

COMITÉ CONFÉDÉRAL LGBT+

BILAN DU MANDAT 2020-2023



POUVOIR



MAINTENANT



5

**Membres
du comité**

6

Bilan

7

**Résultats du plan
de travail 2021-2023
du comité**

8

Éducation syndicale

—
Diffusion d'outils
d'information
et d'éducation

—
Concertation entre
les comités LGBT+
au sein du mouvement

9

Inclusion syndicale

—
Compétences
syndicales

—
Représentation des
personnes et des
enjeux LGBT+

—
**Politiques
gouvernementales**

—
Plan d'action
gouvernemental

—
Positions CSN

10

**La CSN et l'éducation
du grand public**

—
Réseaux de l'éducation

—
Conclusion

POUVOIR
MAINTENANT



MEMBRES DU COMITÉ DURANT CE MANDAT :

DOMINIQUE DUBUC

Syndicat du personnel enseignant
du Cégep de Sherbrooke–CSN
et du Conseil central des syndicats
nationaux de l’Estrie–CSN

MARIE JOSÉE HAMELIN

Syndicat du personnel paratechnique,
des services auxiliaires et de métiers du
CIUSSS MCQ–CSN et de la Fédération
de la santé et des services sociaux–CSN

CORINE GAGNON-TREMBLAY

Syndicat des travailleuses et travailleurs
en loisirs de la Ville de Laval–CSN
et de la Fédération des employées
et employés des services publics–CSN

ÉRIC KIROUAC

Syndicat des professeur-es du
collège François-Xavier-Garneau–CSN
et de la Fédération nationale des
enseignantes et enseignants
du Québec–CSN

DOMINIC NORMANDIN

Syndicat des travailleuses et travailleurs
de la Vallée de la Batiscau–CSN
et du Conseil central du
Cœur du Québec–CSN

DONALD PICOTTE

Syndicat des travailleuses
et des travailleurs de l’Hôpital
Maisonnette–Rosemont–
Pavillon Judith–Jasmin–CSN
et du Conseil central du Montréal
métropolitain–CSN

À CETTE ÉQUIPE S’AJOUTENT :

MARIE-HÉLÈNE BONIN

Conseillère syndicale
au Service de recherche
et de condition féminine

MIREILLE BÉNARD

suivie de NANCY POIRIER
Conseillères politiques
au comité exécutif de la CSN
et KATIA LELIÈVRE

3^e vice-présidente de la CSN
et responsable politique
du comité et du dossier LGBT+

Dominic Normandin
n’a malheureusement
pas pu siéger au comité
durant ce mandat.

**Les premières luttes
contre l’homophobie à la CSN
ont déjà plus de 35 ans.
C’est à la suite de discussions qui
se sont tenues en marge
du 54^e congrès de 1988
que le conseil fédéral a créé
un premier comité des
Gais et Lesbiennes. Ce comité
avait un gros mandat, celui de
« proposer des mesures correctives
appropriées aux diverses formes
de discrimination en milieu de
travail que subissent
les lesbiennes et les gais ».
On ne parlait alors que de ces
deux groupes, alors qu’aujourd’hui,
la grande diversité sexuelle et
la pluralité de genre sont beaucoup
mieux connues et affirmées.**

BILAN

DEPUIS SA FONDATION, LE COMITÉ SE DONNE COMME OBJECTIFS :

- de recueillir les témoignages de nos membres sur leur réalité au travail ;
- de rendre nos militantes et nos militants visibles au sein des mouvements LGBTQ+ et syndical ;
- de créer un réseau militant dans toutes les régions du Québec ;
- de développer des revendications afin d'améliorer la situation.

Après sa création et pour se rendre visible, le comité a adopté un premier logo en plaçant le chaînon de la CSN au centre d'un triangle rose. À l'époque, bien avant le drapeau arc-en-ciel, le symbole mondialement connu était un triangle rose. Au cours du dernier mandat, les membres du comité LGBTQ+ se sont dotés d'un nouveau logo, lequel est fièrement affiché au kiosque du comité durant ce 67^e congrès.

C'est aussi avec fierté qu'ils ont remonté le fil du temps au cours de l'année 2021, à l'occasion du 100^e anniversaire de la CSN, afin de retracer les grands jalons de l'histoire du comité :

Peu après la fondation du comité Gais et Lesbien, des travaux sur leur réalité dans les milieux de travail sont entrepris. L'une des premières militantes du comité, Line Chamberland, qui enseignait alors au Collège Maisonneuve et plus tard à l'UQAM, a mené plusieurs enquêtes sur l'homophobie au travail qui ont alimenté les travaux du comité.

Au fil des ans, le comité s'est joint à l'organisation de divers événements dont l'initiative revient à la communauté, telle que les marches de la fierté et des conférences. Ces liens alimentaient les réflexions des membres du comité et leur donnaient le courage de mener le combat sur le front syndical.

Dans les syndicats, les militantes et les militants dénonçaient diverses injustices, comme l'exclusion des conjointes et des conjoints de même sexe dans les régimes d'assurance et de retraite. C'est lors d'une négociation à l'hôtel Ritz-Carleton en 1993, puis dans le cadre d'une négociation coordonnée de tout le secteur de l'hôtellerie affilié à la Fédération du commerce-CSN, que les premiers gains ont été réalisés au chapitre des assurances collectives.

La *Charte des droits et libertés de la personne* a par la suite été amendée en ce sens (art. 17), en 1994, permettant ainsi à toutes les personnes gaies et lesbiennes de bénéficier de ce droit. Les conventions collectives et les avantages sociaux du secteur public ont suivi le mouvement et reflété ces changements législatifs peu de temps après.

Les membres de la CSN sont donc depuis longtemps activement impliqués dans les luttes pour l'adoption de lois contre la discrimination et pour l'égalité juridique, et ce, jusqu'à aujourd'hui.

AINSI, LE MOUVEMENT CSN A PARTICIPÉ À DES CAMPAGNES :

- pour l'inclusion de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans la *Charte des droits et libertés de la personne* ;
- pour l'union civile et le mariage entre personnes de même sexe ;
- pour les enjeux de parentalité et les droits familiaux ;
- pour les droits des personnes trans, non binaires et intersexes.

La sensibilisation des membres a aussi été un volet important et beaucoup se rappellent encore notre belle affiche *Tricotés serrés*.

L'évolution du mouvement et des enjeux s'est traduite non seulement par un changement de logo, mais aussi par un changement de nom du comité, devenu le comité confédéral LGBTQ+.

Notre matériel d'information aussi a dû être actualisé au cours des ans. Par exemple, le guide syndical *Ni plus ni moins comme tout le monde* a été réédité pas moins de cinq fois !

De multiples kiosques ont été tenus et des présentations ont été faites dans presque toutes les instances de nos conseils centraux et de nos fédérations. D'ailleurs, quelques conseils centraux et fédérations ont aussi créé leur propre comité, qui mène ses propres actions, de façon coordonnée avec le comité confédéral.

RÉSULTATS DU PLAN DE TRAVAIL 2021-2023 DU COMITÉ

Au cours du dernier mandat, le comité a poursuivi 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 selon la stratégie déjà adoptée par le comité, autour des mêmes quatre grands axes stratégiques : l'éducation syndicale, l'inclusion dans nos syndicats, les politiques gouvernementales et l'information du grand public. Les actions prises au cours du dernier mandat ont permis d'élargir et de renforcer le travail entrepris précédemment.

AXES STRATÉGIQUES

OBJECTIFS POURSUIVIS

1. Informer le mouvement CSN sur les enjeux des personnes LGBT+ et contrer l'homophobie et la transphobie

Diffuser des outils d'information et d'éducation aux instances nationales, aux fédérations, aux conseils centraux et aux syndicats, selon les orientations du 66^e congrès sur la diversité

Poursuivre la concertation entre les comités LGBT+ des fédérations et des conseils centraux, selon le plan d'opérationnalisation de la CSN

2. Améliorer le soutien, la participation et l'inclusion des personnes LGBT+ dans nos rangs

Renforcer les compétences syndicales en matière de diversité sexuelle et de genre, selon les orientations du 66^e congrès sur la santé psychologique

Assurer une meilleure représentation et prise en compte des enjeux des personnes LGBT+ dans les syndicats, selon les orientations sur la diversité

3. Influencer les politiques du gouvernement sur les droits de la personne LGBT+ au travail et dans la société

Assurer un suivi de la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental contre l'homophobie et la transphobie (2017-2022)

Faire valoir l'analyse et les positions CSN auprès du gouvernement lors des consultations publiques et à d'autres occasions

4. Faire connaître les positions de la CSN et contribuer à l'éducation du grand public

Développer des positions communes avec d'autres organisations dont la CSN est membre ou partenaire

Contribuer au développement des connaissances sur les réalités des personnes LGBT+

Participer aux efforts d'éducation des générations montantes

Soutenir le mouvement LGBT+

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.

DIFFUSION D'OUTILS D'INFORMATION ET D'ÉDUCATION

En 2021, le comité LGBTQ+ a eu l'immense plaisir de lancer une nouvelle édition de *Fierté syndicale : nos luttes, nos victoires*, un ouvrage de Prabha Khosla qui retrace l'histoire du rôle qu'ont joué les personnes LGBTQ+ dans les luttes syndicales pour la reconnaissance de leurs droits, au Québec et au Canada. La première édition de *Fierté syndicale* avait été réalisée pour le Conseil du travail de la région de Toronto et de York, à l'occasion du congrès de la Fierté mondiale de 2014. Le livre est donc disponible en français et en anglais.

La nouvelle édition de *Fierté syndicale* répond à la demande des membres du comité LGBTQ+ de la CSN, particulièrement de Dominique Dubuc et de Donald Picotte, qui ont soulevé le manque d'information sur les luttes menées par les militantes et les militants du Québec, dans la première édition. L'autrice est donc venue à Montréal pour conduire de longues entrevues avec deux anciens militants : Jean Lortie et Line Chamberland. Pour compléter ce portrait, nous avons procédé à de la recherche documentaire et à de la recherche de photographies d'époque. Le livre fait la part belle au rôle de la CSN au Québec. Une vidéo avec la participation de membres du comité, Éric Kirouac et Corine Gagnon-Tremblay, a aussi été produite pour le lancement du livre, qui coïncidait avec les célébrations du centenaire de la CSN. Cet ouvrage est captivant et la CSN l'a déjà imprimé à quelques reprises.

Le comité a aussi poursuivi la diffusion de la cinquième édition 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 d'animation sur la diversité sexuelle et de genre présente les nouveaux enjeux et les actions syndicales possibles.

TROIS PRÉSENTATIONS POWERPOINT ont été présentées dans diverses instances au cours du dernier mandat, la dernière ayant été produite pour les congrès des conseils centraux :

- **Les personnes LGBTQI2SNBA+... en milieu de travail : Les mots de la diversité liés au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle**
- **Analyse des conventions collectives en regard des enjeux LGBTQ+**
- **Fierté syndicale : luttes d'hier et de demain**

Au cours du dernier mandat, pas moins de 12 des 13 congrès des conseils centraux et certaines instances fédératives telles que la CSN–Construction et la FEESP–CSN ont reçu la visite de militantes et de militants

du comité, incluant la vice-présidente Katia Lelièvre. Ces visites ont permis de faire des présentations, de tenir des kiosques, d'échanger avec des centaines de membres à travers le Québec et de prendre la mesure des changements survenus au cours des dernières années au sein des générations montantes.

CONCERTATION ENTRE LES COMITÉS LGBTQ+ AU SEIN DU MOUVEMENT

Durant les dernières années, un répertoire des responsables politiques du dossier dans les fédérations et les conseils centraux a été créé et mis à jour. Ce réseau syndical a été alimenté par le partage d'outils et d'information par courriel et par les médias sociaux. Des capsules vidéo ont aussi été produites et diffusées, dont une portant sur les effets de la pandémie de COVID sur les personnes de la diversité sexuelle et de genre.

Les règles sanitaires imposées durant la pandémie ont limité les occasions de tenir des activités communes entre le comité confédéral et les comités LGBTQ+ des fédérations (FSSS–CSN, FNEEQ–CSN, FEESP–CSN) et des conseils centraux (CCMM–CSN, CCE–CSN). Les liens ont cependant été maintenus, ce qui a permis à la CSN de souligner la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai 2022, dans le Bas-du-Fleuve, avec le nouveau comité LGBTQ+ de la FEESP–CSN à l'occasion de son conseil fédéral.

L'habitude est d'ailleurs maintenant prise de souligner annuellement cette journée du 17 mai en hissant le drapeau arc-en-ciel devant le siège social de la CSN à Montréal et devant les bureaux des autres régions. De grands drapeaux aux couleurs de la CSN LGBTQ+ ont été produits à cette fin. De petits drapeaux ont également été distribués dans toutes les régions afin d'assurer une visibilité CSN lors des marches de la fierté qui ont lieu dans un nombre grandissant de régions du Québec.

De nouvelles collaborations amorcées durant le précédent mandat, avec les réseaux d'entraide, se sont poursuivies. Une journée spéciale sur la diversité a été organisée pour le Syndicat du personnel administratif, technique, de secrétariat et des services de garde en milieu scolaire de la Commission scolaire de Montréal et de la Commission scolaire English Montreal (APPA–CSN) avec des militantes et des militants du comité LGBTQ+ et du comité sur les relations interculturelles ainsi que la conseillère du Service de recherche et de condition féminine. Une présentation sur la diversité, l'équité et l'inclusion ainsi que des ateliers visaient à offrir des pistes pour une meilleure écoute afin d'acquiescer une compréhension des actions possibles et d'aider à prévenir le harcèlement, l'intimidation et la discrimination.

D'autre part, les échanges sur les droits parentaux se sont poursuivis avec le 1^{er} vice-président de la CSN, François Enault, et des membres de l'équipe des négociations du secteur public, dans le cadre des travaux du comité LGBTQ+ sur ces enjeux. Des progrès sont en développement au sein d'un comité paritaire national dans

le but d'actualiser le langage des conventions collectives, qui n'est plus en phase avec les nouvelles lois.

INCLUSION SYNDICALE

Le comité a entrepris de nouveaux travaux pour améliorer le soutien, la participation et l'inclusion des personnes LGBTQ+ dans nos rangs.

COMPÉTENCES SYNDICALES

La tenue des activités mentionnées plus haut ainsi qu'une activité de formation visant précisément l'équipe du Service juridique de la CSN en matière de diversité sexuelle et de genre ont permis de faire progresser les compétences syndicales.

Cependant, la pandémie a forcé le report de l'organisation d'un événement sur la santé-sécurité au travail et le rôle des syndicats face à la discrimination et au harcèlement des personnes LGBTQ+ en milieu de travail.

Pour leur part, les membres du comité ont participé à des activités d'information et de formation qui leur permettent de maintenir leurs connaissances à jour et de bien répondre aux questions des membres des syndicats lors d'activités syndicales. Ceci a été rendu possible à travers les colloques et les conférences du projet SAVIE-LGBT et de la Table des réseaux de l'éducation évoqués plus loin.

REPRÉSENTATION DES PERSONNES ET DES ENJEUX LGBTQ+

L'élection de l'actuelle 3^e vice-présidente, comme ce fut le cas il y a quelques années avec le secrétaire général Jean Lortie, est un exemple de représentation et de prise en compte des enjeux des personnes LGBTQ+ dans les instances et les syndicats (incluant les réseaux d'entraide).

Le comité a aussi poursuivi son appui à la recherche partenariale sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ+ (projet SAVIE) qui est menée par la chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité de genre basée à l'UQAM. La participation de la CSN a beaucoup contribué à mobiliser des membres pour faire connaître et pour mieux documenter les réalités vécues en milieu de travail.

La tournée de presque tous les congrès des conseils centraux a d'ailleurs permis de présenter les membres du comité, de susciter de l'intérêt pour l'action syndicale parmi les membres de la communauté LGBTQ+ et de répondre à leurs questions sur ce que les syndicats peuvent faire pour mieux les représenter et les défendre.

La diffusion du livre *Fierté syndicale*, un incontournable pour les adeptes de l'histoire sociale et syndicale du Québec, mais aussi pour toutes les personnes s'intéressant aux enjeux actuels d'égalité et d'équité dans nos milieux

de travail et de militantisme, a également contribué à faire prendre conscience des luttes des travailleuses et travailleurs LGBTQ+ au sein du mouvement syndical.

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

Au cours de ce mandat, il a été beaucoup plus facile pour le comité de suivre de près les réalisations gouvernementales, entre autres parce qu'elles ont fait l'objet de débats et d'une bonne couverture médiatique. C'est notamment le cas avec les lois adoptées par le Québec et le Canada interdisant les thérapies de conversion de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, que la CSN a saluées par voie de communiqué de presse.

Ces derniers mois, le comité a été invité à participer à une consultation sur le troisième Plan d'action gouvernemental contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028. La 3^e vice-présidente, Katia Lelièvre, a présenté les priorités que la CSN voudrait voir adoptées par le gouvernement, particulièrement dans le monde du travail, et elle a insisté pour que les divers outils et programmes disponibles ne s'adressent plus uniquement aux employeurs, mais aussi aux syndicats. Un mémoire a de plus été produit et soumis au gouvernement à ce sujet.

POSITIONS DE LA CSN

Il a aussi été possible de faire valoir l'analyse et les positions de la CSN auprès du gouvernement dans le cadre d'une consultation publique qui portait sur le projet de loi visant à réformer le droit de la famille en matière de filiation, ainsi qu'à modifier le *Code civil* en matière de droits de la personnalité et d'état civil. Le projet de loi a ensuite été scindé et une partie portant sur la gestation pour autrui a été reportée à un examen ultérieur. La CSN a produit un mémoire sur la partie maintenue du projet de loi en ce qui concerne les impacts qu'il aurait sur les personnes trans, non binaires et intersexes. La loi adoptée en juin 2022 a permis de franchir de nouveaux pas historiques dans les luttes des personnes LGBTQ+. Les droits parentaux restent toutefois à préciser dans les cas de parentalité ayant recours à la gestation pour autrui. Tous les mémoires de la CSN se trouvent sur le site Internet de l'organisation.

LA CSN ET L'ÉDUCATION DU GRAND PUBLIC

Dans un souci d'impact social au-delà du mouvement CSN, le comité s'assure également de diffuser les luttes et les positions de la CSN et de contribuer à l'éducation du grand public. Ceci s'effectue en se concertant avec d'autres organisations dont la CSN est membre ou partenaire, telles que le Conseil québécois LGBT, la Fondation Émergence, Fierté Montréal, RÉZO, ILGA et d'autres.

RÉSEAUX DE L'ÉDUCATION

Le comité participe également aux efforts d'éducation des générations montantes en tant que membre actif de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation. La Table permet la concertation entre les instances, notamment syndicales, patronales, étudiantes et gouvernementales, qui sont impliquées dans la sphère de l'éducation au Québec. Elle est intervenue auprès d'une société de développement de logiciels qui produit une interface utilisée par plusieurs établissements d'enseignement afin que soit mise à jour leur terminologie de collecte de données et que soit renforcée la confidentialité des informations personnelles des personnes trans et non binaires. Les personnes représentant les ministères de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et du Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie partagent à la Table de l'information sur l'avancement des travaux gouvernementaux, comme l'abolition de la donnée du genre intégrée dans le code permanent étudiant. La personne qui représente la CSN à la Table a participé activement à la rédaction d'un mémoire présentant les recommandations de la Table sur le Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028. Elle a aussi participé, avec un autre membre du comité, au colloque de la Table *S'engager pour les diversités* qui a eu lieu en novembre 2022.

CONCLUSION

Les membres du comité LGBT+ sont convaincus que 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. En milieu de travail, le mouvement syndical peut s'attaquer aux discriminations mieux que quiconque. L'action syndicale a démontré qu'elle peut grandement contribuer aux avancées vers une société libre, inclusive et sans préjugés où règne une réelle égalité sociale entre tous les individus.

Le comité entend poursuivre les luttes à mener pour atteindre cette égalité juridique, mais aussi pour réaliser l'égalité réelle, particulièrement au travail et au sein du mouvement, selon les mêmes quatre grands axes stratégiques lors du prochain mandat.

Le comité LGBT+ se veut un outil pour porter la voix de toutes les personnes de la diversité sexuelle et de genre à l'intérieur de la CSN, pour sensibiliser et mobiliser les composantes du mouvement, pour rendre nos organisations syndicales véritablement inclusives, pour influencer les politiques gouvernementales en faveur du droit à l'égalité, mais aussi pour passer le flambeau aux nouvelles générations qui entreprennent les luttes importantes d'aujourd'hui et de demain :

- pour les droits des personnes trans, non binaires ou intersexes ;
- pour les personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles qui subissent encore des préjugés et des discriminations.



Le comité LGBTQ+ se veut un outil
pour porter la voix de toutes
les personnes de la diversité sexuelle
et de genre à l'intérieur de la CSN,
pour sensibiliser et mobiliser
les composantes du mouvement CSN,
pour rendre nos organisations
syndicales véritablement inclusives,
pour influencer les politiques
gouvernementales en faveur
du droit à l'égalité,
mais aussi pour passer le flambeau
aux nouvelles générations qui
entreprennent les luttes importantes
d'aujourd'hui et de demain.



Solidaire
depuis 1921