

RÉSUMÉ DES RAPPORTS DES COMITÉS

BILAN DU MANDAT 2020-2023



Solidaire
depuis 1921

POUVOIR



MAINTENANT



4

**Comité confédéral
des jeunes**

5

**Comité confédéral
de la condition
féminine**

6

**Comité confédéral
en santé et
sécurité du travail**

7

**Comité confédéral
des personnes
lesbiennes, gais,
bisexuelles
et trans (LGBT+)**

8

**Comité confédéral
sur les relations
interculturelles**

9

**Comité confédéral
en environnement
et développement
durable**



COMITÉ CONFÉDÉRAL DES JEUNES

Le comité confédéral des jeunes (CCJ) a pour mandat de conseiller la CSN et ses organisations affiliées sur l'ensemble des questions pouvant toucher de près ou de loin les conditions de vie et de travail des jeunes. Il veille à promouvoir les intérêts et les préoccupations des jeunes au sein de la confédération.

Pendant la période 2020–2023, malgré un ralentissement dû à la pandémie, le comité confédéral des jeunes a réalisé plusieurs activités et s'est intéressé à divers enjeux relatifs aux jeunes et au syndicalisme dans un contexte de relance postpandémique.

Ainsi, après deux ans d'absence, le CCJ a organisé et animé l'École de la relève syndicale à l'automne 2021 et à l'été 2022. Le 8^e Rassemblement des jeunes s'est aussi tenu en avril 2023. Dès que les conditions sanitaires l'ont permis, le CCJ a aussi tenu plusieurs kiosques dans diverses instances de la CSN pour promouvoir les activités du comité et se reconnecter avec les militantes et les militants. De même, les membres du comité ont aussi soutenu, par leur présence, la lutte de plusieurs syndicats en conflit.



POUR VOUS PROCURER la version imprimée du bilan complet, rendez-vous au kiosque du comité confédéral des jeunes.



COMITÉ CONFÉDÉRAL DE LA CONDITION FÉMININE

Marquées par la pandémie qui a particulièrement affecté les femmes, quatre priorités ont guidé les travaux du comité confédéral de la condition féminine de la CSN durant le mandat : œuvrer à ce que l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) soit utilisée dans les travaux de la CSN en tenant compte des diverses réalités des femmes, lutter contre les violences faites aux femmes dans tous les milieux, particulièrement au travail, mettre sur pied l'École féministe syndicale et promouvoir la place des femmes, en plus des dossiers d'actualité sociale et politique.

Plusieurs actions ont mis en lumière les impacts de la COVID-19 sur les femmes, notamment en regard des conditions de travail, de la santé et sécurité au travail, des pertes d'emploi et de la conciliation famille-travail-télé-travail. Nous avons mis en œuvre l'importante campagne Agis pour que ça cesse contre la violence et le harcèlement au travail, incluant un volet sur la violence conjugale. Une première édition de l'École féministe syndicale voit le jour à la CSN, laquelle aborde de multiples enjeux féministes, sans oublier des événements incontournables, comme la commémoration du 6 décembre ou la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars, des moments phares de l'action féministe syndicale.

Quelques perspectives : lutter contre les discriminations systémiques dans les milieux de travail en ayant une approche intégrée des diverses réalités des femmes ; contrer les violences faites aux femmes dans tous les milieux, notamment au travail ; promouvoir la place des femmes ; documenter les impacts des changements climatiques sur les femmes en développant une analyse féministe de notre action ; organiser une deuxième édition de l'École féministe syndicale.



POUR VOUS PROCURER la version imprimée du bilan complet, rendez-vous au kiosque du comité confédéral de la condition féminine.



COMITÉ CONFÉDÉRAL EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

C'est au 49^e Congrès de la CSN, en 1978, que le comité confédéral en santé et sécurité du travail a vu le jour. Celui-ci a pour mandat d'analyser les différents enjeux touchant la santé et la sécurité dans divers milieux de travail et de conseiller la confédération sur ces questions.

Le comité confédéral en santé et sécurité du travail est composé de six militantes et militants provenant soit des fédérations, des conseils centraux ou de syndicats non fédérés.

Le comité est actuellement formé de représentantes et de représentants provenant du Syndicat des agents correctionnels du Canada (UCCO-SACC-CSN), de la Fédération de l'industrie manufacturière-CSN, de la Fédération des employées et employés de services publics-CSN et des conseils centraux du Bas-Saint-Laurent, du Montréal métropolitain et du Cœur du Québec. Il est sous la responsabilité politique du deuxième vice-président de la CSN, David Bergeron-Cyr. Des salarié-es provenant majoritairement du Service de santé-sécurité et d'environnement (SSE) ont contribué aux travaux du comité.

Lors du dernier mandat, les activités du comité se sont concentrées sur tous les enjeux entourant la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (projet de loi 59 et loi 27). Le comité a également contribué à consolider une ligne directrice entre les divers événements en santé-sécurité du travail, comme le 28 avril, la Semaine nationale en santé et sécurité du travail ainsi que Bilan et Perspectives.



POUR VOUS PROCURER la version imprimée du bilan complet, rendez-vous au kiosque du comité confédéral en santé et sécurité du travail.



COMITÉ CONFÉDÉRAL DES PERSONNES LESBIENNES, GAIES, BISEXUELLES ET TRANS (LGBT+)

Au cours du dernier mandat, les membres du comité confédéral LGBT+ ont remonté le fil du temps de leurs luttes et de leurs victoires, en vue du 100^e anniversaire de la CSN. L'une des récentes réalisations est la publication de l'ouvrage *Fierté syndicale : nos luttes, nos victoires*. Le comité a maintenant 35 ans. Depuis ses débuts, les membres sont activement impliqués dans les luttes pour l'adoption de lois contre la discrimination et pour l'égalité juridique. Leur militantisme a d'abord permis de dénoncer l'exclusion des conjointes et des conjoints de même sexe dans les régimes d'assurance et de retraite.

De nouveaux combats sont menés aujourd'hui pour actualiser nos conventions collectives sur l'identité de genre, le droit au changement de sexe à l'état civil et dans les documents de l'employeur, les droits aux congés parentaux, etc.

Sans être parfaites, les lois contribuent à faire reculer la souffrance des personnes ostracisées au quotidien. La CSN a donc soumis un récent mémoire en ce sens ainsi que des commentaires sur les priorités de l'action gouvernementale.

Mais les lois ont peu d'impact si elles sont méconnues et si la lutte contre la discrimination au travail n'inclut pas d'actions d'éducation et de prévention. Il s'agit là d'un enjeu syndical incontournable qui fait partie du devoir de représentation et qui concerne aussi la santé et la sécurité au travail.

Un environnement homophobe ou transphobe peut engendrer de la dépression, de l'anxiété, des pensées et même des actes suicidaires. Les syndicats jouent un rôle important, mais doivent être mieux outillés pour agir en prévention et pour défendre les victimes de discrimination, de harcèlement et de violence au travail.

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. Il vise à sensibiliser et à mobiliser les composantes du mouvement afin de rendre nos organisations véritablement inclusives, d'influencer les politiques gouvernementales et de passer le flambeau aux nouvelles générations qui entreprennent les luttes d'aujourd'hui et de demain.



POUR VOUS PROCURER la version imprimée du bilan complet, rendez-vous au kiosque du comité confédéral des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans (LGBT+).



COMITÉ CONFÉDÉRAL SUR LES RELATIONS INTERCULTURELLES

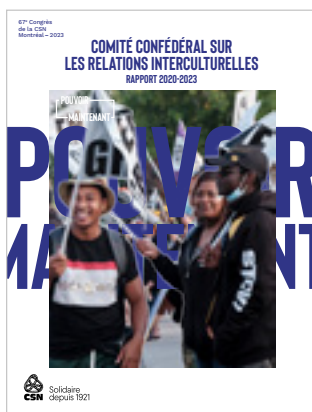
Les relations interculturelles intéressent la CSN depuis plusieurs décennies. À l'image de la population québécoise, le comité confédéral sur les relations interculturelles a beaucoup évolué depuis sa création en 1986. Longtemps, la CSN a fait la promotion de relations interculturelles harmonieuses sans toujours tenir compte des obstacles qui se dressent contre elles. C'est l'irruption d'un militantisme et d'un discours antiracistes qui a permis de les révéler.

Devenus assez nombreux au sein de la CSN pour prendre la parole, celles et ceux qui forment la « diversité ethno-culturelle » témoignent enfin de leur expérience, qui les amène à faire face à l'ignorance, aux préjugés, aux inégalités ou à l'exclusion. La croissance de la main-d'œuvre immigrante, ses difficultés d'accès à la francisation et la précarisation de ses droits et de ses conditions de travail expliquent aussi le recadrage survenu.

Ainsi, lors de son dernier congrès, la CSN s'est engagée à mener des actions et une campagne contre le racisme systémique. Ceci reflète le virage amorcé en matière de relations interculturelles, d'immigration et d'inclusion.

Le comité a proposé au conseil confédéral une stratégie de lutte contre le racisme systémique, au printemps 2021. Cette stratégie offre une vision pour agir de façon cohérente et à long terme. Pour outiller les syndicats, la CSN a produit la trousse interculturelle *Pour un syndicalisme inclusif* qui contient cinq outils thématiques. Le comité a aussi fait de l'éducation auprès des syndicats et des instances régionales et fédératives sur le système migratoire, le racisme systémique et l'inclusion de la diversité.

L'interculturalisme est un projet de transformation sociale qui exige l'ouverture, la reconnaissance, l'inclusion, l'acceptation des différences, l'innovation et le changement dans nos façons de voir et de faire. Sans ces prérequis, il est difficile de susciter le dialogue et la collaboration nécessaires pour assurer une vie syndicale et un projet de société fondés sur la justice sociale, le pluralisme et la démocratie participative, le tout dans « la langue de chez nous », comme le dit joliment la chanson.



POUR VOUS PROCURER la version imprimée du bilan complet, rendez-vous au kiosque du comité confédéral sur les relations interculturelles.



COMITÉ CONFÉDÉRAL EN ENVIRONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Depuis les dernières années, les enjeux environnementaux ainsi que les changements climatiques et de biodiversité s'imposent de plus en plus dans le monde du travail. On constate une plus grande prise en charge de ces enjeux de la part des syndicats, et ce, à divers niveaux.

Ainsi, certains syndicats négocient des clauses lors du renouvellement de leur convention collective, et ce, afin d'en atténuer les conséquences sur leurs membres. Le rôle du comité confédéral en environnement et développement durable (CCEDD) est d'approfondir ses connaissances afin de soutenir la CSN et les organisations affiliées lors de la prise de décision ou de l'élaboration de diverses propositions pour fin de débat à l'intérieur du mouvement. Le CCEDD alimente et soutient également la CSN et ses organisations affiliées lors de représentations gouvernementales ou lors de prises de parole dans l'espace public. Le bilan présente les enjeux couverts par le comité, les activités de mobilisation ainsi que les perspectives pour le mandat 2023-2026. Les dossiers couverts par le comité concernent les changements climatiques, la perte de biodiversité et les impacts sur les travailleuses et les travailleurs, notamment ceux de la forêt, le suivi de notre participation à la COP 15 et à la COP 27, l'encouragement au transport collectif, le désinvestissement des énergies fossiles dans les régimes de retraite, l'électrification des transports et les enjeux des claims miniers, incluant le suivi de la réglementation. Il est à noter que plusieurs de ces enjeux seront reconduits dans le mandat 2023-2026.



POUR VOUS PROCURER la version imprimée du bilan complet, rendez-vous au kiosque du comité confédéral environnement et développement durable.





COMITÉ CONFÉDÉRAL DES JEUNES

COMITÉ CONFÉDÉRAL DE LA CONDITION FÉMININE

COMITÉ CONFÉDÉRAL EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

COMITÉ CONFÉDÉRAL DES PERSONNES LESBIENNES,
GAIES, BISEXUELLES ET TRANS (LGBT+)

COMITÉ CONFÉDÉRAL SUR LES RELATIONS INTERCULTURELLES

COMITÉ CONFÉDÉRAL EN ENVIRONNEMENT
ET DÉVELOPPEMENT DURABLE



Solidaire
depuis 1921