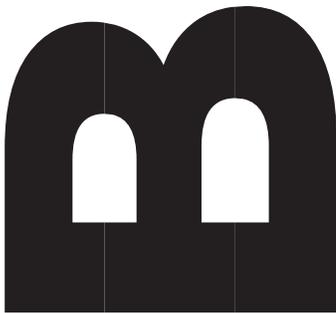
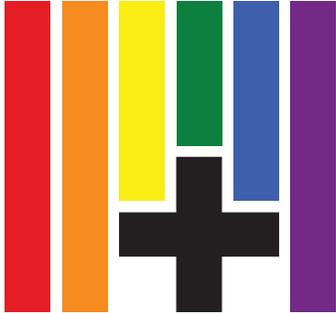


Points saillants du dîner thématique sur le langage inclusif organisé par le comité confédéral LGBT+ au 67^e Congrès de la CSN le 17 mai 2023 au Palais des congrès de Montréal



Pourquoi s'intéresser au langage inclusif ?

- Afin de mieux comprendre l'importance de l'usage du langage inclusif pour la défense des droits des personnes LGBT+ au travail ;
- Afin de prendre conscience que plusieurs textes actuels (conventions collectives, Régime québécois d'assurance parentale, *Loi sur les normes du travail*, etc.) ne sont pas écrits de façon inclusive et qu'ils sont souvent non conformes aux nouvelles législations ;
- Afin qu'ils soient mis à jour pour que :
 - chaque personne concernée ait conscience de ses droits et puisse les faire respecter ;
 - les employeurs ne tentent pas de limiter l'application de ces droits ;
 - les termes employés dans ces textes soient respectueux du droit à la dignité de toutes.

Un nouveau contexte légal qui est le résultat de nos luttes

- Charte québécoise des droits et libertés de la personne interdit la discrimination fondée, entre autres, sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre ;
- Deux personnes de même sexe peuvent se marier et être les parents légaux d'un enfant ;
- Une personne trans peut changer sa mention de sexe sans chirurgie, dans ses papiers officiels (certificats, permis de conduire, cartes d'assurance-maladie, etc.) :
 - la mention du sexe peut être : Homme – Femme – Non binaire
 - un homme trans peut donner naissance à un bébé si ses organes reproducteurs féminins sont fonctionnels ;
 - une personne peut être la mère, le père ou le parent d'un enfant.

La communication inclusive : pas si compliquée !

Individu ou collectivité ?

- Individu : respecter sa volonté ;
 - éviter de présumer du genre de la personne et démontrer l'ouverture à être corrigé ;
 - utiliser un langage genré est tout à fait correct lorsque le souhait de la personne est explicite.
- Collectivité : inclure toute la population visée
 - favoriser les expressions neutres (par ex. : le personnel, la communauté, la direction, les membres, les camarades, etc.).

Le respect de la dignité est un enjeu de santé et sécurité au travail

- En milieu de travail, le respect est la base de la santé psychologique :
- L'utilisation du prénom, des pronoms et accords indiqués par la personne est protégée par la charte québécoise des droits (que ce soit officialisé ou non dans les papiers d'identité) ;
- La position d'ouverture et de respect de l'employeur devrait être explicite et officielle. La CNESST peut être interpellée pour dénoncer l'inaction face au climat toxique et exiger de la prévention ;
- L'intimidation et le harcèlement entraînent une urgence d'agir en vertu de la charte québécoise des droits, de la *Loi sur les normes du travail* et de la CNESST ainsi que de la convention collective (article sur la discrimination ou article sur le harcèlement) et des politiques institutionnelles (ex. : *Politique de prévention de la violence et du harcèlement, incluant la violence sexuelle et de genre*) ;
- La charte québécoise des droits et la jurisprudence protègent le droit d'avoir accès à des installations sanitaires non genrées ;
- Des activités de sensibilisation et de formation devraient être offertes par l'employeur et si possible par le syndicat ou le conseil central.

Initiatives syndicales pour un langage et un climat plus inclusif

- Cibler clairement une personne ou un comité responsable de ce dossier ;
- Introduire la rédaction inclusive à mesure que les documents officiels sont révisés (statuts et règlements, convention collective, assurances collectives, etc.) ;
- Éviter d'utiliser des termes genrés (monsieur ou madame) dans les communications avec les membres et les remplacer par des termes neutres tels que camarades ;
- S'assurer que les membres du comité exécutif comprennent les enjeux vécus par les personnes des minorités sexuelles et de genre au travail ;
- S'assurer que les présidences d'assemblée comprennent l'importance du langage inclusif et qu'elles l'appliquent ;
- Offrir des formations à vos membres ou les inviter à participer à celles qui sont offertes dans le milieu de travail ;
- Faire preuve de proactivité et agir avec la partie patronale afin que les milieux de travail soient sains et inclusifs pour toutes et tous ;
- Rendre visibles et disponibles les publications reconnues, officielles et pertinentes afin de les utiliser lors de l'élaboration d'outils de sensibilisation, lors de la révision de pratiques locales ainsi que dans les tâches quotidiennes qui le nécessitent.

