que nous avons prises ces dernières années, notamment celles relatives aux États généraux et à la santé psychologique de nos personnes membres. En nous rassemblant sous le thème «Et si ensemble on défendait demain?», nous affirmons notre volonté non seulement de préserver les acquis, mais aussi d'innover, de nous adapter et de répondre avec pertinence aux défis de notre époque.

Congrès 2024
Et si
ENSEMBLE
on défendait
demain?



AXE 1

DES ÉTATS GÉNÉRAUX À LA DÉFENSE DES SERVICES PUBLICS

Au moment d'écrire ces lignes, le SFPQ se trouve au cœur d'une démarche sur les États généraux de la fonction publique qui devra culminer lors d'un sommet en novembre 2024. Des sondages ont été réalisés, des groupes de discussion ont été organisés, et une multitude d'alliés du monde de la recherche, du communautaire et des mouvements sociaux se mobilisent actuellement afin de nous faire parvenir leurs analyses et recommandations. Cet exercice, le premier du genre au Québec à porter sur la fonction publique, est l'occasion de se poser collectivement des questions fondamentales sur le rôle et la nature de ses services, ainsi évidemment que sur le rôle de celles et ceux qui y œuvrent chaque jour.

Les sujets de réflexion et de débats sont nombreux, car les mandats de la fonction publique sont vastes et variés : le rôle de l'État dans l'économie, la notion de citoyen client, la dématérialisation des services, la transition juste, pour ne nommer que ceux-ci. La pluralité des enjeux abordés et la diversité des visions portées par les personnes consultées témoignent de la richesse des échanges et des contributions. Cette démarche devrait nous mener à renouveler nos argumentaires sur les grands défis de l'administration publique au XXI^e siècle, comme

l'agencification¹, l'accroissement du recours à la sous-traitance, l'adoption de l'intelligence artificielle dans les services publics, ainsi que la gestion par statistiques.

Si la démarche de consultation bat encore son plein, certains constats préliminaires se dessinent et peuvent déjà être partagés. De ces constats généraux, on retiendra notamment que :

1. Plusieurs enjeux techniques et organisationnels, dont font état les personnes répondantes, ont des racines profondément politiques. Le Syndicat se doit d'articuler les liens entre ces enjeux vécus individuellement par ses membres et leurs racines politiques;
2. Alors que le lien entre le travail des fonctionnaires et la qualité souhaitée des services publics est évident pour nous tous, les avenues politiques potentielles qui pourraient répondre à ces aspirations et s'incarner dans des revendications concrètes du SFPQ ne sont pas suffisamment explicitées et vulgarisées.

Nos membres subissent un fort potentiel de politisation sur plusieurs enjeux dans leur travail. Seul un vaste effort coordonné d'éducation politique pour rendre facilement accessibles des argumentaires produits ou partagés par le Syndicat permettra l'articulation d'un nouveau discours et d'une vision collective renouvelée.

ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE

¹ On entend par « agencification » le processus de sortie successive des ministères et organismes des paramètres de la Loi sur la fonction publique pour en faire des unités administratives plus ou moins autonomes dotées d'une direction nommée par le pouvoir politique. On peut citer les exemples de Revenu Québec et de Santé Québec.

Afficher notre fierté et nos ambitions pour la fonction publique et parapublique

Malheureusement, les préjugés envers les travailleuses et travailleurs de l'État — notamment envers les fonctionnaires — sont très tenaces et soutenus par l'idéologie dominante dans les médias. Il est essentiel de faire valoir haut et fort, en dehors de nos propres rangs, le rôle crucial des services publics et de celles et ceux qui y travaillent. Il est donc primordial de lutter plus que jamais contre un affaiblissement des services publics, avec combativité.

Pour cela, il faut aussi proposer et porter publiquement une vision de ce que les services publics pourraient faire de plus et de mieux. Une campagne publique, comportant notamment des interventions publicitaires et médiatiques, donnerait ainsi l'occasion de faire connaître plus largement les conclusions des États généraux, de même que d'autres propositions de défense et d'essor des services de la fonction publique et parapublique.

RECOMMANDATION N° 1:

Que le SFPQ réalise une campagne d'éducation sociopolitique auprès des personnes déléguées, dirigeantes et directrices (DDD), ainsi qu'auprès des personnes membres, à partir des thèmes discutés et des principes et recommandations adoptés lors des États généraux de la fonction publique.

RECOMMANDATION N° 2 :

Que le SFPQ mette en œuvre une campagne publique contre l'affaiblissement des services publics de la fonction publique et parapublique d'une part, et pour une valorisation et un essor des services publics d'autre part.



AXE 2

AGIR POUR PROTÉGER LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE DES MEMBRES

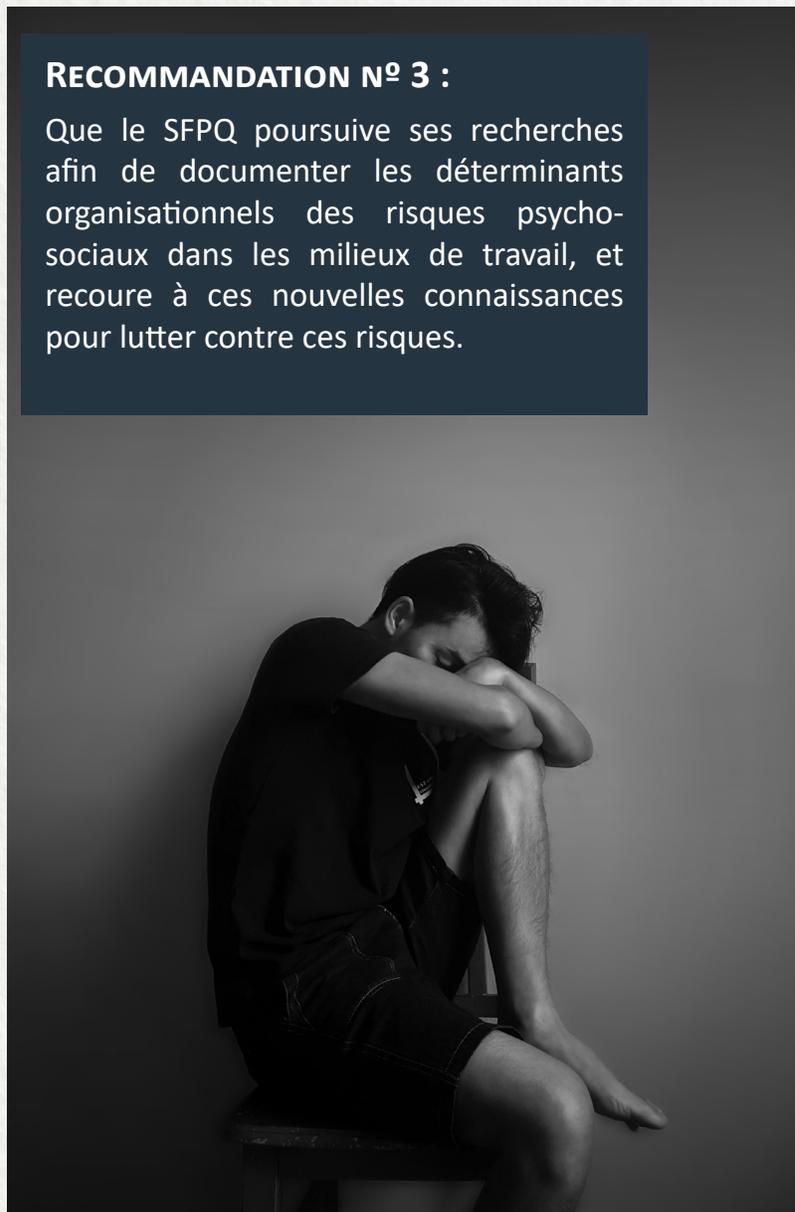
Depuis 2021, nous menons des travaux d'envergure afin de broser le portrait le plus précis possible de l'état de la santé psychologique au travail des personnes membres du SFPQ, et ce, en étroite collaboration avec une équipe de l'Université Laval. En effet, nous avons constaté dès lors que la santé psychologique de nos membres semblait, à l'instar de celle du reste de la société québécoise, se détériorer à la suite de la pandémie et des mutations du monde du travail. Sur la base de ces recherches, des portraits spécifiques à certains milieux de travail sont également en cours de rédaction afin d'outiller les personnes conseillères en santé et sécurité au travail (SST) avec des argumentaires spécifiques aux ministères et organismes concernés.

Le mandat de recherche dont le Syndicat s'est doté en 2021 a donc permis à notre organisation d'entamer un travail d'investigation quantitative nécessaire à l'identification et à l'analyse des principaux risques psychosociaux² (RPS) dans les milieux de travail. Or, si le portrait effectué jusqu'à présent nous permet d'évaluer les RPS de plusieurs milieux, l'identification des enjeux organisationnels qui ont une incidence reste à faire. À ce titre, les pratiques spécifiques de gestion, comme une culture d'impunité ou un contexte favorisant l'anxiété liée à la charge de travail, seront décrites plus en détail afin d'affiner nos revendications et de mieux appuyer les comités SST.

Outre la publication du rapport sur la santé psychologique des travailleurs et travailleuses de la fonction publique et parapublique du Québec, il faudrait effectuer des recherches supplémentaires sur les déterminants de la santé psychologique afin de lier nos nouvelles connaissances à des démarches de prévention pour des milieux de travail plus sains.

RECOMMANDATION N° 3 :

Que le SFPQ poursuive ses recherches afin de documenter les déterminants organisationnels des risques psychosociaux dans les milieux de travail, et recoure à ces nouvelles connaissances pour lutter contre ces risques.



² L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) définit les risques psychosociaux du travail comme des « facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées ».

AXE 3

FAIRE DE LA DIVERSITÉ UNE FORCE SYNDICALE

Comme l'affirme notre déclaration de principes, nous défendons l'intérêt de toutes nos personnes membres, sans discrimination, tant dans leur milieu de travail que dans leur milieu de vie. C'est la mission que nous portons : faire du Québec une société solidaire, progressiste et équitable. Nous devons aussi faire le constat suivant : la tendance à la diversification des origines de notre membrariat est franche et devrait se poursuivre dans les prochaines années. En effet, environ 13 % des travailleurs et travailleuses de la fonction publique sont désormais des personnes issues des minorités visibles et ethniques, de l'immigration ou des personnes autochtones (MVEIA). Cette diversité constitue une force, mais pose aussi l'obligation de s'assurer de rejoindre et d'inclure tous les membres dans nos actions syndicales.

Au courant des dernières années, la question du racisme et du racisme systémique a souvent fait la manchette ou l'objet de rapports officiels. Pensons aux nombreuses femmes autochtones disparues et assassinées, dont la médiatisation a mené à la Commission Viens³ au Québec, ou au traitement des personnes noires par les différents corps policiers qui a mené à un Rapport sur le profilage racial à Montréal. Rappelons-nous plus récemment encore du décès de madame Joyce Echaquan dans un hôpital de Joliette qui a suscité la colère et a mené au Principe de Joyce proposé par la nation atikamekw. Alors que le racisme est aujourd'hui officiellement décrié par toutes et tous, comment expliquer la persistance d'une telle discrimination? Il faut donc amorcer une réflexion sur l'existence du racisme systémique.

Retour dans l'histoire : L'équité salariale et le sexisme systémique

Afin de démystifier la notion de discrimination systémique, il est bon de se tourner vers l'histoire

des luttes féministes menées de front par le Comité national des femmes (CNF) et le SFPQ depuis déjà plusieurs décennies. Parmi les gains importants réalisés par tout le mouvement féministe et dans lesquels nous avons activement participé et déployé beaucoup d'énergie, la Loi sur l'équité salariale se démarque. Cette loi, initialement adoptée en 1996, reconnaît l'existence d'un sexisme plus diffus et moins évident à constater : le sexisme systémique. En effet, malgré l'interdiction de payer un homme et une femme de manière différente pour l'exercice du même travail, des écarts salariaux subsistent toujours. Les analyses ont révélé que des biais sexistes, mais inconscients, menaient à une sous-évaluation de la valeur des emplois typiquement occupés par des femmes. On sous-estime notamment les efforts de concentration, la dextérité fine et l'obligation de rester en position assise comparativement à la force physique requise par les emplois typiquement occupés par des hommes. L'Assemblée nationale du Québec, sous la force de la démonstration du mouvement féministe, a donc adopté une loi permettant de comparer le plus objectivement possible des emplois différents pour s'assurer que leur rémunération est équivalente si leurs tâches ont une complexité et une difficulté comparables.

Avant d'en arriver à cette étape importante dans la lutte au sexisme, il a d'abord été nécessaire de documenter et d'analyser l'enjeu de la persistance des écarts salariaux entre les hommes et les femmes afin de reconnaître l'existence d'un problème et de le nommer dans le but de réfléchir aux moyens pour le régler. Ainsi doit se dérouler le processus de réflexion autour de chaque enjeu où il semble y avoir une discrimination persistante, bien que les lois interdisent toutes formes de discrimination directe.

³ Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès (Commission Viens), Québec, 2019

Définir le racisme systémique

Le racisme systémique est un phénomène qui s'inscrit dans notre passé, mais dont la large reconnaissance est en revanche assez récente. Au Québec et au Canada, de nombreuses collectes de données et de nombreux rapports ont été réalisés afin de documenter la situation, souvent à la suite de malheureux événements. Qu'entend-on exactement par « racisme systémique »? Un rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) sur le racisme systémique le définit comme :

« un phénomène qui tire son origine de rapports de pouvoir inégalitaires historiques ayant façonné à des degrés divers la société, ses institutions (normes et pratiques), ses représentations, ainsi que les relations sociales et pratiques individuelles qui y prennent place, contribuant ainsi à la reproduction dans le temps des inégalités raciales et la persistance des dénis de droits en découlant.

Le racisme systémique désigne un rapport social inégalitaire constitué de dynamiques d'infériorisation, de subordination et d'exclusion issues de l'organisation sociale qui imposent aux groupes racisés, notamment aux communautés noires, et aux peuples autochtones un cumul de désavantages dans différentes sphères de leur existence : éducation, travail, logement, santé, sécurité publique, système de justice, etc.⁴ »

Bien qu'assez complexe, cette définition souligne clairement que le racisme systémique, contrairement à la discrimination raciale directe, n'est pas le résultat d'intentions individuelles; la responsabilité du phénomène est historique et collective. Elle n'est évidemment pas non plus limitée au Québec.

Une définition plus synthétisée existe aussi dans le grand dictionnaire terminologique de l'Office québécois de la langue française et indique aussi que le racisme systémique n'est pas intentionnel :

« Discrimination issue d'inégalités à fondement racial engendrée par les objectifs ou les pratiques des organisations, des institutions ou des États, ou

encore par les rapports sociaux au sein de ceux-ci. [...] Le fonctionnement des institutions aurait pour effet de désavantager, d'exclure ou d'inférioriser certains groupes ethnoculturels et d'en favoriser d'autres, sans intention manifeste des acteurs au sein de ces institutions⁵ ».

Des chiffres qui ne mentent pas

Au-delà des événements malheureux et des témoignages parfois bouleversants, le racisme systémique peut aussi être constaté en analysant les données de plusieurs enquêtes concernant le marché du travail. Les données pour les personnes racisées et autochtones démontrent des écarts aussi significatifs que dans le cas des femmes où le sexisme systémique est reconnu depuis des décennies. Par exemple, selon les données du dernier recensement, au Québec, on constate des écarts salariaux de 20% en moyenne entre les personnes issues de minorités visibles et les personnes qui ne le sont pas.

À la lumière de ces constats, l'existence du racisme systémique au Québec et au Canada fait peu de doute. Toutefois, si la reconnaissance du racisme systémique est le premier pas nécessaire pour lutter contre le phénomène, il n'est pas suffisant. Il faut également être en mesure de prendre la parole lorsque la situation l'exige. Le SFPQ doit être l'allié de toutes les personnes racisées et autochtones et particulièrement de ses propres membres appartenant à ces groupes.

Le Syndicat intervient publiquement sur de nombreux enjeux politiques et projets de loi ayant un impact sur ses membres ou le projet de société qu'il défend. Il prend par exemple position sur des enjeux féministes, écologistes, d'inégalité de revenu ou de défense des services publics.

À ces enjeux et prises de position devrait désormais s'ajouter l'enjeu du racisme pour s'y opposer clairement. Le SFPQ doit donc adopter

⁴ Document de réflexion sur le racisme systémique, CDPDJ p. 123

⁵ <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26558195/racisme-systemique>

une posture antiraciste, promue par Amnistie internationale - Canada francophone, comme un « effort actif et conscient pour lutter contre les aspects multidimensionnels du racisme, incluant les opinions, les actions, les mouvements et les

RECOMMANDATION N° 4 :

Que le SFPQ reconnaisse l'existence du racisme systémique au Québec.

RECOMMANDATION N° 5 :

Que le SFPQ adopte un positionnement public antiraciste.

politiques mises en place, adoptées, ou développées pour lutter et s'opposer à toutes formes de racisme et de discrimination⁶.

Créer les conditions pour mobiliser tout le monde

Le SFPQ est d'abord et avant tout une organisation s'appuyant sur la mobilisation et la participation de ses membres puisque l'union fait la force. Ces nouveaux membres ont des réalités qui leur sont propres et qui peuvent les amener à avoir un rapport différent avec leur syndicat. Des chercheurs de l'Université de Québec à Montréal (UQAM)⁷ ont relevé que les personnes membres issues des MVEIA sont plus à risque que les autres membres dans leur milieu de travail face à l'isolement, aux accidents de travail, au harcèlement et aux mesures disciplinaires. Dans cette étude, l'équipe de recherche constatait aussi que ces personnes membres, issues des MVEIA, participent moins à la vie syndicale à cause de fausses perceptions, de communication plus difficile ou d'autres obstacles inconnus. En revanche, lorsqu'une personne membre issue des MVEIA fait partie de son exécutif syndical, la participation et la mobilisation des personnes membres issues des MVEIA sont favorisées.

Au SFPQ, il n'existe pour le moment que très peu de données sur l'implication et la mobilisation des MVEIA. Lors de la dernière tournée des DDD

du printemps 2023, cet enjeu a été identifié par certaines personnes participantes. Afin d'être en mesure de joindre tous ses membres, les mobiliser et leur donner une place au sein de leur organisation, le Syndicat devrait d'abord documenter la situation et en faire rapport aux comités et instances nationales.

RECOMMANDATION N° 6 :

Que le SFPQ produise un rapport de recherche sur l'état de l'implication syndicale des personnes membres issues de l'immigration, des minorités visibles et ethniques et des personnes membres autochtones au sein de sa structure et de ses instances.



⁶ Lexique de l'antiraciste, Amnistie internationale — Canada, <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste>

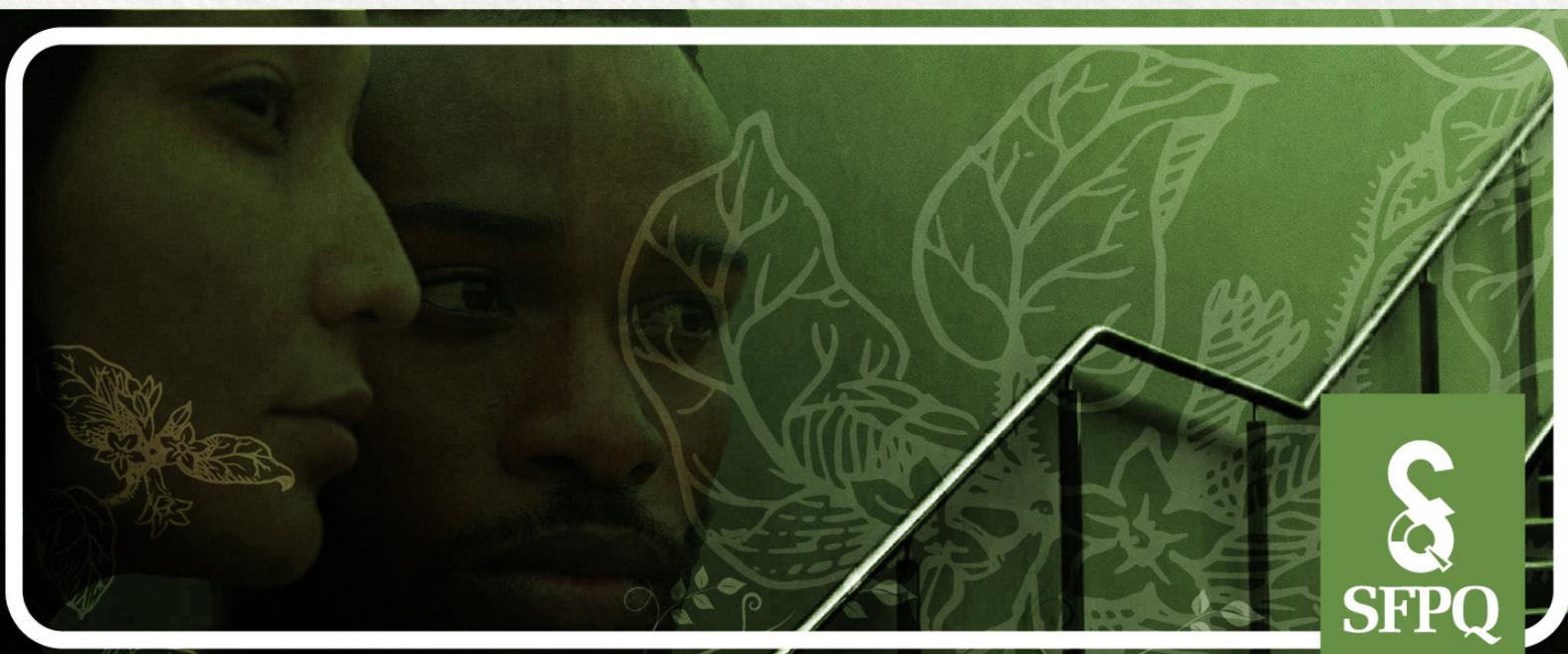
⁷ https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2021/06/cri_csn_fiche3_final_web.pdf

CONCLUSION

Les orientations adoptées lors du 30^e Congrès sont le reflet de notre engagement à défendre les droits de nos personnes membres, à promouvoir la qualité et l'accessibilité des services publics, et à répondre aux défis émergents avec audace et innovation. Nous sortirons de ce congrès non seulement avec un plan d'action, mais avec une vision renouvelée des projets que nous portons depuis plusieurs années. La route à parcourir est sans doute semée de défis, mais les fondations que nous adopterons seront solides.

Notre solidarité, notre engagement envers l'équité et notre volonté de défendre un avenir où chacun et chacune a sa place sont les pierres angulaires sur lesquelles nous bâtissons les fondements du SFPQ au cours des prochaines années. Ensemble, nous défendrons l'avenir non seulement pour nos personnes membres, mais pour l'ensemble de la société québécoise.

Bon Congrès



Et si
ENSEMBLE on défendait
demain?

Congrès 2024
présenté par

 **Desjardins**
Assurances

ANNEXE

QUELQUES RÉSULTATS D'ENQUÊTES SUR LA DISCRIMINATION ET LE RACISME SYSTÉMIQUE

- Dès 2012, la CDPDJ publiait les résultats d'une étude sur la discrimination à l'embauche où des curriculum vitae (CV) identiques, avec des noms à consonance canadienne-française et d'autres à consonance arabe, africaine ou latine, ont été envoyés à plusieurs employeurs pour observer lesquels seraient retenus. Le constat était clair : les chercheurs ont pu observer qu'un tiers des refus essuyés par les candidats racisés était attribuable à la discrimination. Les risques de discrimination étaient encore plus élevés pour les postes en ressources humaines ou en secrétariat où les contacts et rapports avec les supérieurs hiérarchiques sont les plus fréquents.
- Dans le recensement de 2016, une étude de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) constatait qu'au Québec, le taux de chômage pour les personnes appartenant à une minorité visible se situait à 11,7 %, soit près du double de celui des personnes non racisées, qui était de 6,6 %. De plus, 25,2 % du total de la population appartenant à une minorité visible se trouvait en situation de pauvreté, contre 13,1 % pour les personnes non racisées.
- Avec les données du recensement de 2021 récemment rendues disponibles, ces tendances demeurent. On constate des écarts salariaux de 20 % en moyenne entre les personnes issues de minorités visibles et les personnes non racisées. Lorsqu'on tient compte du niveau de diplomation, l'écart monte à 30 % pour les personnes détenant un diplôme d'études collégiales.
- Selon les résultats de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2019 sur la sécurité des Canadiens, près de la moitié (46 %) des personnes noires de 15 ans et plus ont déclaré avoir été victimes d'au moins une forme de discrimination au cours des cinq années ayant précédé l'enquête, comparativement à 16 % de la population non autochtone n'appartenant pas à une minorité visible. Du côté des personnes autochtones, 44 % des Premières Nations et 29 % des Inuits avaient été victimes de discrimination au cours des cinq années ayant précédé l'enquête. Dans tous les cas, la discrimination a été plus fréquente en 2019 qu'en 2014.

ANNEXE

DEMANDES DE TRANSFERT DE MEMBRES D'UNE RÉGION VERS UNE AUTRE RÉGION (ARTICLE 3.5.1 DES STATUTS)

Membres du Conseil des arts et des lettres du Québec de la section 152 (Musée de la civilisation) vers la section 251 (SAM)

Le 12 décembre 2023, la Région 1 Québec – Chaudière-Appalaches dépose une demande à l'Exécutif national visant à transférer les treize (13) personnes cotisantes (5 PAM) du Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) de la Section 152 vers la Section 251 de la Région 2 Montréal – Laval – Montérégie pour les motifs suivants :

- Les membres du CALQ n'ont pas de personne déléguée syndicale et utilisent les services des personnes déléguées de la Région 2, où la majorité des membres se situent;
- Les membres du CALQ participent aux activités de leur secteur de travail, mais ne participent pas aux assemblées générales et instances régionales;
- Un sondage a été effectué auprès des membres du CALQ et plus de 50% sont en accord avec leur transfert vers la Section 251 (SAM).
- Les personnes représentantes régionales de la Région 1 resteront disponibles pour représenter les membres du CALQ dans le cas où une présence serait requise et considèrent que ces membres seraient mieux servis par les personnes déléguées de la Section 251 (SAM).
- Selon ce qui est prévu au paragraphe b) de l'article 3.5 des Statuts, les personnes secrétaires des sections et des régions ont été consultées afin qu'elles puissent soumettre leurs commentaires au Secrétariat général du syndical au moins trente (30) jours avant le Congrès. Aucun commentaire n'a été reçu en date du 19 mars 2024.
- Pour autoriser le transfert des membres visés, une entente sur les avoirs devra être convenue

entre les sections 152 (Musée de la civilisation) et 251 (SAM). Ainsi, les sommes correspondantes de la quote-part 2024 et celles détenues au compte bancaire devront être transférées à la Section 251 (SAM), et ce, au prorata des membres visés par ce transfert.

Enfin, pour entrer en vigueur, ces modifications doivent être adoptées par les deux tiers (2/3) des votes exprimés par les personnes présentes au Congrès, titulaires d'une délégation officielle et habilités à voter.

RECOMMANDATION N^o. 1

Le Congrès recommande le transfert des membres du CALQ de la Section 152 (Musée de la civilisation) vers la Section 251 (SAM).

Membres de RECYC-Québec du secteur 181 vers la section 251 (SAM)

Le 12 décembre 2023, la Région 1 Québec – Chaudière-Appalaches dépose une demande à l'Exécutif national visant à transférer les onze (11) personnes cotisantes (10 PAM) de RECYC-QUÉBEC du Secteur 181 vers la Section 251 de la Région 2 Montréal – Laval – Montérégie pour les motifs suivants :

Les membres de RECYC-QUÉBEC n'ont pas de personne déléguée syndicale et utilisent les services des personnes déléguées de la Région 2, où la majorité des membres se situent;

- Les membres de RECYC-QUÉBEC participent aux activités de leur secteur de travail et autres rencontres avec leurs collègues de la Section 251 (SAM);
- Un sondage a été effectué auprès des

DEMANDES DE TRANSFERT DE MEMBRES D'UNE RÉGION VERS UNE AUTRE RÉGION (ARTICLE 3.5.1 DES STATUTS) (SUITE)

membres de RECYC-QUÉBEC et plus de 50% sont en accord avec leur transfert vers la Section 251 (SAM).

- Les personnes représentantes régionales de la Région 1 resteront disponibles pour représenter les membres de RECYC-QUÉBEC dans le cas où une présence serait requise et considèrent que ces membres seraient mieux servis par les personnes déléguées de la Section 251 (SAM).
- Selon ce qui est prévu au paragraphe b) de l'article 3.5 des Statuts, les personnes secrétaires des sections et des régions ont été consultées afin qu'elles puissent soumettre leurs commentaires au Secrétariat général du Syndicat au moins trente (30) jours avant le Congrès. Aucun commentaire n'a été reçu en date du 19 mars 2024.
- Au moment du transfert des membres visés, les sommes résiduelles de la quote-part 2024 du Secteur 181 (RECYC-QUÉBEC) seront transférées à la Section 251 (SAM).

Enfin, pour entrer en vigueur, ces modifications doivent être adoptées par les deux tiers (2/3) des votes exprimés par les personnes présentes au Congrès, titulaires d'une délégation officielle et habilitées à voter.

RECOMMANDATION N° 2

Le Congrès recommande le transfert des membres de RECYC-QUÉBEC du Secteur 181 vers la Section 251 (SAM).

Membres du parc national de la Yamaska de la section 253 (parcs nationaux de la Montérégie) vers la région 4 Centre-du-Québec – Estrie – Montérégie

Le 9 janvier 2024, la Section 253 a tenu une assemblée générale par visioconférence Zoom. La consœur Marcelle-Josée Chabot, déléguée du Parc national de la Yamaska, a soumis une demande afin que les

vingt-quatre (24) personnes cotisantes (14 PAM) du Parc national de la Yamaska soient transférées vers la Région 4 pour les motifs suivants :

- Treize (13) membres du Parc national de la Yamaska ont signé une demande à ce sujet;
- Le Parc national de la Yamaska relève de la Montérégie au niveau administratif et de l'Estrie pour le volet touristique;
- Les distances à parcourir pour participer aux instances syndicales seraient moins grandes pour eux s'ils relevaient de la Région 4.

L'assemblée générale a analysé la demande, ainsi que les motifs, et a adopté une recommandation pour autoriser ledit transfert :

*Il est proposé par la consœur Marcelle-Josée Chabot
Appuyé par le confrère Stéphane Martin*

Les membres de la Section 253 (Parcs nationaux de la Montérégie), autorisent le transfert des vingt-quatre (24) personnes cotisantes (14 PAM) du Parc national de la Yamaska faisant partie de la Section 253 (Parcs nationaux de la Montérégie) vers la Région 4 Centre-du-Québec – Estrie – Mauricie.

PROPOSITION ADOPTÉE

- Pour autoriser le transfert des membres visés, une entente sur les avoirs devra être convenue entre la Section 253 et la Région 4. Ainsi, les sommes correspondantes de la quote-part 2024 et celles détenues au compte bancaire devront être transférées à la Région 4, et ce, au prorata du nombre de membres visés par ce transfert.
- Selon ce qui est prévu au paragraphe b) de l'article 3.5 des Statuts, les personnes secrétaires des sections et des régions ont été consultées afin qu'elles puissent soumettre leurs commentaires au Secrétariat général du Syndicat au moins trente (30) jours avant le Congrès. Aucun commentaire n'a été reçu en date du 19 mars 2024.

DEMANDES DE TRANSFERT DE MEMBRES D'UNE RÉGION VERS UNE AUTRE RÉGION (ARTICLE 3.5.1 DES STATUTS) (SUITE)

Enfin, pour entrer en vigueur, ces modifications doivent être adoptées par les deux tiers (2/3) des votes exprimés par les personnes présentes au Congrès, titulaires d'une délégation officielle et habilitées à voter.

RECOMMANDATION N°3

Le Congrès recommande le transfert des membres du Parc national de la Yamaska de la Section 253 vers la Région 4 Centre-du-Québec – Estrie – Montérégie.