

## Comité d'action en santé sécurité

Le comité d'action en santé-sécurité du CCMM-CSN (CASS) a fait face à de nombreux défis dès le début du mandat. Il a fallu reconstruire le comité à la suite des changements de responsables politiques, il a fallu faire une transition de l'ancien au nouveau CASS. Soulignons l'aide de Kevin Mc Lean, responsable du comité lors du précédent mandat, ainsi que des membres du comité ayant plus d'ancienneté.

Malgré cela, nous avons recruté de nouveaux membres qui participent sur une base régulière aux rencontres et aux actions du comité. De plus, les membres du comité font un excellent travail pour faire rayonner les enjeux de santé-sécurité dans leurs syndicats locaux. Nous croyons que la lutte au projet de loi 59 a été un élément déclencheur, mais nous avons su garder l'initiative puisqu'une bonne dizaine de militantes et militants participent à presque toutes les rencontres du comité. Nous voulons aussi souligner l'engagement de la militante responsable, Anne-Joëlle Galipeau, qui a pris sa place comme responsable à mi-mandat.

La crise sanitaire ne nous a pas ralentis. Les membres du CASS ont su s'adapter et poursuivre leur engagement en mode virtuel depuis mars 2020. La participation des membres de façon régulière nous a permis de continuer les travaux en fonction des différentes orientations du comité, soit :

- Informer et outiller les syndicats sur les enjeux en santé et sécurité du travail (SST);
- Maintenir, améliorer et promouvoir la prévention dans les milieux de travail;
- Souligner les dates de commémoration;
- Maintenir nos alliances avec nos partenaires.

### La lutte pour une réforme qui nous protège vraiment

Les dernières années du mandat du CASS ont été guidées par la réforme de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Avant de devenir la loi 27, le 6 octobre 2021, le projet de loi 59 (loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail [PL59]) a mobilisé les militantes et militants du CASS ainsi que ses alliés.



Le CASS milite depuis des années pour améliorer les protections et la réparation en matière

de SST qui passe entre autres par une réforme de la LATMP et de la LSST. Ces dernières demeurent inchangées depuis leur adoption. Depuis plus de quarante ans, le CCMM-CSN a milité pour obtenir des lois nous protégeant — ce qui a conduit à la mise sur pied du CASS. Après quarante ans de lutte, le CASS continue à militer pour des mesures de prévention et de réparation qui s’adaptent aux besoins de la classe ouvrière afin d’obtenir des lois qui nous protègent vraiment. C’est avec grand intérêt que le CASS a suivi les travaux du ministre caquiste Jean Boulet au sujet de la modernisation des lois en santé et sécurité du travail.



Avec la collaboration de Roxane Dufour Duclos et de Michèle Delsemme, le CASS a produit des tuiles avec des slogans accrocheurs pour dénoncer les propositions contenues dans le PL59. Ces tuiles ont été diffusées sur les réseaux sociaux. Le slogan de la campagne, les images accrocheuses en lien avec les revendications ainsi que la mobilisation générale des autres organisations syndicales et de nombreuses organisations communautaires ont contribué à faire reculer le ministre Boulet sur certaines dispositions de la loi qui concernaient particulièrement les femmes. Notamment certaines dispositions affectant particulièrement les femmes comme l’évaluation des niveaux de risques ou le programme de maternité sans danger.

En plus des tuiles diffusées sur les médias sociaux, différents syndicats ont fait signer des cartes postales à leurs membres. Les cartes ont ensuite été envoyées au bureau du ministre Boulet pour revendiquer l’amélioration des dispositions prévues au PL59. De plus, plusieurs syndicats ont fait de la distribution de tracts, ont participé aux actions et ont profité de toutes les occasions possibles pour informer leurs membres. Le CASS les salue pour leur implication. Votre travail est essentiel pour faire avancer nos revendications. Merci !

Grâce à la grande participation de la CSN, d’autres organisations syndicales et du mouvement communautaire à la vigie de cinquante-neuf heures devant l’Assemblée nationale à Québec,





nous avons fait momentanément cesser les travaux parlementaires et ainsi retarder l'adoption du projet de loi 59. De plus, nous sommes retournés accueillir les ministres lors de la poursuite des travaux. Par nos différentes représentations et mobilisations, nous pouvons tout de même nous féliciter des délais supplémentaires encourus découlant des actions organisées. Nous ne pouvons passer sous silence le travail incroyable qui a été fait, en toute solidarité, avec les organisations syndicales et celles venant à la défense des travailleuses et travailleurs non syndiqués. C'est cette cohésion qui nous a permis d'éviter certains reculs du projet de loi.

Avec les seize priorités adoptées par la CSN, le ministre Boulet n'a pas su être à l'écoute des demandes répétées et soulevées par le CASS, la CSN, l'UTTAM ainsi que d'autres organisations syndicales et de la société civile. L'adoption du projet de loi 59 (PL59) maintenant devenu la loi 27 constitue un coup dur pour les membres du CASS.



Avec l'entrée en vigueur de certaines dispositions au cours des cinq prochaines années, le CASS en fera une affaire personnelle. Nous continuerons de suivre, d'informer et de revendiquer. Notre objectif reste le même : nous exigeons une réelle protection en matière

de santé et sécurité du travail, autant en prévention qu'en réparation. Les membres du CASS s'inspirent de Michel Chartrand grand revendicateur de la santé et sécurité au travail qui a également contribué à la création du comité. Nous sommes d'autant plus motivés et mobilisés afin de mener cette lutte via des actions concrètes.

Afin de développer encore plus le CASS et ses alliances, nous participons à la table de concertation organisée par l'UTTAM où organisations syndicales, organismes communautaires et médecins du travail et de la santé publique siègent pour partager les informations et les initiatives afin d'atteindre un plus large auditoire.

Depuis l'automne 2021, dans l'optique de rehausser la participation pour les luttes à venir après l'adoption de la loi 27, le CASS se fait un devoir d'intervenir lors des assemblées générales du CCMM-CSN pour transmettre de l'information et des nouvelles en matière de SST.

## Semaine nationale de la santé et de la sécurité du travail

Le 28 avril, Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail



Depuis quelques années, le CASS a pris l'habitude de diffuser une version animée de l'affiche de la Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail sur le réseau Métrovision. Bien qu'il nous soit difficile de mesurer avec certitude la portée de ce geste, nous pensons qu'il s'agit d'une bonne occasion pour mettre de l'avant l'importance de la SST en dehors de nos milieux de travail.

En 2020, alors que nous vivions le premier confinement, le CASS a produit une capsule vidéo, diffusée sur les médias sociaux pour souligner la journée avec la participation des membres du CASS.

En 2021, toujours sous le joug des mesures sanitaires, nous avons choisi de tenir la minute de silence sur un site du STT du CIUSSS du NÎM. Nous souhaitons porter une attention particulière à nos camarades, travailleuses et travailleurs du réseau de la santé,

qui ont perdu la vie alors qu'ils luttaienent contre la COVID. La minute de silence a aussi été diffusée en direct sur les médias sociaux. Une excellente initiative de la confédération qui a permis aux membres de la CSN de nous rejoindre, le temps de rendre hommage et de se souvenir de celles et ceux qui ont perdu leur vie en voulant la gagner. Nous avons été particulièrement émus en ce 28 avril 2021 d'être sur un lieu de travail ayant été fort affecté par des accidents ou des décès.

Comme le 28 avril 2021 s'inscrivait aussi dans la lutte au PL59, en plus de la minute de silence, le CASS en collaboration avec l'UTTAM et le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain (CRFTQMM), nous avons ajouté une minute « d'indignation » à l'horaire. Nous nous sommes rassemblés devant les bureaux de la CNESST pour revendiquer une meilleure protection et une meilleure prévention pour l'ensemble de la population. Cette minute « d'indignation » fut un succès. Nous avons lancé l'invitation à toutes les organisations syndicales et de la société civile qui souhaitent joindre leur voix à la nôtre. Nous envisageons de répéter ce moment d'indignation collectif dans les années à venir.



## Autres actions, événements et jalons

Pour souligner les quarante ans d'existence du Comité d'action en santé et sécurité, le CASS a adopté un nouveau logo. Nous souhaitons un logo modernisé qui montrerait aussi la force que peut avoir notre comité. Trouver un nouveau logo n'est pas chose facile quand celui que nous avions était bien connu et surtout, bien apprécié. Nous remercions le Service des communications de la CSN pour leur aide dans ce dossier.



Malgré l'omniprésence du projet de loi 59 dans nos préoccupations, le CASS a rédigé un texte dans le livre du CCMM-CSN *Pour une sortie de crise verte, sociale et démocratique* paru cette année afin d'exposer les enjeux engendrés par la crise actuelle en mettant de l'avant nos revendications pour une sortie de crise bénéfique pour la classe ouvrière.

Depuis peu, toujours avec l'objectif d'enrichir nos échanges, le CASS accorde une petite partie de son budget à l'achat de livres touchant directement les sujets discutés lors des rencontres.

Le 8 mars 2021, nous avons participé à une manifestation du comité de la condition féminine du CCMM-CSN. Ce fut pour nous toutes et tous, en collaboration avec nos alliés de l'UTTAM, une occasion idéale de revendiquer des mesures féministes dans la réforme de la LSST et de la LATMP.

Tout au long du mandat, nous avons organisé des mini-conférences pendant les rencontres du comité pour nous former, nous informer et explorer de nouveaux champs d'action.

Au printemps 2020, nous avons organisé, en collaboration avec l'exécutif du CCMM-CSN, un « café-rencontre » via zoom pour permettre à nos membres de s'exprimer sur ce qu'ils vivaient pendant ce premier confinement.

Afin de recruter de nouveaux et nouvelles membres, le CASS a réalisé une vidéo en collaboration avec le Service des communications et les archives de la CSN. Pour rendre hommage aux artisanes et aux artisans des luttes passées, nous avons ajouté un canari dans la vidéo.

## Perspectives pour le prochain mandat

Teinté par l'absence de réelles améliorations dans la Loi 27 les mandats demeurent presque inchangés :

- Nous souhaitons continuer à souligner la Journée internationale de commémoration des travailleuses et travailleurs morts ou blessés au travail, si possible, directement dans nos syndicats locaux. Dans la même optique, nous voulons améliorer la participation de nos syndicats à la Semaine nationale de la santé et de la sécurité du travail.
- Pour faire suite au travail entamé dans ce mandat et les précédents, nous continuerons à dénoncer les mesures fiscales sur les indemnités de remplacement du revenu (IRR) et revendiquer l'abolition du Bureau d'évaluation médicale (BEM).
- Il va sans dire que nous nous pencherons aussi sur la liste des maladies professionnelles. Notamment, il est indécent qu'aucune maladie à caractère psychologique n'y figure.
- Nous souhaitons encore organiser des conférences publiques afin d'informer les syndicats sur la conjoncture et les grands enjeux en santé et sécurité du travail. Par le fait même, nous souhaitons aussi continuer à parler de SST lors des assemblées générales du CCMM-CSN.
- Nous continuerons à organiser des activités avec d'autres fronts de lutte du conseil central avec l'objectif de maintenir les questions de santé-sécurité au travail au cœur de nos luttes.
- Nous voulons maintenir et renforcer nos alliances avec nos partenaires, notamment l'UTTAM, en participant aux rencontres de concertation qui nous permettent de rester bien informés sur les actions et les avancées réglementaires autour de la loi 27.
- Nous souhaitons rester le chien de garde du CCMM-CSN en matière de santé-sécurité au travail et, par le fait même, faire toutes les actions et les recommandations nécessaires pour améliorer les droits des travailleuses et des travailleurs.
- Nous allons maintenir et intensifier l'information, l'éducation populaire et la mobilisation autour de la loi 27, en portant une attention particulière aux travaux réglementaires de la CNESST.
- Pour terminer, nous souhaitons ouvrir deux nouveaux chantiers, soit les enjeux de santé-sécurité en télétravail ainsi que ceux liés à la santé psychologique des travailleuses et travailleurs. La loi 27 prévoit qu'il est de la responsabilité de

l'employeur d'assurer l'intégrité psychologique des équipes de travail. Il est essentiel de développer des positions politiques et des revendications concrètes sur ces éléments cruciaux.

En guise de conclusion...



## Bilan du mandat 2019-2022

### Comité environnement et développement durable CCMM–CSN

## Il est minuit moins une, les calottes sont cuites

Le mandat du CEDD a débuté avec force en **août 2019**. Nous étions toutes et tous portés par le désir d'amplifier nos mobilisations, ayant en tête les conclusions alarmantes des rapports produits par le Groupe d'experts intergouvernemental d'évolution sur le climat (GIEC) qui se succèdent année après année. Le comité a adopté le plan de travail selon ces perspectives alarmantes, en gardant en tête les propositions adoptées au 37<sup>e</sup> congrès du CCMM–CSN et en s'inspirant les mouvements de mobilisation lancés par les jeunes.

En effet, en février 2019, des élèves des écoles secondaires entamaient des marches afin de dénoncer une absence de volonté politique d'agir concrètement et rapidement sur les enjeux environnementaux. Répondant à l'appel du collectif *Pour le futur Montréal* tous les vendredis, les jeunes manifestent et réclament des gouvernements que soient prises de toute urgence des mesures afin de contrer la crise climatique et que nos élus s'attaquent à la multitude d'enjeux environnementaux qui assiègent la planète.

Inspirés par ce mouvement et par les appels à la mobilisation lancés par la jeune militante suédoise Greta Thunberg, de nombreux groupes de diverses provenances se joignent à cet élan planétaire qui culminera le 27 septembre 2019. Ce jour-là, 500 000 personnes marchaient dans les rues de Montréal. Des milliers d'autres personnes ont aussi battu le pavé un peu partout au Québec. Pour l'occasion, la CSN avait lancé une campagne de mobilisation, appuyant ses syndicats affiliés souhaitant organiser des actions et participer à la manifestation. Plusieurs syndicats affiliés au conseil central ont tenu des kiosques de sensibilisation, présenté des conférences et une multitude d'autres activités dans les milieux de travail. Des centaines de nos membres ont participé à la manifestation. Quelques syndicats ont aussi fait grève. Le Comité intersyndical du Montréal métropolitain a tenu une soirée-conférence sur la transition juste le 16 septembre, entre autres, dans une perspective de mobilisation. Le comité environnement remercie d'ailleurs le comité de mobilisation pour son précieux coup de main !

### Promouvoir la transition juste

La promotion du concept de transition juste a été une partie importante des travaux portés par le comité. Dominique Daigneault, responsable des enjeux environnementaux pour le comité exécutif du conseil central a fait plusieurs présentations sur le sujet au cours du mandat, notamment au CIMM et à l'AGA d'ATTAC-Québec, au Conseil régional de l'environnement de Montréal, au Forum sur le développement social de Montréal, ainsi qu'au réseau environnement de l'Alliance des professeures et des professeurs de Montréal et lors de notre participation aux consultations régionales tenues par le ministre de l'Environnement à l'automne 2019. En août 2021, elle a également rédigé un texte sur le sujet dans le cadre d'une série de 15 articles parus dans *Le Soleil* visant à présenter la Feuille de route du Front commun pour la transition énergétique (FCTÉ). En janvier 2020, le comité s'est penché sur le *Plan directeur de gestion des matières résiduelles* et a présenté un mémoire lors de la consultation publique de la ville de Montréal le 20 janvier 2020. Nous remercions Isabelle Ménard, conseillère syndicale à la CSN et membre du comité pour son apport en général et, aussi pour avoir alimenté la réflexion du comité sur cet enjeu particulièrement important à Montréal. Pour tout enfourir, 39 hectares de boisé et





## Bilan du mandat 2019-2022

### Comité environnement et développement durable CCMM–CSN

milieux humides devraient être rasés. Pour la réalisation de nos travaux, nous avons également consulté la FEESP, qui représente des travailleurs et des travailleuses dans ce secteur d'emplois.

## Mars 2020 : un coup de frein nommé Coronavirus

La pandémie a considérablement ralenti les activités du comité, à l'instar de nombreuses autres activités humaines ! Les réunions par visioconférence rendent la participation des membres malheureusement moins dynamique. Il en a malheureusement été de même pour l'élan de mobilisation pour l'environnement. Les images fantomatiques d'un printemps gris nous ont fait réaliser à quel point l'environnement est silencieux lorsque l'on doit arrêter un nombre important d'activités en raison de la propagation d'un minuscule virus mortel. L'arrêt du transport aérien commercial et touristique nous a permis d'entrevoir un ciel parfait, des eaux redevenues limpides, les animaux sauvages reprenaient possession de leurs territoires empiétés pendant des siècles par la race humaine. À l'échelle mondiale, une étude publiée dans *Nature Climate Change* avance que la pandémie et le confinement auraient entraîné une baisse de 9% des émissions de CO2 entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril 2020. Toutefois, effet bénéfique de la pandémie sur l'environnement fut temporaire. Nous avons vite été rattrapés par notre société de surconsommation.

## Justice sociale, justice environnementale !

En juin 2020, à l'instar des autres comités du conseil central, nous avons procédé à un remue-méninge et rédigé un article visant une sortie de crise sans retour à l'anormal ! Ce magnifique travail collectif a conduit à la publication du livre sur la sortie de crise du conseil central. Le comité environnement y a abordé des thèmes comme l'impact du projet de loi 61<sup>1</sup> le volet économique de la pandémie, l'arrivée du télétravail et son impact sur l'environnement, etc. Nous y avons également souligné nos préoccupations quant au retour en force des articles à usage unique, qui freine terriblement les efforts vers le zéro déchet. L'utilisation des désinfectants et des gels antiseptiques a aussi eu un effet néfaste sur la santé et l'environnement. Nous y avons évoqué l'augmentation des zoonoses qui lorsque la cohabitation humaine empiète sur les milieux sauvages, augmentant le risque de transmission de virus des animaux vers les humains. Nos brefs espoirs ont subi la douche polaire d'un iceberg qui se détache de son glacier.

Au printemps 2020, Dominique Daigneault, Isabelle Ménard et Mireille Bénard, adjointe au comité exécutif de la CSN, ont participé aux travaux de révision et d'élaboration de la Feuille de route pour la transition du Québec vers la carboneutralité : le projet Québec ZÉN, zéro émission nette, véritable marathon qui a mis à contribution plus de 85 personnes, provenant des milieux écologistes, syndicaux, universitaires, communautaires et autres. Le FCTÉ propose cette feuille de route à tous les acteurs sociaux du Québec et du Canada afin de déployer un plan d'action concret permettant de parvenir à la

---

<sup>1</sup> Loi visant la relance de l'économie du Québec et l'atténuation des conséquences de l'état d'urgence sanitaire déclaré le 13 mars 2020 en raison de la pandémie de la COVID-19



## Bilan du mandat 2019-2022

### Comité environnement et développement durable CCMM–CSN

neutralité carbone. Le comité a étudié la feuille de route et partagé ses opinions dans le cours de travaux.

## Changez le système, pas le climat !

En octobre 2020, le comité présente un survol de la Feuille de route à l'assemblée générale du conseil central et dépose une proposition adoptée à l'unanimité pour redonner un nouveau souffle à la mobilisation environnementale dans les syndicats. Lors de cette assemblée, le comité a insisté sur le concept de transition juste et sur le fait que nous militons afin que la transition écologique soit porteuse de justice sociale. Alors que les plus grands responsables de la pollution sont les plus riches, ce sont les plus pauvres qui en souffrent.

Malgré le ralentissement que nous avons connu en 2020, nous avons toutefois continué à participer aux manifestations pour la protection de l'environnement, comme celle organisée par la CEVES le 26 septembre 2020 ou la marche pour Journée d'actions pour la justice sociale et climatique le 19 mars 2021.

Nous avons de bonnes raisons de poursuivre nos mobilisations : les gouvernements ne sont pas au rendez-vous. Le *Plan pour une économie verte* « pâle » du gouvernement caquiste, présenté le **16 novembre 2020**, nous a fait réagir. Dans ce plan, on note l'absence de cibles et d'objectifs concrets afin de réduire notre empreinte environnementale. Aucune conséquence dissuasive ne sera imposée aux pollueurs. L'atteinte des cibles pour 2030, ne sera pas concluante, malgré l'injection d'environ 6,7 milliards \$ au cours des prochaines années. Le gouvernement priorisera l'électrification du secteur des transports, mais sans investir adéquatement dans les transports collectifs. Parfois quelques bonnes nouvelles nous arrivent ici et là comme l'abandon du projet GNL Québec ou encore, du côté des États-Unis, l'arrêt du chantier du pipeline Keystone-XL qui a choqué Justin Trudeau et réjouit les environnementalistes. Mais ce ne sont pas ces maigres victoires qui nous feront baisser la garde !

Le comité organise un webinaire le **18 mars 2021**, pour la *Journée mondiale du recyclage*. « **Parlons déchets** » a été un franc succès. Le webinaire a sensibilisé les participantes et les participants à l'importance des enjeux en ce qui a trait à la gestion des matières résiduelles. Il est important de parler de l'importance du tri des déchets, action essentielle dans le processus du recyclage. La gestion des déchets est devenue un enjeu environnemental pour plusieurs villes. L'accumulation du plastique dans l'environnement, notamment dans nos océans, est dramatique. Les sites d'enfouissement débordent et dégradent les milieux naturels et contribuent à l'émission des gaz à effet de serre. La pandémie freine cette lutte à l'utilisation des matières réutilisables. Quatre panélistes ont été invités en cette occasion : **Emmanuel Rondia**, directeur général du Conseil régional de l'environnement de Montréal. **Isabelle Ménard**, conseillère syndicale à la CSN. **Carole Dupuis**, co-présidente du Front commun pour la transition énergétique et **Jonathan Simard**, citoyen ayant relevé le défi ZÉRO DÉCHET avec sa famille.



## **Bilan du mandat 2019-2022**

### **Comité environnement et développement durable CCMM–CSN**

Le 29 avril 2021, le comité a reçu François Geoffroy, membre du collectif *Travailleuses et travailleurs pour la justice climatique* qui est venu nous présenter leur plan de travail qui vise à construire un plan d'action mettant notamment l'emphase sur une perspective de grève sociale.

Parmi les dossiers qui occuperont le comité environnement à partir de l'automne 2021, celui du REM de l'Est occupe une place prépondérante. Rappelons qu'au cours du précédent mandat, le comité avait dénoncé haut et fort le projet du REM porté par CDPQ Infra.

Nous avons poursuivi nos travaux sur le sujet de diverses manières. Nous avons participé à des rencontres d'information, comme celle tenue le 31 mars 2021 ou encore, celles organisées par le CRE-Montréal au cours des deux dernières années du présent mandat. À l'automne 2021, le Collectif en environnement Mercier-Est frappait à notre porte afin que nous leur apportions un appui contre le projet du REM de l'Est. Plusieurs de nos membres habitent ce secteur ou travaillent à la STM et appuient cette lutte. D'ailleurs, nous avons reçu le Collectif en assemblée générale en décembre 2021 et nous avons adopté une proposition d'appui à cette lutte. Depuis, nous avons participé à deux manifestations sur le sujet, une conférence de presse, promu une pétition contre le REM de l'Est, travaillé à l'élaboration d'une déclaration ainsi que plusieurs autres actions de soutien. Il va sans dire que ce dossier saura nous occuper également au cours du prochain mandat.

Nous avons également suivi les travaux autour du Plan d'urbanisme et de mobilité de Montréal (PUM) et nous continuerons de les suivre au cours du prochain mandat.

Enfin, nous nous réjouissons du retour de la formation en environnement qui a été donnée par Isabelle Ménard, Chantal Morin et Carmellina Santoro deux fois au cours du mandat, soit les 4 et 5 octobre 2021 et les 17 et 18 mai.

#### **Collaborations et participations à diverses coalitions.**

Nous avons maintenu notre étroite collaboration avec le CRE-Montréal, et ce, de diverses façons. Dominique Daigneault est membre du conseil d'administration. En plus de participer à divers comités ou activités, elle a fait une présentation sur la transition juste lors du Gala de la reconnaissance de 2020 en plus d'être sur le jury lors de celui qui s'est tenu en avril 2021.

Le conseil central a également été fort actif au sein du Réseau intersyndical pour le climat, notamment lors de la COP 26 qui s'est déroulée du 1<sup>er</sup> au 13 novembre 2021. En raison de la pression croissante du public et des perturbations causées par la pandémie, on s'attendait à de forts débats notamment en matière de finances, d'adaptation et de réduction des émissions surtout de la part de pays industrialisés qui n'ont pas tenu leur promesse de dégager les milliards nécessaires afin de venir en aide aux pays en voie de développement. Cette édition de la COP nous a laissé un goût amer et décevant, notamment à cause du refus de la mise en place d'un mécanisme de financement pour les pertes et dommages proposé par les pays en développement pour la gestion des coûts économiques et sociaux résultant des conséquences irréversibles des bouleversements climatiques. Le Pacte de Glasgow a été adopté à la fin du sommet. Le document appelle à relever la barre des ambitions plus tôt et demande aux pays de



## Bilan du mandat 2019-2022

### Comité environnement et développement durable CCMM–CSN

renforcer leurs engagements climatiques en 2022 au lieu de 2025. Une avancée du sommet a été cet appel à la diminution de l'utilisation du charbon et à la suppression des subventions aux combustibles fossiles inefficaces. Aucune adoption de nouveaux engagements en matière de réduction de gaz à effet de serre. On y a soulevé l'écart entre les cibles et les engagements des États. Les organisations syndicales membres du RIC ont organisé une marche, le 6 novembre 2021 pour cette occasion. Malheureusement, la mobilisation n'a pas été à la hauteur de ce qui avait été prévu. Divers problèmes se sont présentés en cours d'organisation et les organisations syndicales ont fait un bilan mitigé de cet événement. Cependant, les slogans de la manifestation, création du comité environnement et du comité de mobilisation du conseil central ont été très appréciés. De plus, elle a permis de consolider la base de ce tout nouveau réseau.

À cet égard, le conseil central poursuivra son implication au RIC, notamment en participant à l'organisation des journées de réflexion sur la mobilisation pour la transition juste du 14 mai et du 22 octobre 2022.

Nous poursuivons aussi notre participation très active au sein du FCTE. Rappelons que Dominique Daigneault est membre du comité de coordination depuis les 3 dernières années.

Si le conseil central a réduit son implication à la Coalition Eau Secours, nous continuons à appuyer les actions portées par cet organisme si essentiel. Outre le partage de pétitions initiées par la coalition, nous avons, entre autres, soutenu l'organisation d'une action visant à souligner le triste anniversaire de l'arrivée de l'eau en bourse.

## Conclusion

Toutes les décisions prises aujourd'hui auront une répercussion directe sur les générations qui suivront. **Agir ou cuire, il faut choisir !** Le mandat qui s'achève ne fait que relever que ce qui risquait d'arriver est déjà commencé. On ne doit pas se laisser abattre, mais plutôt redoubler d'ardeur pour changer la mentalité aveugle et sourde de nos élus afin de réduire la pollution et les gaz à effet de serre. Nous devons coûte que coûte poser les gestes exigeants, mais nécessaires, afin de freiner les cataclysmes qui nous frappent déjà de plein fouet.

## Perspectives pour le mandat 2022-2025

La situation quant aux changements climatiques en particulier et à la destruction de l'environnement en général commande une accélération de la mise en place des mesures nécessaires pour renverser la situation. C'est pourquoi, dans le prochain mandat, le comité environnement propose que la lutte pour la protection de l'environnement et la justice climatique soit une priorité pour le CCMM–CSN, ses comités des fronts de lutte et que ses syndicats affiliés y accordent une place importante dans leurs travaux. Ceci se traduit au travers des perspectives suivantes :

### **Accélérer la mise en place de la transition juste dans les milieux de travail, entre autres, en**

- appuyant les militantes et les militants dédiés aux enjeux environnementaux ainsi que l'implantation de comités environnement au sein des milieux de travail ;



## Bilan du mandat 2019-2022

### Comité environnement et développement durable CCMM–CSN

- participant à la mise en place de Chantiers ZÉN dans les milieux de travail, en collaboration avec le Front commun pour la transition énergétique ;
- appuyant les syndicats quant à l'élaboration de revendications liées à la transition juste et à la mobilisation pour atteindre celles-ci ;
- améliorant le suivi du travail réalisé dans les syndicats à cet égard ;
- alimentant le projet *Portrait de la transition juste à la CSN*.

#### **Intensifier la sensibilisation quant à l'urgence d'agir, notamment par :**

- la promotion des outils développés par la CSN, comme les capsules de la CSN Vert la solidarité ;
- la promotion de la formation sur l'environnement offerte par la CSN.
- L'organisation de webinaires et d'assemblées d'informations sur des enjeux liés à l'environnement sur une base plus régulière ;
- la poursuite de la réflexion sur les enjeux économiques soulevés par la mise en place d'une transition écologiste juste, notamment en ce qui a trait aux notions de décroissance et de contrôle démocratique de la planification et de la mise en œuvre de la transition.
- Le retour de la capsule environnement du journal électronique Unité
- poursuivre nos étroites collaborations avec le Conseil régional de l'environnement (CRE), le Front commun pour la transition énergétique (FCTÉ), Eau Secours et d'autres organismes environnementaux.
- Participer aux mobilisations locales, régionales et nationales sur l'environnement en visant les alliances les plus larges possibles.

## Comité de condition féminine



Le comité de la condition féminine du CCMM-CSN « a pour mission de garantir la participation et l'implication du conseil central dans la lutte pour les droits des femmes. L'atteinte de l'égalité tant sur le plan salarial, économique, politique que social demeure l'objectif ultime du comité, et ce, depuis maintenant 30 ans. Que ce soit par des activités de formation en matière de condition féminine, par le développement de politiques d'accès à l'égalité ou par le soutien et l'appui aux revendications du mouvement des femmes. Les membres du comité de la condition féminine travaillent chaque jour à façonner un monde égalitaire<sup>1</sup> ».



Malgré la pandémie, un travail sans relâche et remarquable a été réalisé. Nous avons réussi à nous rencontrer une fois aux deux mois et mener à bien plusieurs activités visant la lutte pour les droits de femmes. Nous avons appris beaucoup de chacune d'entre nous et nous tenons à remercier les militantes, pour leur présence et leur militantisme, vous êtes toutes des femmes inspirantes et porteuses de changement.

### Perspectives du mandat 2019-2022

Le comité de la condition féminine avait plusieurs objectifs pour la durée du mandat :

- Recruter de nouveaux membres au sein des syndicats affiliés
- Valoriser la place des femmes et des minorités dans la prise des décisions
- Informer, éduquer et sensibiliser sur les enjeux touchant les femmes
- Soutenir et collaborer avec les organismes partenaires
- Participer activement à la Marche mondiale des femmes
- Suivre les enjeux de l'actualité
- Consolider nos liens avec les femmes du monde

### Recrutement

Nous étions sur une belle erre d'aller en termes de recrutement de membres. Nous avions

des participantes provenant de divers syndicats au sein de la CSN. Les militantes étaient très motivées, nous avons eu un mandat fort intéressant autant par les luttes que par l'équipe. Comme bien des comités, la pandémie a eu un impact sur l'organisation des activités prévues. Nous avons réussi à garder une bonne participation lors du transfert des rencontres en présence vers la plateforme zoom, mais nous avons perdu plusieurs joueuses en cours de route.

Néanmoins nous avons été actives sur les réseaux sociaux afin d'inviter les membres à se joindre au comité et à partager les actions du comité et l'actualité féministe. Tout comme plusieurs autres comités, nous avons produit notre vidéo sur la pertinence du comité. Nous avons aussi sollicité des groupes et organismes alliés à se joindre à nous et nous avons participé à leurs actions. Le comité a aussi été présent dans certaines actions des syndicats locaux sur des enjeux concernant les femmes.

### La place des femmes et des minorités dans la prise des décisions

La place des femmes dans la prise de décisions est un enjeu continu dans le mouvement syndical. Nous avons poursuivi la pratique de donner l'atelier sur la prise de parole des femmes tous les mois de mars. Lors des assemblées générales au conseil central, les prises de paroles sont données en alternance, femmes hommes. Aussi, chaque année, le conseil central donne la formation sur l'analyse différenciée selon le sexe. À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, nous organisons également une formation sur la prise de parole des femmes en public ou en visioconférence.

### Information, sensibilisation et éducation sur les enjeux touchant les femmes

Le comité a été très actif, particulièrement en début de mandat, sur la sensibilisation et l'information sur les enjeux qui touchent les femmes.

Nous avons tenu une soirée sur le sujet de la grossophobie où Édith Bernier et Julie Artacho nous ont entretenues sur les impacts de cet enjeu sur les femmes, notamment des attitudes et des comportements qui stigmatisent et discriminent les grosses femmes, en surpoids ou obèses dans notre société.



Nous avons tenu une soirée de réflexion sur le projet de loi C-452 et les impacts du proxénétisme avec deux survivantes et une mère ayant vécu de près ces impacts.

Nous avons participé à la rencontre sur le témoignage d'Annick Charest sur son expérience lors des poursuites d'agression sexuelle contre Lauzon et participé à la campagne #MeToo.

Autre sujet de rencontre, qui cette fois-ci nous a été imposé par le gouvernement Le-

gault, est le projet de loi 59, aujourd'hui loi 27, qui comportait plusieurs impacts sur les femmes ou des groupes principalement composés de femmes. Pour y voir plus clair, nous avons tenu une rencontre avec une conseillère de la CSN au module de santé, sécurité au travail et une représentante de l'UTTAM.

Le 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, a été souligné à chacune des années sous des enjeux féministes différents. En collaboration avec la CSN et le STTCSN, nous avons eu une soirée de réflexion avec Manal Drissi sous le thème « Écoutons les femmes ». D'ailleurs les Journées internationales des droits des femmes permettent une belle collaboration avec d'autres comités du conseil central. En 2021, la journée du 8 mars a été consacrée à dénoncer le projet de loi 59 et ses impacts sur les femmes avec le comité d'action en santé-sécurité (CASS). L'année suivante, nous avons manifesté que « L'Avenir est féministe » et que le salaire minimum devait être à 18 \$ l'heure avec le comité droit au travail ainsi que le comité immigration et relations interculturelles.

L'actualité a nécessairement orienté nos actions. En cours de mandat, le triste événement du décès de Joyce Echaquan a illustré l'inacceptable discrimination que les femmes autochtones vivent encore aujourd'hui. Le comité a participé à la veille en souvenir de Joyce et manifesté lors du rassemblement nommé *Justice pour Joyce*, le 3 octobre 2020.

Autres cas aussi funestes et inacceptables, ceux des féminicides qui ont eu lieu au Québec, particulièrement durant la pandémie. Le 2 avril 2021, le comité a marché pour dénoncer les féminicides au Québec aux côtés de plusieurs centaines de femmes, en scandant Pas une de plus. Nous étions alors à 13 féminicides au Québec dont 7 dans les 7 semaines précédentes. Malheureusement, le nombre a continué à augmenter.





Chaque année, le 8 mars est aussi une opportunité pour nous d'écrire des articles dans le journal *Unité* du CCMM–CSN sur des sujets qui touchent les femmes, par exemple, pour dénoncer l'inaction des gouvernements sur les revendications portées par les femmes.

C'est sous cette trame de fond que nous avons planifié une rencontre de réflexion sur les violences faites aux femmes avec le comité de solidarité internationale et d'autres groupes féministes du Chili, de la Catalogne et des femmes québécoises d'origine chilienne. Une expérience très enrichissante qui nous a permis de tisser des liens avec des femmes de plusieurs horizons.

Finalement, comme chaque année, le comité rappelle les événements de Polytechnique à l'assemblée générale de décembre. Lors du dernier mandat, en 2019, le 30<sup>e</sup> anniversaire de commémoration de cette journée a été souligné et la plaque commémorative portait désormais le terme « attentat antiféministe ».

## Soutien aux organismes partenaires

Le comité participe et s'engage auprès de plusieurs organismes populaires. Le conseil central a invité le Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal (CEAF) à participer à nos assemblées générales et le comité de la condition féminine participe à leurs activités. Le CEAF est d'ailleurs venu à l'assemblée du conseil central présenter sa campagne sur le harcèlement de rue. Nous participons aussi



aux rencontres de la Table de concertation de Montréal et de la Table de concertation de Laval. Nous avons d'ailleurs assisté à la conférence portant sur la place des femmes en politique présentée par la Table de concertation de Laval. La responsable du comité est membre du comité de la Concertation des luttes contre l'exploitation sexuelle (CLÉS) et a participé à différentes activités de soutien contre l'exploitation sexuelle. Nous assistons aussi au regroupement des maisons d'hébergement notamment sur la campagne sur la violence conjugale au travail et nous participons aussi aux assemblées de la Fédération des Femmes du Québec. Le conseil central a également participé à la conférence de presse de lancement de la campagne *Il s'engage pour elles, et toi ?* de la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes.

## Marche mondiale des femmes au Québec en 2020

Le comité de la condition féminine devait participer activement à la Marche mondiale des femmes sous le thème « Résistons pour vivre – Marchons pour transformer » avec cinq revendications : les enjeux de pauvreté, les violences faites aux femmes, les femmes immigrantes, migrantes et racisées, la justice climatique et les femmes autochtones.

Cela devait être un rendez-vous important de l'année 2020 pour faire avancer les revendications féministes. La pandémie a mis de l'ombre sur ce rendez-vous et la marche mondiale a pris une autre forme. Le comité a participé à l'événement « 12 jours d'action »,

culminant, le 15 octobre 2020, avec la remise de constats d'infraction au bureau du premier ministre François Legault puisque le gouvernement faisait fi de l'analyse différenciée selon les sexes dans sa stratégie de relance.

Le 17 octobre 2021, nous avons aussi été présentes pour la clôture de la Marche et arboré nos foulards rouges en solidarité envers les femmes autochtones disparues ou assassinées et leurs proches.

## Perspectives et prochain mandat du comité de la condition féminine

Malgré toutes les avancées obtenues par les mouvements de femmes depuis des décennies, de nombreuses luttes doivent encore être menées. Il y a mille et une raisons d'être féministe ! Nous devons continuer à combattre le patriarcat, la violence systémique, les féminicides et le sexisme ordinaire. Que ce soit par des activités d'information et de formation, des événements de sensibilisation, de dénonciation et de mobilisation ou de soutien aux re-



vendications du mouvement des femmes, les membres du comité doivent continuer à lutter chaque jour pour les droits des femmes et pour façonner un monde égalitaire, sans discrimination. Nous ferons en ce sens une analyse féministe des politiques de relance postpandémie des gouvernements.

Lors du prochain mandat, nous continuerons à appuyer la création et le développement des comités de la condition féminine dans les syndicats affiliés au conseil central. Il s'agissait d'un objectif du dernier mandat qui a été fort limité par la pandémie.

Nous souhaitons également continuer à porter les revendications de la lutte pour le salaire minimum à 18 \$ l'heure. Cette lutte est une lutte féministe, car les femmes sont surreprésentées parmi les travailleurs et travailleuses au salaire minimum. Les femmes racisées et issues de l'immigration sont encore plus présentes dans cette catégorie de travailleuses.

Assurément, les questions d'équité salariale, de conciliation travail-famille-études, la situation des femmes autochtones ainsi que la place des femmes dans les milieux considérés comme traditionnellement masculins vont rester parmi nos principales préoccupations lors du prochain mandat. Encore aujourd'hui, plusieurs injustices demeurent, même si les femmes sont plus scolarisées que les hommes, elles sont toujours moins nombreuses à avoir des postes de haute direction; à travail égal, elles ont encore des salaires inférieurs.

Nous allons continuer notre collaboration avec les différents comités des fronts de lutte du conseil central pour harmoniser nos luttes. Ainsi le comité compte appliquer la notion

d'analyse différenciée selon les sexes (ADS+) dans ses luttes et ses analyses politiques, mandat que le dernier congrès a d'ailleurs donné au conseil central.

Nous souhaitons continuer à travailler avec nos partenaires, notamment les tables de concertation, la FFQ et les différents organismes de femmes de Laval, de Montréal, du Nunavik et de la Baie-James pour atteindre l'égalité et l'équité pour toutes les femmes peu importe leurs origines ou leurs croyances.

Simone de Beauvoir disait : « N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant ».

C'est dans cette optique que pour le prochain mandat du comité, nous resterons alertes sur le maintien des acquis féministes et à l'affût de l'actualité.

Une fois de plus, nous tenons à remercier les membres du comité de la condition féminine : Arianne Carmel-Pelosse, Claude Gauthier, Fathia Benzama, Geneviève Lapointe, Jeanette Olmos, Joëlle Castonguay, Marie-Roberte Lucate, Mona Edma, Sofia Araq, Sophie Leclair, l'employée de bureau, Roxane Dufour Duclos, la conseillère au dossier, Arianne Bolduc, la responsable du comité, Chantal Morin et la responsable politique du comité, Rama Diallo, sans lesquelles ce travail n'aurait pas été possible.

---

<sup>1</sup><https://www.ccm-csn.qc.ca/comite/condition-feminine/#:-:text=Le%20comit%C3%A9%20de%20la%20condition.ce%2C%20depuis%20maintenant%2030%20ans>

# Comité immigration et relations interculturelles



Le comité immigration et relations interculturelles a connu une période fort intense entre 2019 et 2022 :

- Avec la pandémie de Covid-19, qui ne frappe pas également tout le monde, mais plus les populations à faibles revenus occupant des emplois précaires, dévalorisés et pourtant essentiels, dans lesquels on retrouve en grand nombre les populations racisées et issues de l'immigration.
- Avec la gestion inéquitable de la question des immigrants sans statut, réfugiés et autres, qui se sont retrouvés en première ligne contre la Covid mais n'ont toujours pas obtenu pour la plupart une régularisation de leur statut ;
- Avec les mobilisations contre le racisme systémique, après l'assassinat de George Floyd aux États-Unis et la mort horrible de Joyce Echaquan au Québec.

Le comité immigration et relations interculturelles (CIRI) s'était donné six axes stratégiques au début du mandat pour orienter son travail :

1. Lutter dans nos milieux de travail contre les obstacles à l'intégration et au maintien dans des emplois de qualité des personnes issues de l'immigration.
2. Combattre les politiques d'emploi et d'immigration discriminatoires.
3. Lutter contre le profilage racial, la discrimination et le racisme systémiques,
4. Informer, former et sensibiliser les syndicats sur l'interculturalité dans nos milieux de travail.
5. Assurer la représentativité de la diversité dans toutes nos instances syndicales.
6. Maintenir et développer les alliances avec les organismes agissant pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes issues de l'immigration.

## Plan d'action contre le racisme systémique

Après le meurtre de George Floyd, le 25 mai 2020, les manifestations de protestation ont enflammé la planète et ont nourri le plus grand mouvement contre le racisme systémique de notre époque. À la suite de cet événement tragique, le comité immigration et relations interculturelles s'est rapidement mis à travailler sur un *Plan d'action contre le racisme systémique*, lequel a été défendu avec conviction et détermination par la responsable politique et le comité. Le fait marquant du dernier mandat est sans conteste, son adoption lors de l'assemblée générale du 27 janvier 2021, en présence de plus de 120 délégués-es

et visiteurs.

Rappelons que ce plan d'action a pour première ambition d'assurer la représentation des personnes issues de groupes racisés, de l'immigration et des Autochtones dans les structures et instances des syndicats à égale proportion de leur présence sur le marché du travail. Si agir sur les discriminations sur le marché du travail ne dépend pas que de nous, en revanche, nous pouvons nous assurer de faire en sorte que nos syndicats soient à l'image de nos valeurs de démocratie, d'égalité et de solidarité entre toutes et tous les travailleurs, quels qu'ils soient.

Lors de cette assemblée générale du 27 janvier 2021, nous avons reçu quatre invités passionnants qui nous ont éclairés sur plusieurs facettes des discriminations et racisme systémiques. Tout d'abord, Alain Croteau, président du STTCCSMTL-CSN et membre du CIRI, dont le syndicat mène une lutte exemplaire contre le racisme et les discriminations systémiques avec le dépôt de 1000 griefs par les préposées aux bénéficiaires, qui dénoncent la surreprésentation des femmes racisées dans ces emplois. Nous avons bénéficié de la participation de Marjorie Villefranche, directrice de la Maison d'Haïti, qui nous a parlé du rôle des emplois précaires dans les discriminations systémiques. Jill Hanley, membre d'une organisation alliée, le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI), a présenté une recherche faisant ressortir l'entrecroisement des facteurs de précarité et pauvreté, de genre, d'insuffisance de services publics et de logements sociaux de qualité, dans les taux de surinfection et de mortalité dans les quartiers pauvres et racisés de Montréal. Enfin, Fo Niemi, directeur du Centre de recherche-action sur les relations raciales, a présenté l'évolution du droit et quelques jurisprudences sur lesquelles appuyer la lutte contre le racisme systémique.

Au cours de l'année 2021, le comité s'est surtout impliqué dans la mise en œuvre du plan d'action contre le racisme systémique, à travers trois principales actions :

- La participation à l'élaboration d'un questionnaire-sondage destiné, d'une part, à obtenir un portrait de la présence (ou la sous-représentation) des personnes racisées (catégorisées comme « minorités visibles » ou « minorités ethniques » dans les relevés de Statistique Canada) dans nos milieux de travail et l'état de leur représentation dans nos instances syndicales. D'autre part, à présenter des témoignages sur des expériences de discriminations ou d'injustices dans les milieux de travail. Début 2022, nous avons reçu plus de 2 500 réponses qui nous aideront à développer les actions.
- La participation au comité des répondants sur la mise en œuvre du plan d'action contre le racisme systémique.
- La demande de mettre en œuvre une formation à l'analyse différenciée selon les sexes et d'autres axes de discriminations systémiques, dont le racisme systémique (Formation ADS+, délivrée par Relais-Femmes), afin de se doter d'un langage commun et de références communes dans la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques.

Le 12 janvier 2022, un premier volet de la formation ADS+ a été offert au conseil syndical et à l'équipe du conseil central. Cette formation qui a été très appréciée pourrait être prolongée par un deuxième volet, qui inclurait le comité des répondants sur la mise en œuvre

du plan d'action contre le racisme systémique.

Le 13 janvier 2022, toujours dans l'objectif de faire mieux comprendre ce que sont le racisme et les discriminations systémiques dans nos milieux de travail, le CIRI a organisé un webinaire qui a été un franc succès, autant par la qualité des intervenants, Marie-Thérèse Chicha, professeure à l'Université de Montréal et spécialiste des discriminations systémiques sur le marché du travail, de l'immigration et de l'équité salariale, Fo Niemi, directeur général du Centre de recherche-action sur les relations raciales et Cédric Lamathe, professeur au Cégep du Vieux Montréal, que par le nombre de participantes et participants qui se sont très activement impliqués dans la discussion.

## **Le plan d'action contre le racisme systémique répond aux axes stratégiques adoptés en début de mandat :**

### **Axe 1 : Lutter dans nos milieux de travail contre les obstacles à l'intégration et au maintien dans des emplois de qualité des personnes issues de l'immigration**

Le plan d'action permet d'informer, former et sensibiliser tous les syndicats affiliés au CCMM-CSN sur les obstacles auxquels sont confrontées les personnes issues de l'immigration, notamment au moment du recrutement (diffusion de l'annonce, définition du profil du poste, etc.).

Le plan d'action, et l'action du STTCCSMTL-CSN a aussi permis d'informer et de sensibiliser les syndicats sur l'existence et l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) en vigueur dans le public et les entreprises privées de 100 employés et plus recevant des subventions du public.

### **Axe 2 : Combattre les politiques d'emploi et d'immigration discriminatoires**

Du fait de la pandémie et de la concentration d'immigrants sans statut légal dans les emplois essentiels, nous avons assisté à de fortes mobilisations pour la régularisation de toutes les personnes immigrantes et pas seulement celles que François Legault nomme les « anges gardiens ». Le CCMM-CSN est d'ailleurs représenté à la Coalition pour la régulation des statuts.

Notre page Facebook est très souvent animée par les appels à la solidarité et à manifester en soutien aux immigrantes et aux immigrants sans statut.<sup>1</sup>

### **Axe 3 : lutter contre le profilage racial, la discrimination et le racisme systémique**

Mobilisations après le meurtre de George Floyd, en mai 2020. Dénonciations du profilage et du racisme systémique envers les personnes autochtones. La mort de Joyce Echaquan, le 28 septembre 2020, a mis en lumière le racisme systémique, notamment dans la santé et les services sociaux.

Le plan d'action contre le racisme systémique prévoit développer des outils de sensibilisation sur les réalités du racisme systémique, recruter et former des animateurs et animatrices pour organiser des séances locales d'animation sur le racisme systémique

dans les syndicats locaux.

#### Axe 4 : Informer, former et sensibiliser les syndicats sur l'interculturalité dans nos milieux de travail

Le plan d'action contre le racisme systémique préconise la création de comités chargés de l'accueil et du suivi de l'inclusion des nouveaux membres dans les syndicats locaux et l'organisation d'activités pour favoriser des rapports culturels harmonieux.

#### Axe 5 : Assurer la représentativité de la diversité dans toutes nos instances syndicales

Comme nous l'avons dit, le premier objectif du plan d'action contre le racisme systémique est d'assurer la représentation des personnes issues de groupes racisés, de l'immigration et des Autochtones dans les structures et instances des syndicats à égale proportion de leur présence sur le marché du travail.

#### Axe 6 : Maintenir et développer les alliances avec les organismes agissant pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes issues de l'immigration

Nous avons maintenu et développé des alliances avec des partenaires de longue date comme le CTI ou la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI). Dans le cadre d'une soirée sur les politiques inégalitaires de gestion de la pandémie et du confinement du gouvernement Legault, nous avons eu l'occasion de réfléchir à la nécessaire solidarité à mettre en œuvre avec les personnes issues de l'immigration et les réfugié-es.

Nous avons noué des partenariats avec Parole d'exclus et Hoodstock à Montréal-Nord, qui ont permis de mettre en lumière les discriminations dans les parcours professionnels, en soulignant en particulier le rôle des agences de placement, la précarité, et les bas salaires.

Le comité a poursuivi son implication dans la campagne sur les 15 \$ l'heure. Le 7 décembre 2019, nous avons participé et coorganisé avec la *Déclaration commune sur les 15 \$*, en collaboration avec le CTI, la TCRI et Action travail des femmes (ATF), un atelier ayant pour thème : *Les 15 \$ et les personnes immigrantes*, avec un accent mis sur les femmes immigrantes et racisées.

L'implication du CCMM-CSN dans la lutte contre le racisme systémique a amené le nouvel Observatoire des inégalités raciales du Québec, créé à l'initiative notamment de centres de recherche de l'UQAM ainsi que du CTI, du centre Justice et Foi, de la Fédération des Femmes du Québec et du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain, à nous inviter à participer à cette initiative. Il s'agit de documenter les inégalités dans les milieux de travail, sachant qu'il y a finalement encore peu de données dans ce domaine.

Le plan d'action contre le racisme systémique a été présenté lors de l'assemblée ouvrière régionale du Comité intersyndical du Montréal métropolitain (CIMM) du 20 mars 2021, à laquelle ont participé Rama Diallo et Carole Yerochewski pour le CIRI, ainsi que d'autres membres de l'exécutif.

## Travail auprès des syndicats affiliés

En collaboration avec le comité confédéral, la responsable politique du dossier a effectué un accompagnement de syndicats affiliés confrontés à du racisme ou à des plaintes pour racisme en leur sein.

Avant la pandémie et le confinement, le comité avait entamé la tournée des syndicats en organisant à l'automne 2019 une réunion dans les locaux STTCIUSSNIM-CSN, lors de laquelle Benoit Taillefer nous avait présenté le travail de recherche réalisé avec l'une de ses collègues sur les immigrants et le rapport à la sécurité et à la santé en milieu de travail — une recherche qui a été présentée dans le cadre d'une action de sensibilisation au niveau confédéral.

Nous constatons que de plus en plus de syndicats affiliés créent ou songent à créer des comités « immigration », « interculturalité » ou encore « contre le racisme systémique ».

## Autres activités du CIRI

- Rédaction d'un communiqué de presse dénonçant le profilage racial à la suite du décès, causé par la police, d'un homme noir en détresse psychologique en août 2021<sup>2</sup>.
- Animation de la page Facebook du CIRI.
- Participation à des webinaires dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, notamment le 21 février 2022, à une rencontre organisée par le CIMM.
- Participation à un webinaire le 16 février 2022 sur les discriminations envers les demandeurs d'asile, qui n'ont pas accès aux garderies et la publicisation de la pétition demandant l'accès aux garderies pour tous les parents, quel que soit leur statut.



- Participation à la conférence de presse du 10 avril 2022 organisée par le Centre des travailleurs immigrants pour dénoncer les conditions abusives et misérables des préposées aux bénéficiaires de la résidence pour personnes âgées, Villa mon Domaine à Lévis, avec un salaire de 50 \$ par semaine.

## Perspectives

Le comité immigration et relations interculturelles doit continuer à travailler en 2022-2025 à la mise en œuvre du plan d'action contre le racisme systémique :

- En développant des outils d'animation et de formation pour les syndicats locaux afin que les personnes issues de groupes racisés, de l'immigration et des Autochtones puissent s'engager dans des postes de responsabilité de leur



syndicat. Notre objectif est qu'elles soient représentées dans les structures et instances des syndicats à égale proportion de leur présence sur le marché du travail.

- En développant l'accueil des nouveaux membres, afin de favoriser la participation à la vie syndicale et aux instances des personnes racisées, autochtones et issues de l'immigration — cette action favorisant une vie syndicale plus démocratique est bénéfique pour tous les membres.
- En favorisant l'intégration des personnes issues de l'immigration à la vie syndicale, par des séances et outils d'information sur l'histoire du syndicalisme, du droit du travail au Québec, des luttes et des gains et par des activités pour favoriser des rapports interculturels harmonieux.

Le comité compte également continuer à :

- Lutter dans les milieux de travail contre les obstacles à l'intégration et au maintien dans des emplois de qualité des personnes issues de l'immigration.
- Combattre les politiques d'emploi et d'immigration discriminatoires.
- Lutter contre le profilage racial, la discrimination et le racisme systémique.
- Maintenir et développer les alliances avec les organismes agissant pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes issues de l'immigration.
- Dénoncer le programme des travailleurs migrants temporaires avec un permis fermé qui occasionnent les conditions abusives et misérables des travailleuses et travailleurs.

## Conclusion

Malgré les limitations dues à la pandémie et au confinement, beaucoup de travail a été effectué au cours du mandat 2019-2022, cependant, nous n'avons pas pu continuer la tournée des syndicats pour tenir nos réunions dans leurs locaux afin de susciter une grande participation des personnes immigrantes, autochtones et issues des groupes racisés.

Le dossier du racisme systémique a été traité avec beaucoup d'implication et d'engagement. Le CIRI a travaillé fort pour créer un comité de répondants composé des membres des exécutifs des syndicats affiliés. Nous croyons que le moment était aussi favorable pour faire avancer ce dossier. Le travail avec les syndicats, nécessaire à la cohésion et à la qualité de la vie syndicale, est demeuré une priorité tout au cours du mandat.

---

<sup>1</sup> <https://www.facebook.com/groups/161390355802080>

<sup>2</sup> <https://www.facebook.com/cire.ccm.csn/photos/pcb.390287972515505/390286485848987/>

## Liste des militantes et militants impliqués dans le comité Mandat 2019-2022

Le comité immigration et relations interculturelles du CCMM–CSN, tient à remercier chaleureusement Carole Yerochewski et à souligner sa contribution importante, la qualité de son travail, sa rigueur et son engagement au sein du comité, du conseil syndical et du CCMM–CSN. Nous te souhaitons une retraite bien méritée.

Le dossier du racisme systémique a été traité avec beaucoup d'implication et d'engagement. Le CIRI a travaillé fort pour créer un comité de répondants composé des membres des exécutifs des syndicats affiliés. Tout ce travail n'aurait pas été possible sans la participation active des syndicats affiliés au CCMM–CSN, des membres du CIRI, en particulier de Celia Rojas-Viger, Jocelyne Antoine, Kaï Lee, Louis Carlo-Cantave, de la responsable élue du comité, Carole Yerochewski, et de la responsable politique, Rama Diallo, avec l'appui des membres de l'exécutif, des conseillères et conseillers et des employés-es de bureau. Nous croyons que le moment était aussi favorable pour faire avancer ce dossier. Le travail avec les syndicats, nécessaire à la cohésion et à la qualité de la vie syndicale, est demeuré une priorité tout au cours du mandat.

**Responsables du comité**

Carole Yerochewski, militante syndicale SCCCUM (2019-2020)

**Responsable du dossier à l'exécutif**

Ramatoulaye Diallo, trésorière du CCMM– CSN

**Militantes et militants ayant participé aux rencontres du comité au cours du mandat 2019 2022**

Adrien Doamba, STT CIUSSS du Nord-de l'île-de-Montréal

Celia Rojas-Viger, militante syndicale SCC- CUM retraitée

Astrid Tirel, SPPEUQAM

Uba Rachidi Assumani, STT du CIUSSS Centre-sud-de-l'île-de Montréal

Alain Croteau, STT du CIUSSS Centre-sud-



# Comité jeunes



Le comité jeunes est un espace de participation pour s’informer, se former et partager les réalités que vivent les jeunes travailleuses et travailleurs. Le comité jeunes est aussi un lieu de rencontres et d’échanges pour identifier des problèmes spécifiques et pour y proposer des solutions. Des réunions, des rencontres de type

5 à 7 autour d’une table pour discuter de façon informelle, la participation aux instances du conseil central, l’organisation de discussions thématiques, la prise de position sur des sujets d’actualité ou la participation à des événements mobilisateurs à l’extérieur, voilà autant de moyens mis en œuvre par ce comité afin de susciter l’intérêt des jeunes à la vie syndicale.



Comme tous les autres comités, les activités prévues au plan de travail du comité jeunes pour le mandat 2019-2022 ont été grandement bouleversées par la crise pandémique, surtout si l’on considère que l’un des objectifs principaux du mandat était d’aller à la rencontre des syndicats et de leurs membres de 18 à 35 ans. Des visites prévues dans les syndicats ont naturellement été annulées en raison des mesures sanitaires. Il n’en reste pas moins que, même si l’effort de recrutement est à poursuivre, ne serait-ce que parce que les jeunes finissent par ne plus l’être, de nouvelles militantes et militants ont joint les rangs du comité en cours de mandat.

Voici le bilan de ce mandat très particulier, positif malgré les embûches posées par la COVID-19.

## Rôle du comité selon les statuts et règlements du CCMM–CSN

« La ou le responsable du comité jeunes a, entre autres, la responsabilité d’initier des actions du conseil central de la façon suivante :

1. diffuser de l’information sur les réalités que vivent les travailleuses et les travailleurs jeunes dans les milieux de travail ;
2. définir les obstacles à l’intégration des jeunes en milieu de travail et proposer des pistes de solution ;
3. s’assurer, en collaboration avec la ou le responsable du comité exécutif, que les syndicats affiliés reçoivent une formation adéquate sur ce que vivent les travailleuses et les travailleurs jeunes dans les milieux de travail et dans la société ;
4. susciter la prise en charge par les syndicats affiliés des problèmes spécifiques que rencontrent les travailleuses et les travailleurs jeunes dans les milieux de travail ;
5. dans ce cadre, faire au conseil syndical toutes les suggestions opportunes pour

que le conseil central intervienne auprès de la CSN ou des pouvoirs publics quant aux législations et programmes concernant les travailleuses et les travailleurs jeunes et quant aux mesures susceptibles de favoriser une intégration de ces derniers à la vie syndicale et à la vie au travail. »

## Rencontres du comité jeunes au cours du mandat

Au moment d'écrire ces lignes, le comité jeunes s'est réuni 18 fois en cours de mandat, ce qui est un peu moins que par les années passées. Ceci s'explique en effet par la pandémie, mais aussi par la difficulté à trouver des plages de rencontres qui convenaient à la majorité des membres du comité durant l'année 2021, certains d'entre eux ayant accédé à des fonctions plus exigeantes au sein de leur syndicat local ou de leur fédération.

## Perspectives du plan de travail du comité jeunes réalisées au cours du mandat

- Favoriser la participation des jeunes à la vie syndicale
- Assurer la visibilité du comité jeunes
- Tisser des liens avec les groupes de jeunes
- Participer à la vie démocratique dans la région
- Travailler en collaboration avec les autres comités

## Favoriser la participation des jeunes à la vie syndicale

Même si l'ensemble des actions prévues pour l'atteinte de cet objectif n'ont pas pu être réalisées pour les raisons que l'on connaît, il n'en demeure pas moins que des efforts ont été faits tout au long du mandat afin de favoriser la participation des jeunes.

Un tract a été envoyé aux syndicats locaux pour les sensibiliser à l'importance de faire une place aux jeunes dans leurs instances et les inciter à déléguer des jeunes à l'assemblée générale du CCMM-CSN. Cette communication n'ayant pas eu les effets escomptés, une relance a été faite durant le dernier semestre du mandat. Il faudra continuer à travailler en ce sens, et, lorsque les circonstances le permettront, solliciter des rencontres avec les exécutifs afin de pouvoir aborder avec eux de vive voix cette question importante pour le comité.

Le comité a appuyé le STCPEML dans la mise sur pied d'un comité jeunes local. Bien qu'il aurait été souhaitable que davantage de syndicats se dotent d'un tel comité, cette première expérience nous servira de tremplin pour faire en sorte que ce soit le cas à l'avenir.



Un atelier sur la prise de parole des jeunes, visant à favoriser leur participation réelle dans les instances, a été créé en prévision du congrès. Celui-ci pourra d'ailleurs être repris de manière périodique afin de mieux outiller un maximum de jeunes délégué-es et leur permettre de prendre leur place dans les instances du conseil central, de leur fédération, de la CSN et de leur syndicat.

Des militantes et des militants du comité ont participé au camp de la relève syndicale chaque année ; cette pratique doit se poursuivre à l'avenir, car elle permet aux jeunes de mieux comprendre la CSN et de tisser des liens avec de jeunes militants en provenance de l'ensemble de la confédération.

Deux éléments du plan de travail n'ont pas du tout été traités. D'abord, le comité souhaitait recenser la présence des jeunes au sein des syndicats de la région. Étant donné la pression exercée par la COVID-19 sur les syndicats locaux et le travail important qu'une telle entreprise exige, il n'a pas été possible de le faire au cours du présent mandat. Le comité juge néanmoins qu'il serait important de disposer de cette information afin de pouvoir mieux cibler ses interventions auprès des syndicats qui comptent un nombre significatif de jeunes.

## Assurer la visibilité du comité jeunes

Étant donné que les visites dans les syndicats, la distribution du matériel du comité et l'organisation d'activités sociales ont été rendues virtuellement impossibles en raison de la pandémie, le travail visant à assurer la visibilité du comité jeunes s'est essentiellement concentré sur les réseaux sociaux. Ceci n'a pas empêché le comité d'être présent et actif lors des mobilisations des syndicats affiliés au CCMM-CSN, notamment la grève des CPE et celle des travailleuses et travailleurs de l'hôtel DoubleTree. Les jeunes sont toujours prêts à passer à l'action, et ne manquent pas de le faire !

Des campagnes de tuiles thématiques ont été lancées et ont connu un succès certain. La campagne inspirée de la série « Star Wars » a notamment rejoint beaucoup de gens. De façon générale, la mise à jour de la page Facebook du comité s'est faite de manière régulière, souvent par des membres du comité, ce qui est très positif et montre bien l'initiative dont ils et elles font preuve.

Même si l'objectif premier de la campagne entourant la Journée du livre québécois n'était pas de faire connaître le comité, mais plutôt de faire découvrir de jeunes autrices et auteurs québécois-es ou des ouvrages québécois destinés aux jeunes, il n'en reste pas moins que son succès et le nombre important de publications effectuées dans le cadre de celles-ci a contribué à faire connaître le comité. Cette initiative solidaire, en appui au milieu littéraire québécois, est une nouveauté très intéressante du mandat qui s'achève et sera à reprendre dans les années à venir.

Enfin, le comité a procédé à la révision de son dépliant, en ayant en tête les préoccupations environnementales si chères aux jeunes. Pour cette raison, le dépliant a été imprimé

Quand tes conditions de travail ressemblent à ça... #maythe4thbewithyou



sur du papier réutilisé. Lorsque les circonstances en permettront la diffusion, le comité disposera donc d'un outil de visibilité pertinent, qu'il faudra néanmoins mettre à jour de manière périodique.

## Tisser des liens avec les groupes de jeunes

Le comité avait l'intention de se servir de l'occasion offerte par la campagne sur la rémunération des stages pour tisser des liens avec les associations étudiantes. Cependant, la campagne s'est rapidement essouffée au début du mandat, si bien qu'il a fallu travailler autrement pour joindre ces alliés potentiels qui partagent souvent nos valeurs et orientations.

Un travail de recherche important a été fait pour obtenir les coordonnées des associations étudiantes universitaires et collégiales de la région, de même que celles des groupes communautaires s'adressant aux jeunes. Ces efforts ont permis de recueillir plusieurs dizaines d'adresses. Par la suite, un courriel de présentation du comité a été envoyé, invitant les associations étudiantes à prendre contact avec le comité si elles souhaitaient travailler ensemble sur des dossiers au cœur de nos préoccupations respectives.

Le succès de cette entreprise est mitigé, mais s'explique lui aussi en bonne partie par les impacts de la COVID-19, les invitations ayant été lancées au début de l'année 2020. Pour cette raison, une relance a été faite au début de 2022. Il faudra aussi continuer à faire connaître le comité des associations étudiantes et établir des liens avec celles-ci.

Pour le moment, deux associations étudiantes ont signifié leur intérêt à travailler avec le comité. L'AFESPED (Association facultaire des étudiant-es en science politique et en droit) de l'UQAM, est celle avec laquelle le travail est le plus avancé, même s'il demeure embryonnaire au moment d'écrire ces lignes. Des représentants de l'AFESPED ont participé à quelques réunions du comité à partir de l'automne 2021, et nous comptons bien raffermir les liens qui nous unissent à eux et en venir à travailler ensemble sur des campagnes en lien avec la cause environnementale et la lutte contre le racisme systémique et la discrimination, deux priorités de nos organisations respectives.

## Participer à la vie démocratique dans la région

Le comité a envoyé des militantes et des militants lors de rencontres d'instances de consultation municipales sur les enjeux concernant les jeunes, notamment au Forum jeunesse de l'île de Montréal et à Concertation Montréal. Ces expériences se sont avérées assez frustrantes, notamment en raison de la composition de ses instances et des alignements politiques qui y prévalent. À la suite d'une réflexion en comité, il a été convenu de ne plus investir de temps et d'énergie à ce genre de rencontres pour plutôt l'employer aux projets du comité lui-même.

Le comité a par ailleurs continué à organiser des soirées de réflexion dans le cadre des élections fédérales et provinciales, qui malheureusement n'ont pas connu le même succès que lors des premières éditions. Il demeure important de favoriser la réflexion collective des jeunes lors des élections, si bien qu'il faudra trouver une manière de continuer à le faire afin de favoriser la participation.

Deux des actions prévues au plan de travail se sont révélées caduques rapidement. En effet, très tôt dans le mandat, la loi fédérale sur la traite des personnes a été modifiée



d'une manière qui la rendait acceptable du point de vue du conseil central. Évidemment, il faudra demeurer vigilants à l'avenir et continuer à exercer des pressions si nécessaire pour faire améliorer la loi, mais le débat public sur la question était terminé dès l'automne 2019.

D'une manière similaire, la campagne pour le 15 \$ l'heure s'est essoufflée de manière générale en début de mandat, si bien que le comité n'y a pas consacré toute l'énergie initialement prévue pour cette cause. Qu'à cela ne tienne, avec le lancement prochain de la campagne pour le salaire minimum à 18 \$ l'heure, nous aurons l'occasion de nous impliquer à nouveau dans cette campagne qui revêt une importance toute particulière pour les jeunes travailleuses et travailleurs.

Enfin, le travail sur la création d'un guide sur les droits des jeunes a débuté dans la dernière partie du mandat. Le comité ayant réalisé l'ampleur de l'entreprise et des efforts nécessaires pour parvenir à un guide pertinent, ce travail devra se poursuivre lors du prochain mandat.

## Travailler en collaboration avec les autres comités

L'une des préoccupations majeures du comité jeunes, tout au long du mandat, a été de travailler en collaboration avec les autres fronts de lutte et de mettre de l'avant le travail intercomité. De nombreuses interventions en ce sens ont été faites par le responsable du comité lors des rencontres du conseil syndical, qui ont notamment mené à la mise à jour du dépliant présentant les fronts de lutte du conseil central. Celui-ci en avait bien besoin, la facture visuelle remontant à l'avant-dernier mandat. D'autres outils visant à faire connaître les fronts de lutte du conseil central devraient d'ailleurs être produits, par exemple un « napperon » présentant les différents fronts de lutte qui pourra être distribué aux syndicats pour utilisation dans les milieux de travail.

Le comité a été présent lors des actions organisées par les autres comités, notamment celles du comité environnement et développement durable (CEDD), LGBT+ et de la condition féminine. Cette participation des membres du comité est essentielle pour appuyer les revendications mises de l'avant par les autres fronts de lutte et le conseil central, et devra se poursuivre lors du prochain mandat.

Les projets de guide sur le zéro déchet et de soirée sur la consommation responsable n'ont pas abouti en cours de mandat, en raison notamment des urgences imposées par la pandémie. Ces deux idées font toujours partie des priorités du comité, qu'il devra réaliser avec le CEDD.

Enfin, aucune rencontre conjointe n'a été officiellement organisée avec d'autres comités. Par contre, plusieurs membres du comité jeunes sont présents et actifs au sein de plusieurs autres comités, ce qui fait en sorte que nous sommes toujours bien informés de ce qui s'y discute et en mesure d'appuyer les initiatives des autres fronts de lutte. Il faudra cependant penser à organiser de manière plus concertée des rencontres conjointes de comités lorsque les sujets à aborder l'exigeront.

## Le prochain mandat

Compte tenu des effets profonds de la pandémie relativement à l'atteinte de certains des objectifs du comité lors du mandat qui s'achève, plusieurs de ceux-ci, notamment en ce

qui concerne la participation des jeunes à la vie syndicale et le recrutement de nouveaux membres pour le comité, devront être repris lors du mandat 2022-2025. Ce dernier sera également marqué par un changement au poste de responsable du comité, Jonathan Grenier étant maintenant trop âgé pour l'occuper. Le mandat 2022-2025 s'annonce donc à la fois sous le signe de la continuité et du changement pour le comité jeunes !

Le comité tient à remercier chaleureusement Jonathan pour son bon travail comme responsable du comité ! Ce sera un plaisir de continuer à travailler ensemble dans un autre contexte. Nous avons la conviction que la prochaine personne responsable, appuyée par l'ensemble du comité, sera en mesure de poursuivre le travail et de faire avancer la cause des jeunes au sein des syndicats et de la société dans son ensemble !



## Liste des militantes et militants impliqués dans le comité Mandat 2019-2022

Merci à toutes les personnes qui se sont impliquées de près ou de loin dans les activités du comité ! Votre dynamisme et votre implication ont fait en sorte que le comité soit demeuré actif malgré les difficultés posées par le contexte pandémique.

Le comité exécutif du CCMM-CSN souhaite remercier Jonathan Grenier pour son travail comme responsable du comité jeunes. Il espère sincèrement que Jonathan poursuivra son implication au sein des comités des fronts de lutte et lui souhaite bonne chance pour la suite des choses.



Responsables du comité

Jonathan Grenier, Syndicat des travailleuses et travailleurs du CISSS de Laval– CSN

Responsable du dossier à l'exécutif

Bertrand Guibord, secrétaire général

Militantes et militants ayant participé aux rencontres du comité au cours du mandat 2019 2022

Alissa Chalifour, STT des Loisirs de la Ville de Laval – CSN

Anabelle Grenon-Fortin

Anne-Joëlle Galipeau, ST des CPE de Montréal et Laval – CSN

Arianne Carmel-Pelosse, SECHUM – CSN

Benjamin Dufresne-Douville, SNE de Ste-Jus- tine – CSN

Carolina Cerpa, ST des CPE de Montréal et Laval – CSN

Corine Gagnon-Tremblay, STT des Loisirs de

la Ville de Laval – CSN

Émile Brassard, AFESPED - UQAM

Godefroy Borduas, Syndicat des professeur-es du cégep du Vieux Montréal – CSN

Guillaume Duplessis, STT du CISSS de Laval – CSN

Gustavo Monteiro, STT du CIUSSS du Nord- de-l'île-de-Montréal – CSN

Igor Sadikov, AFESPED - UQAM

Ismail Mimouni-Michaud, STT du YMCA du Parc – CSN

Sebastien Gagné, STT du CIUSSS du Centre- Sud de Montréal – CSN

Shaquir Bourjolly, STT des Loisirs de la Ville de Laval – CSN

Personnes conseillères syndicales

Arianne Bolduc Mégane Arseneau

Employée de bureau

Roxane Dufour Duclos

# Comité droit au travail



## Introduction

Au début du présent mandat, le comité droit au travail a adopté un plan de travail centré sur deux axes principaux : le salaire minimum à 15 \$ l'heure et l'amélioration des conditions de travail, principalement des travailleuses et travailleurs d'agences de placement temporaire. Nous souhaitons aussi maintenir une veille sur une éventuelle réforme des normes du travail.

Le comité a bénéficié de l'expertise de nombreuses personnes qui ont accepté de nous présenter des dossiers d'actualité et d'alimenter notre réflexion. L'expertise de Julie Lachapelle dans les dossiers d'assurance-chômage n'est plus à démontrer, bien entendu. Nous avons aussi reçu Marie-Christine Tremblay, conseillère syndicale au Service de syndicalisation de la CSN, qui nous a exposé divers enjeux liés à la syndicalisation. Le Conseil national des chômeurs et chômeuses (CNC) est venu nous présenter la résolution AE-21 qui revendique l'utilisation des mesures temporairement mises en place pendant la pandémie pour élaborer une réforme plus juste de l'assurance-emploi.

## Agences de placement temporaire



Le CCMM-CSN dénonce depuis plusieurs années les pratiques des agences de placement temporaire. Plusieurs des personnes sous contrat avec elles sont issues de l'immigration, certaines d'entre elles sont arrivées de manière irrégulière au Canada et n'ont pas forcément l'information pour faire valoir leurs droits. Des employeurs peu scrupuleux en profitent et les témoignages d'abus de toute sorte abondent. Les problèmes liés aux agences de placement temporaire sont tellement nombreux que plu-

sieurs des comités de front de lutte du CCMM-CSN les dénoncent et militent en collaboration les uns avec les autres pour que la législation change et pour appuyer les organisations comme l'Association des travailleuses et travailleurs d'agences de placement (ATTAP). En novembre 2019, nous avons participé à la conférence de presse où le rapport de la commission sur le travail des entrepôts à Montréal a été présenté. Ce rapport accablant fait état

de pratiques dignes du siècle passé ainsi que de nombreuses violations au Code du travail.

Tout au long du mandat, nous avons participé à plusieurs actions, toujours en collaboration avec l'ATTAP et le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI) pour dénoncer ces pratiques. Notamment, nous avons participé à des actions d'appuis aux travailleuses et travailleurs des entrepôts de Dollarama.

## Un salaire décent, pour une vie décente

Dès le début du mandat, la réflexion sur le montant du salaire minimum que nous devrions revendiquer a été débattue dans le comité. De plus en plus d'organisations, tant syndicales que de la société civile, avançaient que 15 \$ l'heure était insuffisant. Un consensus non officiel semblait émerger de part et d'autre pour un taux de 18 \$. La hausse des prix à la consommation, la crise du logement ainsi que la Prestation canadienne d'urgence (PCU) mise en place par le gouvernement fédéral ont accéléré un processus qui aurait pu être long — trop long.



Le 7 décembre 2021, la CSN, la FTQ, la CSQ, la CSD, l'APTS, le SFPQ, le SPGQ, le Collectif pour un Québec sans pauvreté, le Front de défense des non-syndiqués (FDNS) et le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI) ont lancé la Coalition Minimum 18 \$. Le comité droit au travail a salué avec enthousiasme cette étape importante. Beaucoup de travail reste à faire et, bien entendu, le comité entend y prendre part.

Avec les signataires de la déclaration commune pour le 15 \$, nous avons participé à la mise sur pied de webinaires en 2020. Ces webinaires avaient pour but de valoriser le travail de celles et ceux qui avaient été déclarés travailleurs essentiels dès le début de la pandémie, mais qui, pourtant, sont souvent les plus précarisés du marché de l'emploi.

## Droit au travail, pandémie et confinement

La pandémie et les périodes de confinement ont soulevé de nombreuses questions, tant sur le plan du télétravail, de la surcharge que des conditions de travail des travailleuses et travailleurs essentiels. De plus, beaucoup de gens ont perdu leur emploi, que ce soit de manière temporaire ou non.

Force est de constater que la Prestation canadienne d'urgence (PCU) est arrivée à point pour beaucoup de travailleuses et travailleurs. Mais les lacunes de l'assurance-emploi, dénoncées depuis longtemps par différentes organisations, ont été mises au grand jour. Pensons notamment aux gens qui travaillent à temps partiel, à contrat ou en fonction des saisons.

Pour celles et ceux qui ont été forcés de faire du télétravail, une période d'ajustement a été nécessaire. Alors qu'avant la pandémie, le télétravail était souvent considéré comme

un privilège, il devient une obligation. Voire une contrainte. Tout le monde n'est pas équipé pour permettre une prestation de travail optimale. De nombreuses questions surgissent alors : quelle surveillance peut exercer l'employeur sur le temps de travail ? L'employeur a-t-il le droit d'utiliser des logiciels pour mesurer la productivité des employés ? L'employeur doit-il financer l'achat d'équipement ? Doit-il payer pour l'espace occupé par le ou la travailleuse ?

Alors que les périodes de confinement total cèdent la place à un retour en présentiel, certains optent pour des solutions hybrides. Les employés alternent alors entre les jours de travail à la maison et ceux au bureau. Une solution qui pose aussi son lot de problèmes.

## Syndicats en lutte

Lors de chaque rencontre du comité, nous faisons le suivi des luttes que mènent les syndicats ici et ailleurs. Lorsque possible, les membres du comité sont invités à participer aux actions de mobilisation en appui aux syndicats en lutte, autant lors de manifestations que sur des lignes de piquetage.

## Groupes alliés

Nous avons été actifs avec différents groupes alliés pendant le mandat. Nous participons aux rencontres du FDNS. Martin Renaud, militant responsable du comité, fait d'ailleurs partie du Comité de coordination du FDNS. Nous suivons les travaux du Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE) et du Mouvement Action-Chômage (MAC). Nous avons d'ailleurs reçu le Comité Chômage de Montréal (CCM) pour une présentation sur leurs revendications pour une réforme permanente de l'assurance-emploi. Nous participons aussi aux rencontres des signataires de la déclaration commune pour le salaire minimum à 15 \$.



## Décisions importantes

En novembre 2021, une décision du Tribunal administratif du travail<sup>1</sup> [a élargi la notion d'établissement](#) pour y inclure le télétravail. Avec cette décision, le TAT reconnaît qu'un *scab*, c'est un *scab*, même en télétravail. »

En janvier 2022, le [Tribunal de la sécurité sociale du Canada reconnaît que certaines dispositions de la loi sur l'assurance-emploi discriminent les travailleuses](#) qui perdent leur emploi pendant ou après un congé de maternité. Le Mouvement Action-Chômage de Montréal (MAC) est à l'origine de ce recours constitutionnel qui a été appuyé par de nombreuses organisations de la société civile et syndicales, dont le CCMM-CSN.

## Perspectives pour le comité droit au travail

La création d'une coalition pour revendiquer « minimum 18 \$ » insuffle un vent nouveau

aux militantes et militants qui réclament un salaire minimum décent. Dans cette optique, les questions de salaire décent et de travail décent resteront au centre des préoccupations du comité.

L'autre sujet qui a retenu l'attention du comité est, sans surprise, la question de la pénurie de main-d'œuvre. Certains employeurs pointaient la PCU comme cause principale de cette pénurie. Toutefois, un manque de main-d'œuvre se faisait déjà sentir avant. Ceci semble indiquer que bon nombre de travailleuses et travailleurs ne souhaitent plus travailler dans des conditions salariales et de travail qui ne leur permettent pas de vivre décemment ou qui mettent leur santé physique et psychique en danger. De plus en plus de gens souhaitent un travail qui soit reconnu et utile. Une réflexion s'impose sur ce qui rend un travail agréable, valorisant et surtout décent pour nous permettre de formuler des revendications concrètes.

Il va sans dire que la pandémie de COVID-19 a mis au grand jour bon nombre d'inégalités sociales. Les différents confinements ont mis en lumière la dure réalité de travailleuses et travailleurs considérés comme essentiels et souvent qualifiés d'anges gardiens. Trop souvent, ceux-ci ont des conditions de travail pénibles, sont sous-payés et sont exposés à différents risques, incluant celui de contracter le virus.

D'autre part, bon nombre se sont retrouvés en télétravail. La tendance actuelle nous laisse croire qu'un retour complet dans les locaux des employeurs est peu probable pour plusieurs. Toutefois, cette réalité ouvre la porte à beaucoup de questions. Ce qui était souvent vu comme un privilège accordé par des patrons magnanimes est maintenant une obligation. Qui devrait assumer les frais encourus pour l'aménagement du domicile des télétravailleurs ? Est-ce légitime d'accorder des crédits d'impôt pour couvrir les dépenses encourues par le télétravail alors que ce sont les entreprises qui font des économies ? Les employeurs vont-ils trouver de nouvelles stratégies de surveillance qui pourraient être invasives ? Les employeurs ont-ils le droit de déterminer si leurs employés peuvent travailler ailleurs que dans leur domicile ?

Déjà, avant la pandémie, plusieurs soulignaient l'intrusion de leur vie professionnelle dans leur vie personnelle via les outils électroniques. Le droit à la déconnexion, d'être vraiment libéré de son travail quand nous n'y sommes plus, devient un enjeu de conciliation important pour la classe ouvrière. Le gouvernement québécois refuse toujours de légiférer sur la question, prétextant qu'il ne veut pas [\*s'immiscer dans la négociation collective\*](#) ! Nous avons amorcé une réflexion à ce sujet qui devrait s'inscrire dans notre travail général sur le travail décent.

Durant le présent mandat, le comité a entamé la réflexion sur la capsule vidéo promotionnelle du comité. Nous souhaitons compléter rapidement cette capsule dès le début du prochain mandat.

Le comité aura de nombreux défis à remplir dans le prochain mandat. Nous avons besoin de nouveaux membres pour venir alimenter nos réflexions et les transformer en actions concrètes et revendicatrices.



## En guise de conclusion

Notre comité n'aurait pas pu fonctionner sans l'apport des militantes et militants qui l'animent. Nous les remercions vivement. Nous voulons aussi souligner le travail continu et efficace de Julie Lachapelle, notre conseillère syndicale qui a su nous parler autant de la négociation du secteur public que de l'assurance-chômage tout en nous accompagnant sur de nouvelles pistes de réflexion. Nous remercions Caroline Joly, notre nouvelle conseillère syndicale, qui a osé prendre le mandat de nous appuyer alors que tant de chantiers restent à ouvrir dans les dossiers qui nous préoccupent.

---

<sup>1</sup><https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1843826/justice-teletravail-antis-cabs-code-droit-greve-jugement>

## Liste des militantes et militants impliqués dans le comité Mandat 2019-2022

Nous tenons à remercier celles et ceux qui ont participé aux activités du comité durant le mandat. Les discussions et les réflexions que nous avons eues pendant le mandat montrent non seulement votre maîtrise des dossiers, mais aussi votre volonté d'améliorer les conditions de travail pour les travailleuses et travailleurs du Québec.

Le comité souhaite souligner le travail exceptionnel de Julie Lachapelle. Son implication dans le comité n'a jamais ralenti, malgré le travail colossal qu'elle faisait dans le cadre de la négociation du secteur public. Sa maîtrise des dossiers a su alimenter nos réflexions. Julie sera maintenant au CCSPP pour préparer la prochaine négociation du secteur public. Les employeurs n'ont qu'à bien se tenir ! Nous remercions aussi notre nouvelle conseillère syndicale, Caroline Joly, qui fait preuve de tout l'enthousiasme nécessaire pour continuer les travaux du comité.

### Responsables du comité

Martin Renaud, APPA

### Responsable du dossier à l'exécutif

Chantal Ide, 1<sup>re</sup> vice-présidente

### Militantes et militants ayant participé aux rencontres du comité au cours du mandat 2019 2022

Benoit Bastien, Syndicat des travail- leurs(euses) des Enseignes Trans-Canada (CSN)

Jean-Hugues Bastien, retraité, SRC Louiselle Huppé, retraitée, CÉGEP Montmorency

Xavier Corbeil, SEMB-SAQ Richard Ledoux, APPA

Nathalie Roussel-Boudreau, STT Great-West

### Personnes conseillères syndicales

Julie Lachapelle Caroline Joly

### Employées de bureau

Adeline Beaudoin, Julie Lampron



## Comité LGBT+



Nous ne nous attarderons pas ici sur les effets qu'a pu avoir la pandémie de COVID-19 sur les travaux du comité LGBT+. Il va sans dire que les mesures sanitaires ont eu un effet important sur certains éléments du plan de travail du comité. Néanmoins, comme toujours, le comité s'est démarqué par son dynamisme et l'implication exemplaire de ses membres.

Le travail du comité se fait essentiellement sur deux plans : à l'intérieur des instances de la confédération et des syndicats d'une part, et au sein de la communauté d'autre part. Dans les deux cas, son influence est réelle et positive, et fait en sorte que le CCMM-CSN est reconnu comme un allié incontournable de la communauté LGBT+, comme en fait foi la nomination du responsable du comité, Donald Picotte, au prix du bénévole de l'année lors du Gala Arc-en-ciel 2019 du Conseil québécois LGBTQ (CQLGBT), dont nous pouvons être extrêmement fiers. Le comité et le conseil central offrent un appui financier et logistique à plusieurs organismes LGBT+ de la région (Fondation Émergence, Interligne, Cercle de discussion LGBTQ+, Maison Plein cœur, Sida-bénévoles Montréal, Archives gaies du Québec, Réseau de solidarité lesbienne, etc.), qui est fort apprécié de nos allié-es et les aide à remplir leur mission.



Au moment de rédiger ce texte, le comité s'était réuni à 24 reprises au cours du mandat. La participation aux réunions a encore une fois été excellente, de 8 à 10 personnes étant généralement présentes lors des rencontres, en plus du responsable du dossier, du responsable du comité et de la personne conseillère. De nouvelles personnes ont joint les rangs du comité en cours de mandat, ce qui a permis de pallier quelques départs.

Vous trouverez ci-dessous le bilan des activités du comité, rédigé sur la base des perspectives inscrites au plan de travail 2019-2022, qui sont les suivantes :

1. Approfondir notre compréhension de la réalité des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre ;
2. Mettre en œuvre des moyens d'action afin de démystifier la réalité des personnes LGBT+ à l'intérieur de nos syndicats et dans les milieux de travail ;
3. Assurer une veille quant acquis sociaux, politiques et juridiques des personnes LGBT+ ;
4. Accroître la participation des lesbiennes, des bisexuel-les, des personnes non-binaires et transgenres aux activités du comité ;
5. Sensibiliser nos syndicats aux réalités LGBT+ dans les communautés autochtones, dans les communautés immigrantes et chez les aîné-es ;

6. Documenter la réalité des familles homoparentales ;
7. Collaborer avec les autres comités de front de lutte du conseil central afin, notamment, d'élargir la compréhension des réalités des personnes LGBT+ ;
8. Continuer à développer la boîte à outils LGBT+ du CCMM–CSN en soutien aux syndicats.

## Approfondir notre compréhension de la réalité des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre



Tout au long du mandat, les membres du comité ont participé à un grand nombre de conférences, webinaires, soirées de réflexion et autres activités qui ont permis de continuer à approfondir notre compréhension de la réalité des personnes LGBT+. Ces activités sont beaucoup trop nombreuses pour être énumérées ici ; mentionnons seulement les colloques annuels organisés par RÉZO, Aide aux trans du Québec (ATQ) et le CQLGBT, les soirées de discussion du Centre communautaire LGBTQ+ ainsi que les formations et soirées de réflexion

organisées par la Fondation Émergence (*Pour que vieillir soit gai [PQVSG]*, *Devoir de mémoire*, etc.) et des Archives gaies du Québec, deux groupes avec lesquels le comité a établi des liens durables.

Notons au passage que la formation PQVSG a été incluse au calendrier de formation du CCMM–CSN à partir du printemps 2021, ce qui nous permet de sensibiliser les membres des syndicats affiliés, en particulier de celles et ceux qui travaillent dans le réseau de la santé et des services sociaux, dans les CHSLD et les ressources intermédiaires, à la réalité des aîné-es LGBT+. Par ailleurs, lorsque la formation PQVSG est offerte dans une autre région du Québec, un courriel est envoyé au conseil central concerné, l'invitant à faire connaître l'événement à ses syndicats affiliés et susciter la participation de leurs membres.

Un webinaire sur le rôle du CCMM–CSN dans la lutte LGBT+ a été organisé par le comité à l'occasion de la publication du livre *Cent ans de lutte*, afin de mieux faire connaître l'histoire de notre implication dans cette cause. Celui-ci a été grandement apprécié ; des personnes de plusieurs régions et d'autres organisations, CSN ou non, y ont assisté, ce qui permet de faire rayonner encore davantage notre action.

Une projection de film en plein air a été organisée à l'été 2021 dans le cadre de la semaine de la Fierté. Malheureusement, des problèmes techniques et la pluie ont mis fin prématurément à la soirée. Cette expérience nous a cependant permis de tirer des leçons quant à l'organisation de ce genre de soirée, dont le comité bénéficiera à l'avenir puisque c'est son intention d'organiser de nouvelles projections de film au cours du prochain mandat.

## Mettre en œuvre des moyens d'action afin de démystifier la réalité des personnes LGBT+ à l'intérieur de nos syndicats et dans les milieux de travail

En plus des éléments mentionnés précédemment, le comité a poursuivi son travail de sensibilisation et d'éducation sur les enjeux LGBT+.

D'abord, la formation LGBT+ du conseil central a été incluse à même la formation Exécutif I, devenant ainsi obligatoire pour l'ensemble des militantes et militants inscrits à cette dernière. C'est une avancée certaine, la formation étant facultative par le passé ; il est maintenant nécessaire que les militants suivent la formation LGBT+ pour obtenir leur certificat de formation, ce dont le comité se réjouit.

Le responsable du comité a continué de tenir une chronique radio sur les ondes de Radio Ville-Marie, dans le cadre de l'émission « Fraîchement jeudi », ce qui permet de parler de la réalité des personnes LGBT+ dans les milieux de travail. Il s'agit par ailleurs d'une occasion unique de faire connaître le comité et le conseil central, ce que Donald ne manque pas de faire ! Une entrevue avec Francis Lagacé, ancien responsable du comité et vice-président du conseil central, a d'ailleurs été diffusée lors d'une chronique afin de faire connaître le livre *Cent ans de lutte* et parler de l'action du CCMM-CSN dans le dossier LGBT+.

Les membres du comité sont également actifs dans les instances du conseil central et de la CSN pour défendre les orientations du conseil central et sensibiliser les délégué-es aux enjeux LGBT+. Dans le contexte de la pandémie, ces interventions ont eu une importance particulière, les personnes LGBT+ étant confrontées à des défis spécifiques qu'il ne fallait pas laisser dans l'ombre. Chaque fois où l'occasion se présente, les membres du comité sont présents pour mettre de l'avant les questions importantes pour la communauté !

Même si la pandémie a mis un frein important à l'organisation d'activités de mobilisation et de sensibilisation, notamment dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, de la Fierté et de la Journée internationale de lutte contre le VIH-Sida, le comité n'en a pas moins utilisé les plateformes de visioconférence et les occasions fournies par l'assouplissement ponctuel des mesures sanitaires pour le faire. Par exemple, une session spéciale de la formation LGBT+ a été offerte à l'occasion du 17 mai 2021, qui a regroupé des militantes et militants de plusieurs régions du Québec.

Le contingent CSN au défilé de la Fierté 2019 a été l'un des plus importants de l'histoire de l'événement, ce dont le comité est très fier. Après une pause en 2020, le défilé ayant été annulé en raison de la situation sanitaire, la mobilisation a repris de plus belle en 2021 dans le cadre de la marche organisée par Fierté Montréal en lieu et place du traditionnel défilé. Cette formule a beaucoup plu au comité, parce qu'elle était plus conviviale et laissait moins



de place aux grandes corporations. On retrouvait ainsi un peu l'esprit des défilés des années 1990 et 2000 ; le comité a d'ailleurs signifié à Fierté Montréal sa volonté que cette formule soit maintenue à l'avenir.

La mise à jour soutenue et régulière de la page Facebook du comité a enfin permis de diffuser de l'information par rapport aux événements, enjeux et mobilisations de la communauté.

### Assurer une veille quant acquis sociaux, politiques et juridiques des personnes LGBT+

Ce travail s'est poursuivi tout au long du mandat, et a certainement culminé avec le dépôt par le gouvernement du Québec du projet de loi 2, qui contenait initialement des dispositions clairement transphobes. Le comité a participé à la mobilisation lancée par ATQ et le CQLGBT afin de faire modifier le projet de loi, campagne qui a heureusement fait reculer le gouvernement. Cette attaque frontale aux acquis historiques des personnes trans et la réaction qu'elle a entraînée démontrent bien l'importance de demeurer vigilants et de travailler avec les groupes de la société civile afin de protéger les droits des membres de la communauté.

Par ailleurs, la participation du responsable du comité au comité sur l'avenir du Village de la Ville de Montréal nous a permis de faire valoir notre point de vue face à la communauté d'affaires, qui ne partage pas toujours nos priorités et préoccupations en lien avec la relance de ce quartier durement affecté par la pandémie. Ce travail important se poursuit au moment d'écrire ces lignes et nous avons bon espoir que nous serons en mesure d'infléchir les décisions de la Ville dans le sens de nos principes de justice sociale et de démocratie.

### Accroître la participation des lesbiennes, des bisexuel-les, des personnes non-binaires et transgenres aux activités du comité



Cet aspect du plan de travail est l'un de ceux qui ont le plus pâti de la pandémie, l'impossibilité d'établir des contacts en personne rendant le recrutement plus difficile. Néanmoins, comme noté plus haut, de nouvelles militantes lesbiennes et bisexuelles ont joint les rangs du comité en cours de mandat, faisant en sorte qu'elles sont maintenant majoritaires aux rencontres du comité, une première dans l'histoire de ce dernier. Il n'en reste pas moins qu'il faudra poursuivre le travail en ce sens, en particulier en ce qui concerne les personnes non-binaires, transgenres et bispirituelles, qui ne sont plus représentées de manière régulière lors de nos rencontres.

### Sensibiliser nos syndicats aux réalités LGBT+ dans les communautés autochtones, dans les communautés immigrantes et chez les aîné-es

Le travail a été fait en ce qui concerne la réalité des aîné-es comme nous l'avons vu pré-

cédemment. C'est aussi le cas en ce qui concerne les personnes immigrantes, dans une certaine mesure. Par contre, il faudra travailler avec le comité immigration et relations interculturelles pour pousser plus loin les efforts en ce sens. Le comité veut également approfondir sa connaissance de la bispiritualité et des réalités des personnes LGBTQ+ autochtones au cours du prochain mandat. Il faudra ainsi contacter les syndicats affiliés qui comptent un nombre important de membres autochtones ou qui travaillent auprès des populations autochtones afin d'atteindre cet objectif, ce que des circonstances hors du contrôle du comité n'ont pas permis de faire au cours du mandat qui s'achève.

## Documenter la réalité des familles homoparentales

Le comité a lancé son projet d'un blogue sur la réalité des familles homoparentales vers la mi-mandat. Un appel de témoignages a été fait, avec un succès très mitigé. Très peu de témoignages ont été reçus, si bien que l'idée de lancer un blogue spécifiquement dédié à cette question a été abandonnée. Le comité considère qu'il était peut-être trop ambitieux de demander à des personnes vivant au sein de familles LGBTQ+ de témoigner publiquement de leur expérience. Néanmoins, les témoignages reçus ont été publiés sur la page Facebook du comité, ce qui a permis de faire connaître un peu plus la réalité familiale des personnes LGBTQ+.

## Collaborer avec les autres comités de front de lutte du conseil central afin, notamment, d'élargir la compréhension des réalités des personnes LGBTQ+

En plus de participer aux activités des autres comités et du conseil syndical, le comité a collaboré de manière plus spécifique avec les comités de la condition féminine et le comité immigration et relations interculturelles à la campagne « Comment être un bon allié e », visant à sensibiliser les membres des syndicats affiliés et la population en général aux comportements inappropriés que nous pouvons avoir, même lorsque nous nous considérons comme des allié-es de certains groupes. Cette campagne sera importante, car il arrive parfois que des préjugés et des idées reçues teintent les comportements et les paroles, y compris des personnes impliquées dans la lutte contre la discrimination.

Le comité travaille avec le comité de solidarité internationale (CSI) à élaborer une imposante campagne de lettres aux ambassades des pays qui criminalisent les personnes LGBTQ+ ou agissent de manière discriminatoire à leur endroit. Ceci demande un important travail de recherche, de rédaction et d'organisation, mené en collaboration avec des militantes et des militants du CSI.

Le comité a aussi participé au Marathon d'écriture d'Amnistie internationale, à l'invitation du CSI. La campagne 2020 a d'ailleurs contribué à l'acquittement de deux personnes LGBTQ+ turques accusées par les autorités de leur pays en raison de leur action militante. Cette victoire réjouissante montre bien l'importance de nous impliquer dans des campagnes de portée internationale.

Soulignons en terminant la présence active de membres du comité au comité confédéral LGBTQ+, qui permet d'agir de manière concertée et cohérente tout en faisant valoir le point de vue du comité sur les dossiers à prioriser et les actions à entreprendre au niveau confédéral pour défendre la cause des personnes LGBTQ+.



## Continuer à développer la boîte à outils LGBTQ+ du CCMM–CSN en soutien aux syndicats

Étant donné que cet aspect du plan de travail était lié en grande partie à la prestation en personne des formations, lors desquelles le matériel est distribué, moins d'énergie que prévu initialement lui a été consacrée. Il faudra néanmoins y mettre du temps lors du prochain mandat, en prévision de la reprise des activités en personne.

Notons tout de même la réalisation de la capsule vidéo du comité, la première réalisée par un comité front de lutte du CCMM–CSN dans le cadre de la présente campagne de visibilité. Celle-ci a bien circulé sur les réseaux sociaux, et a suscité l'intérêt de quelques militantes et militants qui nous ont contactés après l'avoir vue pour en savoir plus sur les activités du comité. Elle a également permis de mieux faire connaître le comité auprès des groupes LGBTQ+ de la région avec lesquels nous avons moins de contacts.

### Conclusion

Malgré les circonstances difficiles qui ont teinté le mandat qui s'achève, le comité LGBTQ+ a conservé son dynamisme et a continué à être très présent auprès des organisations alliées. Il est demeuré actif au sein des instances CSN afin de mettre de l'avant la perspective des personnes LGBTQ+ de la région. Depuis plusieurs années, le comité est sur une lancée très positive, qu'il faudra maintenir lors du prochain mandat.

Nous pouvons être fiers du travail accompli ainsi que de la reconnaissance par la communauté des efforts du comité et du conseil central afin de faire avancer la cause des personnes LGBTQ+. Même si de nombreux gains ont été faits au cours des dernières décennies, l'épisode du projet de loi 2 démontre très bien la nécessité de poursuivre ce travail et d'être aux aguets face aux menaces qui guettent la communauté, particulièrement en temps de crise. Le comité LGBTQ+ continuera donc au cours du prochain mandat son travail de sensibilisation, de mobilisation et de veille afin de poursuivre la lutte contre la discrimination et pour la reconnaissance réelle des droits de la communauté.

Solidarité!



## Liste des militantes et militants impliqués dans le comité Mandat 2019-2022

Merci à toutes les personnes qui ont participé aux activités du comité LGBT+ durant le dernier mandat. Votre travail au sein du comité et de la communauté LGBT+ de la région est exemplaire et fait en sorte que le CCMM–CSN est reconnu par la communauté comme un allié indéfectible et incontournable !

Le comité souhaite souligner le travail exceptionnel effectué par Nathalie Cliche durant le mandat. Elle s’est investie totalement dans le travail du comité et a grandement facilité le travail par ses conseils judicieux et son énergie. Son intensité et son implication nous manqueront certainement ! Bonne chance à Nathalie dans ses nouvelles fonctions au CCSPP.

Responsables du comité

Donald Picotte, STT du CIUSSS de l’Est-de- l’île-de-Montréal – CSN

Responsable du dossier à l’exécutif

Bertrand Guibord, secrétaire général

Militantes et militants ayant participé aux rencontres du comité au cours du mandat 2019 2022

Anne-Joëlle Galipeau, ST des CPE de Montréal et Laval – CSN

Arianne Carmel-Pelosse, SECHUM – CSN

Carlos Mariona, STT du CIUSSS de l’Est-de-l’île-de-Montréal – CSN

Daniel Lévesque, Association professionnelle du personnel administratif – CSN

Delphine Vanhalle, Association professionnelle du personnel administratif – CSN

Geneviève Lapointe, ST des CPE de Montréal et Laval – CSN

Jonathan Grenier, STT du CISSS de Laval – CSN

Julien Karadzic, STT du CIUSSS de l’Est-de-l’île-de-Montréal – CSN



## Comité santé et services sociaux

Avec la pandémie, l'importance de la mission du front de lutte SSS a été plus que jamais mise à l'avant-plan. Le réseau de la Santé et des Services sociaux, fragilisé par des années de coupes, de réforme et de privatisation peine à subvenir aux besoins de la population. Force est de constater que toutes les dénonciations de ces diverses mesures, faites au fil des ans par les organisations syndicales et leurs alliés des mouvements progressistes, ont fait mouche ! Nous avons raison ! Dans ce bilan, nous rappellerons certains faits saillants quant à la conjoncture particulière de ce mandat et les principales réalisations du comité. Mentionnons d'entrée de jeu que les actions du comité se font en grande partie en collaboration avec plusieurs coalitions et autres composantes de la CSN.

Le premier objectif du front de lutte a été de se doter d'un comité. Rappelons que, pour des raisons historiques, le front de lutte en santé et services sociaux était le seul à avoir une personne responsable élue au congrès, mais sans comité. Dans le bilan déposé lors du congrès qui s'est tenu en juin 2019, une des perspectives était de se doter d'un comité. Ainsi, dès l'automne 2019, nous avons constitué un comité, composé de membres recrutés principalement au congrès, et nous avons tenu une première réunion.

Nous devons reconnaître que la participation des membres s'est avérée fluctuante, notamment au plus fort de la pandémie. En effet, la plupart des participantes et des participants provenaient de secteurs particulièrement affectés par la pandémie. Il faut aussi mentionner qu'il y a eu plusieurs changements quant aux membres qui exercent une fonction particulière au sein du comité. Nous souhaitons remercier Isabelle Cuconati, qui a été élue responsable au dernier congrès et qui a été contrainte de démissionner en septembre 2020. Elle a été remplacée par Benjamin Dufresne Douville, élu en novembre 2020. Trois personnes conseillères syndicales en appui au comité se sont aussi succédé et nous les remercions toutes pour leur apport. Ainsi, Julie Lachapelle a accompagné nos travaux pour la première moitié du mandat. Elle a été remplacée par Daniel Laviolette, puis par Marc-André Beauchamp-Diotte.

### Pour une accessibilité aux services publics pour toutes et tous !

La promotion des services à la population est au cœur du mandat du front de lutte pour que ceux-ci soient accessibles, de qualité et gratuits pour tous. Ceci passe inévitablement par un investissement accru et soutenu des gouvernements. Pour atteindre cet objectif, le comité a tenu des travaux de communication et de visibilité se déclinant en plusieurs pans. Nous avons, entre autres, lancé la page Facebook du Comité Santé et services sociaux. Des lettres ouvertes portant sur divers sujets ont été aussi publiées, telles que la nécessité de résilier les contrats en PPP dans les Centres hospitaliers universitaires (CHU), l'importance de réinvestir massivement, et ce, dès maintenant dans le système public de santé et de services sociaux et les conditions de travail déplorables des travailleuses et des travailleurs qui y œuvrent. Nous y avons martelé l'obligation de prioriser les besoins des êtres

humains au cœur des décisions politiques plutôt que ceux des tenants de la privatisation et des coupes budgétaires.

Le comité considère important de poursuivre notre participation à la Coalition solidarité santé. Un des enjeux majeurs portés par la coalition est la nécessité de mettre en place une assurance médicaments 100 % publique. En effet, au Québec et au Canada, de plus en plus de gens se privent de médicaments faute de moyens financiers, et les coûts des assurances collectives ne cessent d'augmenter. Outre ses interventions dans les médias et auprès des gouvernements, la coalition a aussi produit un dépliant expliquant les problèmes avec le système actuel et un appel à l'action. La première année du mandat, un des membres du comité, Yves Lévesque, a aussi participé au comité démocratie de la Coalition Solidarité Santé, qui aborde notamment des enjeux liés à la privatisation et aux liens existant entre différentes entreprises qui viennent parasiter les services publics.



**LANCEMENT DE  
LA CAMPAGNE  
CHEZ MOI,  
MON DROIT**

**3 décembre 2021 | 13h30**  
**Centre St-Pierre, salle 100**  
**1212 Rue Panet, Montréal, QC H2L 2Y7**

- Point de presse
- Présentation des constats du forum
- Manifestation

PHAS

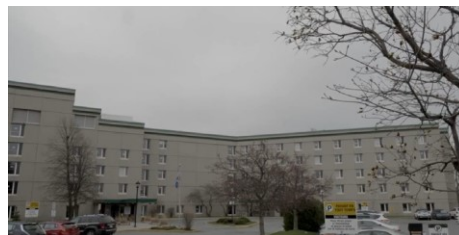
The flyer features a stylized illustration of a house with a key on a ring, set against a background of blue dots and orange shapes. The text is in bold red and blue fonts.

Nous avons aussi poursuivi notre participation aux réflexions et aux actions du Mouvement PHAS (personnes handicapées pour l'accès aux services). Nous avons participé à la promotion de la campagne *Nous sommes et nous voulons* dans la première moitié du mandat. Nous avons également pris part aux travaux de réflexion lors du Forum *Chez moi, mon droit* qui s'est tenu en septembre 2021 et aux actions (manifestations, conférence de presse) qui ont suivi le forum. C'est dans ce cadre que nous avons invité Mathieu Francoeur, coordonnateur du Mouvement PHAS à l'assemblée générale de janvier 2022, assemblée au cours de laquelle nous avons adopté une proposition d'appui à leur plateforme de revendication sur les services publics d'hébergement et de soutien à domicile. Le désinvestissement dans les programmes sociaux et dans le système public de santé et de services sociaux a particulièrement mis à mal l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap et leurs proches. Déjà aux prises avec des délais interminables et un manque criant de ressources, la situation n'a fait qu'empirer ces dernières années. Il est plus que temps que les personnes en situation de handicap puissent avoir accès à des services de soutien à domicile, résidentiels et d'assistance personnelle nécessaire pour soutenir l'inclusion dans la communauté et pour favoriser leur autonomie. Le mouvement PHAS dénonce les bris de services ainsi que la sous-traitance du communautaire et du privé, liés au manque de services, le manque de formation et les mauvaises conditions de travail dans les secteurs public et communautaire.

## Pandémie et sortie de crise

Bien sûr, la pandémie s'est retrouvée au cœur des travaux du comité, et ce, de diverses façons.

D'abord, notre participation au livre sur la Sortie de crise publié par le conseil central nous a permis de nous livrer à une bonne réflexion collective et une mise en commun de nos préoccupations. Notre article rappelle à quel point nous avons raison de dénoncer les politiques d'austérité mises en place par les gouvernements qui se sont succédé au cours des dernières décennies. Nous y avons abordé leurs répercussions sur l'ensemble des soins de santé et des services sociaux, notamment les impacts sur les services aux personnes âgées, et sur la protection des enfants. Aussi, nous avons souligné certains éléments que la crise sanitaire aura permis de mettre en lumière. Par exemple, le fait que le travail relié aux soins et à la relation d'aide n'est pas reconnu à sa juste valeur dans notre société, qui est orientée d'abord et avant tout vers la recherche du profit à tout prix. Nous y posons la question suivante : *Peut-être n'est-ce pas étranger au fait que plus de 80 % des travailleurs dans les métiers liés aux soins et aux services sociaux sont en fait des travailleuses ? On observe d'ailleurs ce phénomène tant du côté des personnes immigrantes, où elles sont 86 % de femmes à exercer les professions d'aides-infirmières, d'aide-soignantes et de préposées aux bénéficiaires que chez les non-immigrant-es où elles sont représentées à 87 %. Ce travail est-il encore considéré comme le prolongement du rôle traditionnel des femmes, prônant un don de soi sans exigence, ceci se reflétant évidemment sur leurs conditions de travail ?*



Nous avons également assisté à quelques webinaires de réflexions tournant autour des constats liés à la pandémie et des solutions à mettre de l'avant pour améliorer la situation en matière de santé et de services sociaux. La présidente du conseil central a également pris la parole à plusieurs reprises lors de panels pour présenter nos réflexions et nos orientations à ce sujet.

Le comité a aussi organisé un webinaire sur, sa propre base, sur les impacts du capitalisme et du colonialisme sur les soins de santé et de services sociaux. En effet, le 16 mai 2022, Anne Plourde, autrice du livre *Le capitalisme, c'est mauvais pour la santé*, et Samir Shaheen-Hussain, auteur du livre *Plus aucun enfant autochtone arraché, pour en finir avec le colonialisme médical canadien*, y ont pris la parole afin de nourrir notre réflexion sur ces deux grands courants de fond, le capitalisme et le colonialisme, qui orientent les décisions prises en matière de santé et de services sociaux. Nous souhaitons poursuivre nos travaux à cet égard au cours du prochain mandat.

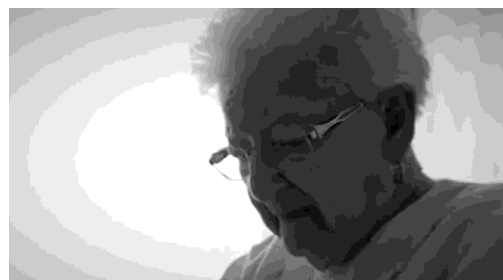
Le comité a porté une attention particulière sur la situation dramatique vécue par les personnes âgées lors de la pandémie, principalement dans les CHSLD, les RPA et les CHP. Nous avons dénoncé haut et fort l'ensemble des conditions qui ont conduit à leur isolement ainsi qu'au haut niveau de contagion qui les a affectées. Nous avons rappelé l'importance de leur offrir un continuum de services répondant réellement à leurs besoins, notamment en ramenant à l'avant-plan les recommandations développées par la CSN à cet égard dans sa plateforme intitulée *Vieillir dans la dignité*. Pour ce faire, nous avons produit deux capsules vidéo au printemps 2020. Ces capsules ont été visionnées à plusieurs milliers de

reprises. Nous remercions les personnes conseillères syndicales, ainsi que les camarades travaillant dans des CHP et des CHSLD qui ont participé à la production de ces capsules.

La CSN est présentement en train de rafraîchir la plateforme *Viellir dans la dignité* et le conseil central participe activement à ces travaux.

La pandémie a aussi frappé fort du côté des personnes en situation d'itinérance. Sur tous les sujets, les actions du comité se font en prenant connaissance, en coordination et en appui aux luttes de plusieurs organismes concernés et d'autres composantes de la CSN. Les intervenantes et les intervenants sur le terrain ont constaté une augmentation alarmante du nombre de personnes se retrouvant en situation d'itinérance ou à risque de le devenir.

En effet, plusieurs personnes vivant tant bien que mal grâce à des emplois précaires se sont trouvées sans revenu et sans être en mesure de rencontrer les critères pour accéder au filet de sécurité mis en place par le gouvernement. De plus, les personnes déjà en situation d'itinérance ont été frappées de plein fouet par les effets



de la pandémie. Elles n'avaient plus accès à aucune des sources de revenus supplémentaires comme la quête dans la rue, la distribution de Publisacs, ou le ramassage de canettes qui leur permet d'améliorer leur maigre revenu. Les organismes desservant cette population ont dû s'adapter à ces divers enjeux tout en composant avec des mesures sanitaires difficiles à appliquer dans un contexte de manque chronique

de ressources. Par conséquent, ce manque de ressources s'est retrouvé sérieusement aggravé. C'est dans ce contexte que l'Accueil Bonneau a décidé de remplacer 11 postes d'intervenantes et d'intervenants de première ligne par des agents de sécurité Garda! Une importante mobilisation du Syndicat des travailleurs et des travailleuses de l'Accueil Bonneau, soutenue, entre autres, par le conseil central a permis de renverser la vapeur. Manifestations, pression sur la Ville de Montréal et auprès du CA de l'Accueil Bonneau, rien n'a été épargné ! Toutefois, cette situation a soulevé plusieurs préoccupations plus globales quant à l'intervention auprès des personnes en situation d'itinérance. À l'instar de plusieurs organismes intervenant auprès des personnes en situation d'itinérance, nous pensons qu'il pourrait être pertinent de poursuivre des travaux en lien avec cette problématique lors du prochain mandat.

Enfin, dans un tout autre ordre d'idées, mentionnons que le comité santé et services sociaux avait prévu de poursuivre ses travaux, en collaboration avec le comité éducation, sur les enjeux liés aux fondations, comme la Fondation François et Lucie Chagnon. Malheureusement, nous n'avons pas pu aller de l'avant, faute de temps et de disponibilités.

En terminant, mentionnons que nous avons également suspendu nos actions pour la préservation de la vocation hospitalière de l'Hôtel-Dieu et le développement d'un projet de logements sociaux sur le site. Cependant, la pandémie aura aussi servi à démontrer l'utilité de la vocation hospitalière de l'Hôtel-Dieu, notamment en ce qui a trait à l'accueil de patientes et de patients atteints de la COVID et à sa contribution au processus de vaccination.



## En conclusion

Le système public en matière de santé et de services sociaux a été grandement malmené au cours des dernières décennies. La pandémie a malheureusement démontré que chacune de nos dénonciations était justifiée. Le manque de moyens chronique dans les CHSLD en particulier et dans le continuum de services pour les personnes âgées en général a été mis sous les projecteurs et pas pour les bonnes raisons !

Il en va de même du filet social dont le Québec s'est doté et qui fait encore notre fierté. Les services aux personnes en situation d'itinérance, aux personnes âgées, en protection de la jeunesse, en santé mentale et l'aide aux personnes les plus vulnérables n'ont pu résister aux secousses que nous avons vécues et que nous vivons toujours. Quelle réponse la CAQ apporte-t-elle ? Un plan de refondation du système de santé accordant une plus grande place au privé ! Pourtant, toute l'expérience vécue lors de la pandémie devrait nous amener à exclure le recours au privé et à consolider le secteur public.

La mission du front de lutte SSS démontre aujourd'hui plus que jamais son importance. Au cours du prochain mandat, nous poursuivrons la défense des soins de santé et de services sociaux en tenant compte des leçons de la crise sanitaire qui nous a toutes et tous rendus mal en point ! Nous avons lutté fort pour que le Québec se dote de services de qualité et nous poursuivrons nos luttes pour que la population puisse obtenir les services de qualité auxquels elle a droit.

## Perspectives :

Poursuivre le recrutement afin de consolider le comité.

Bonifier l'utilisation de notre nouvelle page Facebook

Poursuivre nos actions pour préserver la vocation hospitalière de l'Hôtel-Dieu et pour le développement d'un projet de logements sociaux.

Participer à la campagne de la CSN et à celle de la Coalition solidarité santé pour revendiquer une assurance médicaments publique et universelle.

Renforcer notre participation à la Coalition Solidarité santé ;

Relancer nos travaux sur les fondations en collaboration avec le comité éducation

Poursuivre nos travaux avec le mouvement PHAS

Participer activement aux travaux de la CSN en matière de santé et services sociaux, plus particulièrement ceux en lien avec la plateforme *Vieillir dans la dignité*

Suivre les enjeux liés à la surcharge de travail.





## Liste des militantes et militants impliqués dans le comité Mandat 2019-2022

Nous tenons à remercier celles et ceux qui ont participé aux activités du comité durant le mandat. Votre engagement y a pris une dimension particulière, puisque depuis sa création, le Front de lutte santé et services sociaux était représenté par la personne responsable élue au congrès. Depuis l'automne 2019, nous pouvons compter sur un véritable comité pour enrichir nos actions et nos réflexions. Nous vous remercions d'avoir participé à la création du comité. Soulignons que celle-ci s'est inscrite dans la conjoncture particulièrement difficile de la pandémie de COVID-19.

Le comité tient à remercier plus particulièrement Isabelle Cucconati, responsable élue en 2019 pour un deuxième mandat et qui a malheureusement dû démissionner. Nous remercions également Benjamin Dufresne-Douville qui a assumé la poursuite du mandat et qui a su rapidement s'adapter à ses nouvelles fonctions. Benjamin Dufresne-Douville a choisi de ne pas renouveler son mandat.

De nombreuses personnes ont participé aux rencontres du comité au cours du mandat. Nous nous excusons d'avance si leur nom n'apparaît pas dans cette liste.

Responsables du comité

Isabelle Cucconati, STT du CIUSSS de l'Est (juin 2019-septembre 2020)

Benjamin Dufresne-Douville, SNE Ste-Justine (novembre 2020 - juin 2022)

Responsable du dossier à l'exécutif

Dominique Daigneault, présidente

Militantes et militants ayant participé aux rencontres du comité au cours du mandat 2019 2022

Carline Bien-Aimé Claudine Léveillé Félix Sylvestre

Geneviève Proteau

Isabelle Cuconati

Yves Lévesque (2019-2020)

Jessica Goldschleger

Youdeline Jean-Jacques Sébastien Gagné.

Personnes conseillères syndicales

Julie Lachapelle (juin 2019-septembre 2021)

Daniel Laviolette (novembre 2021-janvier 2022)

Marc-André Beauchamp-Diotte (février 2022- juin 2022)

Employées de bureau

Julie Lampron

Roxane Dufour-Duclos Adeline Beaudoin