

COMITÉ CONFÉDÉRAL DES PERSONNES LESBIENNES, GAIES, BISEXUELLES ET TRANS

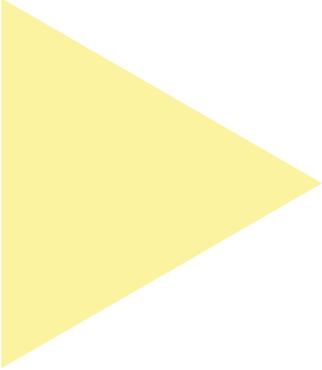
BILAN DU MANDAT 2017-2020

Les premières luttes contre l'homophobie à la CSN sont nées il y a plus de trente ans, grâce au courage et à la ténacité des militantes et des militants LGBTQ+. Petit à petit, le Québec s'est ouvert à la diversité sexuelle et de genre dans l'espace public et dans les milieux de travail. Bien des choses ont changé depuis, mais malgré les apparences, les syndicats ont encore beaucoup à faire.



NOTE CONCERNANT LA COVID-19

Les rapports des comités fédéraux ont été produits en mars 2020 en prévision du congrès qui devait avoir lieu au mois de mai de la même année. Ces rapports tenaient compte des actions des comités qui devaient se dérouler du mois de mars au mois de mai 2020. Veuillez prendre note que lesdits rapports n'ont pas été modifiés et que la période allant de mai 2020 à janvier 2021 sera couverte dans les prochains rapports présentés au 67^e Congrès de la CSN.



L'élimination de toutes les discriminations pour assurer l'égalité est un combat de longue haleine dans nos milieux de travail. Le comité confédéral LGBT+ a été mis sur pied à la suite du 54^e congrès de 1988 afin d'aider la CSN à « proposer des mesures correctives appropriées aux diverses formes de discrimination en milieu de travail que subissent les lesbiennes et les gais ».

À l'époque, le comité avait ciblé les objectifs suivants :

Recueillir des témoignages lors d'une enquête sur la réalité de ses membres

Rendre les militantes et les militants visibles au sein du mouvement LGBT+

Créer un réseau militant dans toutes les régions du Québec

Développer des revendications afin d'améliorer la situation



Depuis, bien du travail a été accompli, mais il en reste beaucoup à faire. Le comité présente ici les résultats de son plan de travail 2017-2020.

Au cours du dernier mandat, le comité a intensifié ses travaux en vue de mieux soutenir l'action syndicale en matière de lutte à la discrimination en milieu de travail et syndical.

Ces travaux se sont déroulés autour de quatre grands axes : l'éducation syndicale, le rôle de nos syndicats, les politiques gouvernementales et l'information du grand public.

Éducation syndicale

Le travail visant à informer le mouvement CSN sur les enjeux des personnes LGBTQ+ et à contrer l'homophobie et la transphobie s'est poursuivi :

Nouveaux outils d'information et d'éducation

- **Large diffusion** de l'édition entièrement actualisée du guide sur la diversité sexuelle et de genre, *Ni plus ni moins comme tout le monde*, tant dans sa version imprimée que sur le site Internet. Le guide présente les nouveaux enjeux et les actions possibles entourant cette question.
- **Production d'une présentation** PowerPoint reprenant le contenu du guide dans ses grandes lignes pour les instances nationales et pour celles des fédérations, des conseils centraux et des syndicats.
- **Création** d'une nouvelle affiche et de nouveaux autocollants.

Présentations et échanges

- **Multiplés présentations** lors des congrès des conseils centraux et de certaines fédérations suivies de bonnes discussions.
- **Tenue de kiosques** en plus grand nombre que jamais à l'occasion de ces congrès et échanges avec des centaines de membres à travers le Québec.

Concertation entre les organisations

- **Amorce d'une plus grande collaboration** entre le comité confédéral et les comités LGBTQ+ des fédérations (Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN), Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN)) et des conseils centraux (Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN), Conseil central des syndicats nationaux de l'Estrie (CCSNE-CSN)). Tenue d'une première activité avec la FSSS-CSN au début de 2020.
- **Échanges sur les droits parentaux** avec la vice-présidente et le coordonnateur responsables du Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP) dans le cadre de la négociation du secteur public.

Réseaux d'entraide

- **Nouvelles collaborations** pour sensibiliser les personnes « entraïdantes » aux réalités des personnes LGBTQ+ dans les milieux de travail afin d'offrir une meilleure écoute, d'acquérir une compréhension des actions possibles et d'aider à prévenir le harcèlement, l'intimidation et la discrimination.
- **Réalisation d'une présentation** et animation d'un atelier pour les syndicats membres du réseau d'entraide du CCMM-CSN.

Alimenter le réseau syndical

- **Création d'un répertoire** des responsables politiques dans les fédérations et les conseils centraux. Un partage d'outils et d'information par courriel se fait désormais sur une base régulière.
- **Invitation des membres du réseau à mobiliser** les organisations affiliées de la CSN dans leur région pour une participation et une visibilité du mouvement au défilé régional de la fierté.
- **Invitation des membres du réseau à souligner** la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie qui se tient le 17 mai de chaque année. À cette occasion, la CSN hisse le drapeau arc-en-ciel devant ses bureaux à Montréal.

Rôle des syndicats

Le comité a entrepris de nouveaux travaux pour améliorer les services octroyés aux personnes LGBTQ+ dans nos rangs.

Compétences syndicales

- **Tenue de plusieurs activités** de formation en matière de diversité sexuelle et de genre, notamment à la Fédération des employées et employés de services publics-CSN (à deux reprises), à la FNEEQ-CSN (à deux reprises), au CCSNE-CSN et à la CSN.
- **Réflexion suscitée par le comité sur le langage inclusif** dans les conventions collectives à travers un document qui propose des exemples de reformulation d'articles courants, notamment en matière de droits parentaux, d'assurance collective, etc. Ceci vaut tant pour le secteur public que pour le secteur privé.

Représentation des personnes et des enjeux LGBTQ+

- **Promotion d'une meilleure** représentativité et prise en charge des enjeux LGBTQ+ dans les instances syndicales, incluant les réseaux d'entraide.
- **Appui à l'initiative d'une recherche-action** sur les personnes LGBTQ+ et la vie syndicale dans le cadre d'un projet de recherche avec l'UQAM qui a été mené en 2018 et 2019 avec l'aide des fédérations et du Service de la recherche et de condition féminine.
- **Présentation des résultats de la recherche au conseil confédéral.** La recherche montre que les personnes élues aux postes des comités exécutifs des syndicats croient en général que leur syndicat compte parmi ses membres plusieurs personnes LGBTQ+, et que ces personnes vivent peu ou ne vivent pas de difficultés au travail. Cependant, la recherche démontre aussi qu'il n'y a pratiquement aucune personne LGBTQ+ parmi les élu-es des comités exécutifs syndicaux.

- **Plusieurs questions ont été soulevées**, à savoir : comment les membres des comités exécutifs peuvent-ils conclure qu'il n'existe pas de problème s'ils ne côtoient pas de personnes LGBTQ+ dans leur structure syndicale ? Pourquoi les personnes LGBTQ+ ne sont-elles pas élues au comité exécutif de leur syndicat ? Se sentent-elles les bienvenues ? Sollicite-t-on leur candidature ? Leur démontre-t-on que le syndicat est ouvert aux personnes de la diversité sexuelle et de genre ?

Politiques gouvernementales

Le comité s'est fixé l'objectif de continuer à influencer les politiques du gouvernement concernant les droits de la personne LGBTQ+ au travail et dans la société.

Plan d'action gouvernemental

- **Vu le changement de gouvernement à mi-mandat**, il a été difficile de suivre de près les réalisations gouvernementales et d'en faire le bilan.
- **Il est toutefois évident que les divers outils** et programmes disponibles s'adressent davantage aux employeurs qu'aux syndicats, une fois de plus.

Positions de la CSN

- **Il a été possible de faire valoir** l'analyse et les positions de la CSN auprès du gouvernement à l'occasion de travaux tels que ceux de la Coalition pour une stratégie gouvernementale de prévention du suicide.
- **L'absence de projets de loi ou d'autres consultations** concernant la diversité sexuelle et de genre pendant cette période a fait en sorte qu'aucun mémoire n'a été produit durant ce mandat.

Information du grand public

Dans un souci d'impact social au-delà du mouvement CSN, le comité s'assure également de faire connaître les luttes et les positions de la CSN et de contribuer à l'éducation du grand public.

Concertation avec des organismes partenaires

- **Contribution à la production de deux guides** par le biais de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation. L'un concerne des mesures de soutien et d'inclusion envers les personnes étudiantes, tandis que l'autre, intitulé *Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail*, concerne les personnes salariées et est destiné aux employeurs et aux syndicats.
- **Participation de la CSN à la rédaction de *Fierté syndicale***, une publication sur l'histoire des luttes LGBT+ dans le mouvement syndical à travers le Canada qui vise à faire valoir les luttes menées au Québec par la CSN.
- **Collaboration avec des militantes et militants** syndicaux internationaux ayant permis l'organisation d'un forum syndical mondial (ILGA).
- **Contribution au développement de connaissances** sur les réalités d'inclusion et d'exclusion des personnes LGBT+ à travers le Projet SAVIE-LGBT de la Chaire de recherche sur l'homophobie de l'UQAM. Facilitation de la participation de membres de la CSN à la recherche ainsi qu'à des colloques et conférences.
- **Poursuite du soutien** au mouvement LGBT+ québécois en maintenant les liens avec le Conseil québécois LGBT, la Fondation Émergence, Fierté Montréal, RÉZO et d'autres groupes.

Perspectives

Poursuivre le travail selon les mêmes quatre grands axes lors du prochain mandat.

Éducation syndicale

- **Continuer à appuyer** les organisations qui veulent faire de la formation et les syndicats qui veulent faire de la sensibilisation.
- **Sensibiliser le mouvement** et poursuivre nos actions dans les milieux de travail à prédominance masculine.
- **Combattre la montée de la droite** et dénoncer l'absence d'interdiction des thérapies dites de « conversion ».
- **Promouvoir la participation** et la représentation des personnes de la diversité sexuelle et de genre dans les comités exécutifs des syndicats et des organisations.

Rôle des syndicats

- **Continuer la consolidation** d'un réseau syndical à travers les conseils centraux de toutes les régions.
- **Organiser un événement** confédéral sur la santé et la sécurité au travail et sur le rôle des syndicats face à la discrimination et au harcèlement vécus par les personnes LGBT+ au travail.
- **Appuyer les réseaux d'entraide** désireux d'améliorer leur capacité d'écoute et d'action.
- **Appuyer les fédérations et les syndicats** qui souhaitent introduire un langage inclusif dans leur convention collective.
- **Appuyer les fédérations et les syndicats** désireux d'améliorer la prévention et la défense syndicale concernant les enjeux de santé LGBT+ à travers leur convention collective.

Politiques gouvernementales

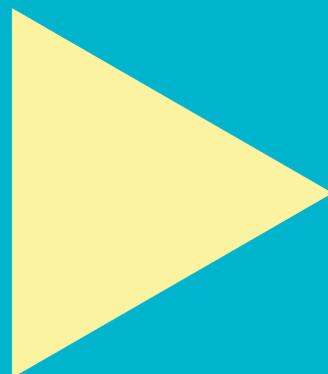
- **Faire connaître les positions** de la CSN au gouvernement de la Coalition avenir Québec (CAQ).
- **Réagir si des projets de loi** ou des consultations publiques se présentent.

Information du grand public

- **Maintenir nos relations** avec la Table nationale contre l'homophobie et la transphobie, le Conseil québécois LGBT, la fondation Émergence, etc.

Conclusion

Les syndicats jouent un rôle essentiel dans la défense des droits de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre. L'action syndicale a démontré qu'elle peut grandement contribuer aux avancées en ce qui a trait à une société libre, inclusive et sans préjugés où règne une réelle égalité sociale pour toutes les personnes.



Membres du comité



GISÈLE CHARETTE

Syndicat des travailleuses et travailleurs
des services paratechniques, auxiliaires et de métiers de la santé
et des services sociaux de la Côte-Nord–CSN

SAMUEL DESBIENS

Syndicat du personnel paratechnique,
des services auxiliaires et de métier du CIUSSS
de la Mauricie et du Centre-du-Québec–CSN

DOMINIQUE DUBUC

Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Sherbrooke–CSN

ÉRIC KIROUAC

Syndicat des professeur-es du collège François-Xavier-Garneau–CSN

DONALD PICOTTE

Syndicat des travailleuses et travailleurs
de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont–Pavillon Judith-Jasmin–CSN

VÉRONIQUE DE SÈVE

Vice-présidente, CSN

MIREILLE BÉNARD

Adjointe, comité exécutif de la CSN

MARIE-HÉLÈNE BONIN

Conseillère syndicale,
Service de recherche et de condition féminine de la CSN

A aussi été membre en cours de mandat :

DANIEL FORTIN

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Urgel Bourgie–CSN

csn.qc.ca

