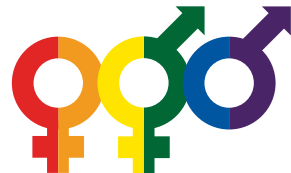


GUIDE À L'INTENTION
DES PERSONNES
RESPONSABLES SYNDICALES



COMMENT SOUTENIR

LES MEMBRES
LGBTQ+



Comité pour la
diversité sexuelle
et l'identité de genre

 **CSQ**
Centrale des syndicats
du Québec

SEPTEMBRE 2020

Version papier : ISBN 978-2-89061-144-3
Version en ligne : ISBN 978-2-89061-145-0

Document disponible en ligne : diversite.lacsq.org/

INTRODUCTION	5
1. COMPRÉHENSION DES RÉALITÉS DES PERSONNES LGBTQ+.....	6
<i>Quelques données tirées d'enquêtes récentes</i>	6
2. UN PEU D'HISTOIRE.....	8
3. RÉALITÉ DES PERSONNES ISSUES DES COMMUNAUTÉS LGBTQ+ EN MILIEU DE TRAVAIL.....	9
4. RAPPEL DES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR ET DU SYNDICAT	11
4.1. Les responsabilités de l'employeur.....	11
4.2. Les responsabilités du syndicat	11
5. DÉMARCHES QUE LE SYNDICAT PEUT ACCOMPLIR.....	12
5.1. S'assurer d'avoir une convention collective non discriminatoire	12
5.2. Intervenir auprès de l'employeur pour l'adaptation des formulaires.....	13
5.3. Faire connaître les avantages sociaux auxquels les personnes issues des communautés LGBTQ+ ont droit.....	14
5.4. Soutenir les membres qui désirent sortir du placard.....	15
5.5. Contribuer à contrer l'homophobie et la transphobie par la sensibilisation, l'éducation et l'action.....	17
ANNEXE I LÉGISLATION	20
ANNEXE II RÉFÉRENCES.....	22
ANNEXE III HISTORIQUE DE L'ÉVOLUTION DES DROITS DES PERSONNES LGBTQ+.....	23
ANNEXE IV LEXIQUE	25
ANNEXE V LISTE DES ORGANISMES OFFRANT DES FORMATIONS SUR LE SUJET	27

À QUI S'ADRESSE LE PRÉSENT GUIDE?

Ce guide s'adresse à toutes les personnes qui ont des responsabilités syndicales. Il a pour objectif de fournir des informations pertinentes et des pistes d'action en ce qui a trait à l'intégration des personnes LGBTQ+ lors de l'embauche et en cours d'emploi ainsi qu'au soutien qui leur est offert au cours de leur parcours professionnel.

De plus, il vise à soutenir les personnes responsables syndicales ayant à accompagner leurs membres LGBTQ+ dans la revendication de leurs droits prévus dans la convention collective et à sensibiliser tous les membres aux réalités vécues par les personnes LGBTQ+.

Ce document a été élaboré par les membres du comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Malgré l'attention particulière qui a été portée à l'utilisation d'un langage neutre et inclusif, certaines maladresses peuvent s'y être glissées. Les commentaires susceptibles de bonifier ce guide seront pris en compte.

À la mémoire de Jacques Pétrin, avec toute notre gratitude.

Nous tenons à saluer son apport exceptionnel, durant plus de 40 ans, à la défense des droits des personnes des communautés LGBTQ+.

C'est grâce à des gens qui mettent tout leur cœur à soutenir des causes justes, comme le faisait Jacques, que nos sociétés se portent mieux.

INTRODUCTION

Bien que les personnes LGBTQ+ aient acquis plusieurs droits importants au cours des 30 dernières années, force est de constater qu'il reste encore du chemin à faire. En effet, obtenir l'égalité juridique est une chose, mais obtenir l'égalité sociale en est une autre. Cela nécessite que des changements de fond s'opèrent au sein de la société.

Beaucoup de personnes issues des communautés LGBTQ+ taisent encore aujourd'hui leur orientation sexuelle ou n'osent pas exprimer leur identité de genre en milieu de travail par crainte de préjugés et de discrimination. La majorité d'entre elles préféreraient ne pas revendiquer ses droits plutôt que d'être exposée à la stigmatisation et aux risques de représailles. En s'appuyant sur les changements législatifs récents, les organisations syndicales doivent poursuivre la lutte contre l'homophobie et la transphobie en milieu de travail. Ainsi, les personnes LGBTQ+ pourront réclamer leurs droits et bénéficier des avantages sociaux sans crainte de préjudices.

Ce geste d'affirmation, qui ne peut être posé que par la personne LGBTQ+ elle-même, est possible dans un climat d'ouverture et de confiance que les personnes responsables syndicales peuvent contribuer à créer en milieu de travail.

En vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹, toute personne a droit d'être traitée en pleine égalité, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur un des motifs prévus à l'article 10, notamment sur le sexe, l'identité ou l'expression de genre et l'orientation sexuelle.

De plus, l'article 16 stipule que :

Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi¹.

Ce sont des ancrages législatifs importants qui peuvent soutenir l'action du syndicat.

¹ QUÉBEC (2019). *Charte des droits et libertés de la personne, chapitre C-12*, à jour au 1^{er} juin 2019, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12?langCont=fr#ga:l_i-gb:l_i-h1].

1. COMPRÉHENSION DES RÉALITÉS DES PERSONNES LGBTQ+

.....

Quelques données tirées d'enquêtes récentes

En 2017, le ministère de la Justice du Québec a mandaté la Société INFRAS² pour réaliser une enquête sur la perception et les attitudes de la population québécoise à l'égard des personnes LGBTQ+. Voici quelques faits saillants :

- La majorité des personnes répondantes considère que la société québécoise est ouverte à la diversité sexuelle (moyenne de 3,5 sur 5). Une plus forte proportion de gens se considèrent personnellement comme plus ouverts (moyenne de 4,1 sur 5). On constate que, depuis 2013, la perception de la population québécoise quant à son ouverture à la diversité sexuelle est plutôt stable.
- Si l'on est très à l'aise avec les personnes homosexuelles et bisexuelles, on ne l'est pas autant avec les personnes trans.
- Plus de 4 personnes sur 10 ont affirmé avoir été témoins, dans leur milieu ou autour d'elles, de discrimination envers les personnes homosexuelles, bisexuelles ou trans.

Les résultats de cette enquête varient considérablement selon le profil des personnes répondantes. Parmi les groupes les plus « ouverts » à la diversité sexuelle, nous trouvons globalement :

- Les jeunes de 18 à 34 ans et les étudiantes et étudiants, par comparaison aux personnes plus âgées (en particulier les 45 ans et plus et les personnes retraitées);
- Les femmes, comparativement aux hommes;
- Les personnes répondantes des régions de Montréal et de Québec, comparativement à celles d'ailleurs dans la province;
- Les personnes répondantes qui ont des personnes homosexuelles, bisexuelles ou trans dans leur entourage, par rapport à celles qui n'ont aucune personne issue de minorités sexuelles autour d'elles.

² GINER, Karl-Erik, et Marilou PERRON (2017). *Rapport : enquête téléphonique sur la perception et les attitudes de la population québécoise à l'égard des réalités LGBT*, [En ligne], INFRAS, 38 p. [justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/content/documents/Fr_français/_centredoc/rapports/ministere/homophobie/RapportFinal_SondageHomophobie_MJQ_INFRAS.pdf].

Par ailleurs, un sondage pancanadien (2017)³ mené par la firme CROP, à la demande de la Fondation Jasmin Roy Sophie Desmarais, a permis de faire le point sur les réalités de vie des communautés LGBTQ+ du Canada et de connaître leurs valeurs et leurs besoins. Il révèle que :

- La situation quant à l'intimidation reste fort préoccupante puisque les trois quarts des personnes répondantes (75 %) disent avoir vécu de l'intimidation, une proportion supérieure à celle des personnes hétérosexuelles cisgenres⁴ (45 %).
- Quel que soit leur âge, plus d'un tiers des répondantes et répondants disent avoir subi de la discrimination reliée à leur orientation sexuelle ou à leur identité de genre. Les milieux de travail (chez les 25 ans et plus) et les milieux scolaires (chez les 15-17 ans) sont les lieux où cette discrimination s'est fait le plus sentir.
- Certains groupes LGBTQ+ vivent de plus grandes difficultés et ont des besoins différents de la moyenne de la communauté. Il s'agit principalement des personnes trans et/ou non binaires et des personnes asexuelles.
- Les écoles, les médias et les institutions publiques (notamment de santé) sont jugés plus aptes à faire une différence en ce qui a trait à l'ouverture de la société à l'égard des personnes LGBTQ+.
- Bien que les personnes répondantes LGBTQ+ affichent en moyenne un sentiment global de bonheur dans la vie équivalent à celui de la population hétérosexuelle cisgenre, faire partie d'une minorité sexuelle ajoute généralement un degré de difficulté à la vie. En effet, une majorité de personnes répondantes LGBTQ+ disent avoir un jour ou l'autre ressenti des sentiments de nature dépressive reliés à leur orientation sexuelle ou à leur identité de genre.
- Sur le plan des valeurs, quatre principaux axes distinguent les personnes répondantes LGBTQ+ de la moyenne de la population :
 - Une grande volonté d'épanouissement personnel et d'authenticité, qui les amène à chercher le bien-être, à valoriser les plaisirs de la vie et à exprimer leur « vraie » personnalité;

³ CROP (2017). *Valeurs, besoins et réalités des personnes LGBT au Canada en 2017*, Rapport de recherche préparé pour la Fondation Jasmin Roy, [En ligne]. [fondationjasminroy.com/app/uploads/2017/12/8927_Rapport-Sondage-LGBT.pptx].

⁴ Voir annexe IV - Lexique.

- Une créativité plus développée que la moyenne de la population, qui les amène à sortir des sentiers battus et leur permet de s'adapter plus facilement au monde qui les entoure;
- Une grande conscience sociale et écologique qui les rend plus soucieuses de leur environnement au sens large (individus et planète);
- Une distance assez importante à l'égard des valeurs familiales traditionnelles.

Le sondage fait ressortir que 27 % des personnes répondantes ayant fait leur *coming out* en milieu de travail rapportent des effets négatifs sur leur progression professionnelle (moins de responsabilités, changement de position dans l'entreprise et même changement d'entreprise). Cette donnée nous démontre qu'il y a encore beaucoup à faire pour accompagner et défendre les membres LGBTQ+ en ce qui concerne leurs droits en milieu de travail.

Les personnes LGBTQ+ constituent une minorité encore peu visible dans les milieux de travail comme dans la société. Pourtant, selon le sondage, près de 13 % des personnes ayant répondu s'identifient aux communautés LGBTQ+. Ces personnes résident dans toutes les régions du Québec, appartiennent à toutes les catégories d'âge et exercent toutes les professions. Ce sont des milliers de membres de la CSQ et de ses fédérations affiliées qui appartiennent aux communautés LGBTQ+. Ce sont nos collègues, et nous avons le devoir moral de les accompagner sur le chemin vers l'égalité, qui comporte encore de trop nombreux obstacles : ignorance et préjugés, étiquetage et discrimination, harcèlement et agressions.

2. UN PEU D'HISTOIRE

.....

L'homosexualité et l'identité de genre ont pendant longtemps été considérées comme un péché, une pathologie ou un crime et, par conséquent, condamnées par les institutions sociales, juridiques et religieuses. Elles le sont toujours dans certaines sociétés et certaines institutions.

Un bref historique de l'évolution des droits acquis par les personnes LGBTQ+ depuis 1969 est présenté à l'annexe III. Citons tout de même les plus récentes législations québécoises⁵ sur le sujet :

⁵ Voir annexe I – Législation.

- **2016** – Le gouvernement du Québec adopte à l’unanimité une modification à l’article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* en y ajoutant deux nouveaux motifs interdits de discrimination, soit l’identité ou l’expression de genre, ce qui a pour effet de conférer une protection explicite aux personnes trans et aux personnes non binaires.
- **2015** – Le gouvernement québécois adopte le règlement relatif au changement de nom et d’autres qualités de l’état civil afin de mettre en application les dispositions de la loi modifiant le Code civil, adoptée en 2013. L’adoption de ce règlement permet à une personne majeure (18 ans et plus) qui en fait la demande d’obtenir le changement de mention de sexe sur son acte de naissance sans obligation de subir des traitements médicaux ou des interventions chirurgicales.

3. RÉALITÉ DES PERSONNES ISSUES DES COMMUNAUTÉS LGBTQ+ EN MILIEU DE TRAVAIL

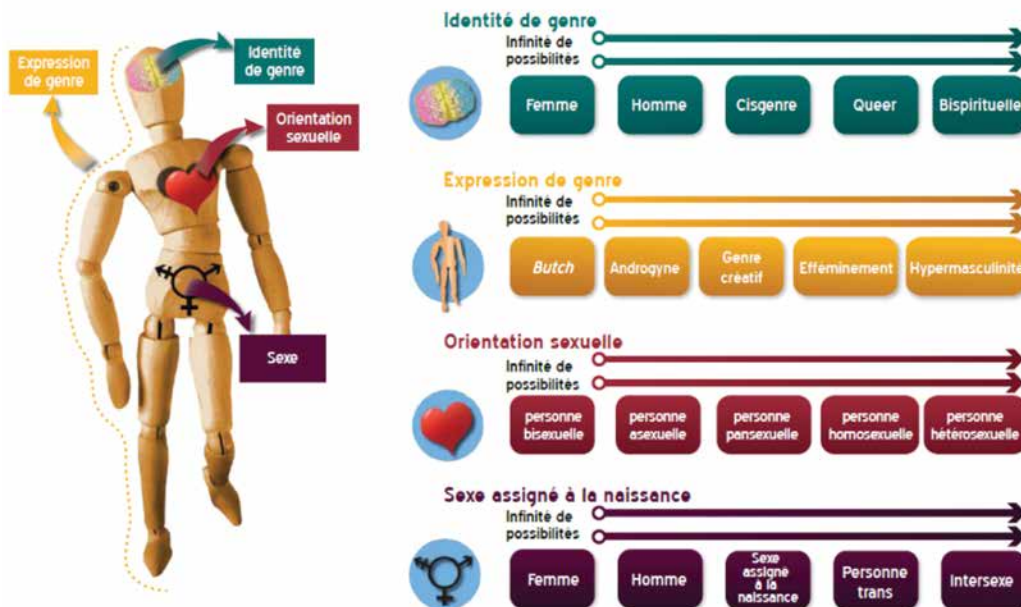
Un grand nombre de personnes anticipent des réactions négatives de la part de leur entourage en milieu de travail relativement à la divulgation de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre. La discrimination et la violence à l’endroit des personnes issues des communautés LGBTQ+ sont encore bien présentes et s’expriment de diverses manières, dont l’une des plus subtiles est le silence sur les réalités qu’elles vivent. Nous pouvons agir pour briser ce silence et contrer la discrimination, l’intimidation, la violence, l’homophobie et la transphobie dans nos milieux de travail.

Craignant d’être stigmatisées, la plupart des personnes LGBTQ+ ont développé des stratégies de protection qui les mettent à l’abri des réactions potentiellement négatives de leurs collègues et des gestionnaires. Mentionnons entre autres stratégies : éviter de parler de sa vie conjugale, utiliser des termes neutres pour désigner sa personne conjointe, se construire une image de célibataire ou encore mentir sur l’identité de genre de sa ou son partenaire. Évidemment, toutes ces manœuvres visant, pour les personnes LGBTQ+, à ne pas être confrontées aux préjugés, à l’homophobie ou à la transphobie et à préserver l’harmonie dans les relations de travail peuvent avoir des conséquences sur leur santé. Plusieurs affirment à cet égard qu’elles ne se sentent que la moitié d’elles-mêmes au travail.

La lutte contre l'homophobie et la transphobie est d'abord et avant tout un combat contre l'ignorance, les fausses croyances, les préjugés et les stéréotypes. Elle nécessite un long et patient travail de sensibilisation et d'éducation. Cela vaut le coup, car nos actions pour éliminer cette forme d'intolérance sont le gage d'une société plus juste et plus équitable.

Afin de mieux comprendre les réalités des personnes issues des communautés LGBTQ+, le syndicat et ses personnes responsables peuvent prendre connaissance des documents produits par la CSQ. Ceux-ci sont disponibles sur le site Internet du comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre de la Centrale⁶.

Comprendre la diversité sexuelle et l'identité de genre



⁶ COMITÉ POUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET L'IDENTITÉ DE GENRE (2018). *Oui à la diversité! Non à l'homophobie et la transphobie!*, [En ligne], Centrale des syndicats du Québec. [diversite.lacsq.org/].

4. RAPPEL DES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR ET DU SYNDICAT

4.1. Les responsabilités de l'employeur

La prévention de la discrimination et du harcèlement est une obligation de l'employeur. En effet, en vertu de l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), toute personne salariée « a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser⁷ ». L'employeur doit, par conséquent, appliquer toutes les mesures nécessaires, y compris des sanctions lorsque cela s'applique. L'ignorance d'une situation de harcèlement n'est évidemment pas motif à soustraire l'employeur à ses obligations.

L'employeur doit mettre en place les conditions permettant au personnel d'exercer ses fonctions dans un milieu de travail sain et sécuritaire, respectant sa santé, sa sécurité et son intégrité. En plus de respecter la *Charte des droits et libertés de la personne*, l'employeur a la responsabilité de s'assurer que ses politiques et ses pratiques de gestion des ressources humaines ne sont pas discriminatoires. Il doit se doter d'une politique pour contrer le harcèlement et toute autre forme de violence et elle doit être connue de l'ensemble du personnel. Enfin, l'employeur devrait tenir des activités de formation et de sensibilisation favorisant le mieux-vivre ensemble.

4.2. Les responsabilités du syndicat

L'une des missions de la CSQ vise à œuvrer à la défense, à la reconnaissance et à la promotion du respect de la diversité sexuelle et de genre, en conformité avec les valeurs fondamentales qu'elle défend : égalité, solidarité, justice sociale, liberté, démocratie et coopération. Les syndicats affiliés peuvent s'inspirer de cette mission pour agir dans leur milieu. D'ailleurs, les syndicats, par l'entremise des personnes qui les représentent, ont une obligation légale et morale de défendre tous leurs membres, y compris en faisant respecter les droits des minorités en milieu de travail, dont ceux des personnes LGBTQ+.

⁷ QUÉBEC (2019). *Loi sur les normes du travail, chapitre N-1.1, à jour au 1^{er} octobre 2019*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1].

Ainsi, le syndicat a un rôle à jouer pour faire respecter la LNT, qu'elle soit ou non citée dans la convention collective, puisque ses dispositions, dont celles sur le harcèlement, sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective.

De plus, le *Code du travail* du Québec est clair : un syndicat a un devoir de représentation auprès de tous ses membres, incluant les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre. L'article 47.2 stipule qu'« une association accréditée ne doit pas agir [...] de manière discriminatoire ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés⁸ ». Dans le cadre des négociations de conventions collectives, les personnes négociatrices syndicales ont ainsi la responsabilité de veiller à ce que les textes soient plus inclusifs, notamment pour leurs membres trans et/ou non binaires.

5. DÉMARCHES QUE LE SYNDICAT PEUT ACCOMPLIR

5.1. S'assurer d'avoir une convention collective non discriminatoire

Depuis 2000, les conventions collectives des secteurs public et parapublic reconnaissent les personnes conjointes de même sexe et leur octroient les mêmes droits que les personnes conjointes hétérosexuelles.

En tant que personne responsable syndicale, il importe d'examiner attentivement vos conventions collectives afin de vérifier les éléments suivants :

- L'article de non-discrimination ou l'article sur le respect des droits de la personne afin qu'il comprenne les motifs interdits de discrimination basée sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, si ces motifs sont énumérés;
- La définition de « conjoint » telle qu'elle apparaît à la LNT, reconnaissant les personnes conjointes de même sexe;
- La définition de « parent » telle qu'elle apparaît à la *Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation*⁹, reconnaissant les parents de même sexe;

⁸ QUÉBEC (2019). *Code du travail, chapitre C-27, à jour au 1^{er} juin 2019*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-27].

⁹ QUÉBEC (2002). *Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation*, sanctionnée le 8 juin 2002, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec, 36^e législature, 2^e session. [www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2002C6F.PDF].

- L'application des droits parentaux, des régimes d'assurance collective et des régimes de retraite aux personnes conjointes de même sexe, et ce, sans aucune restriction;
- L'utilisation des congés sociaux et des congés pour responsabilités parentales dans des situations qui concernent les personnes conjointes de même sexe, tout comme l'utilisation des congés pour responsabilités parentales pour accompagner son enfant trans dans son parcours de transition;
- L'utilisation des congés d'invalidité pour toutes les démarches liées au parcours de transition des membres LGBTQ+ (exemples : traitements, interventions chirurgicales). À ce titre, les conventions collectives doivent être revues pour s'assurer qu'elles sont non discriminatoires.

Si ces éléments ne figurent pas à vos conventions collectives ou ne sont pas suffisamment clairs, ils pourraient faire l'objet de revendications lors des prochaines négociations tant nationales que locales. Les syndicats locaux devraient également s'assurer que leurs politiques et règlements sont inclusifs et non discriminatoires.

5.2. Intervenir auprès de l'employeur pour l'adaptation des formulaires

Les formulaires utilisés par l'employeur devraient refléter certains changements législatifs importants. D'abord, en 2002, la loi reconnaissant les familles LGBTQ+¹⁰ a été adoptée. Par conséquent, les formulaires qui comportent des informations sur les parents doivent être adaptés, par exemple en utilisant « parent – parent » plutôt que « père – mère ». Le syndicat et ses personnes responsables syndicales doivent intervenir auprès de l'employeur si ces adaptations ne sont toujours pas faites.

Ensuite, le syndicat et les personnes responsables peuvent interpellier l'employeur à propos de la pertinence de demander le sexe d'une personne sur les formulaires utilisés. Lorsque la mention de genre n'est pas essentielle, elle devrait être retirée. Si cette information s'avère nécessaire, on pourra suggérer d'utiliser le terme « genre » au lieu de « sexe » et d'ajouter des cases pour que les personnes qui ne s'identifient pas aux genres féminin ou masculin puissent répondre en toute concordance avec leur identité (exemple : « genre féminin – masculin – non binaire – autre genre »).

¹⁰ QUÉBEC (2002). *Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation*, sanctionnée le 8 juin 2002, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec, 36^e législature, 2^e session. [www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2002C6F.PDF].

Autres exemples tirés d'un guide de la Société canadienne du sida¹¹

Option A

Genre : _____

Option B

Identité de genre (cochez toutes les réponses applicables) :

Homme Femme Je m'identifie comme _____

Option C

Identité de genre (cochez toutes les réponses applicables) :

Homme Femme Trans*

Autre (veuillez préciser) _____

5.3. Faire connaître les avantages sociaux auxquels les personnes issues des communautés LGBTQ+ ont droit

En vertu de la définition de la notion de « conjoint », les membres LGBTQ+ peuvent faire reconnaître leur partenaire au chapitre des assurances, des régimes de retraite, des droits parentaux, des congés familiaux, sociaux et de tout autre avantage accordé aux personnes conjointes de fait dans la convention collective.

Parce que les personnes LGBTQ+ ont longtemps été exclues des lois et des dispositions concernant la conjugalité et la parentalité, nombreuses sont les personnes mal informées. Il est donc nécessaire que les personnes responsables syndicales fassent connaître les droits et les avantages sociaux accordés aux personnes LGBTQ+ qui sont couvertes par leur convention collective. Les personnes responsables syndicales pourront utiliser à cette fin les bulletins syndicaux, les babillards ou tout autre moyen qu'elles jugeront approprié.

Certaines personnes responsables syndicales pourraient être tentées de croire que ces dispositions ne concernent pas les membres de leur syndicat ou de leur fédération et qu'il n'y a pas lieu de diffuser cette information. On aurait tort de présumer que toutes les personnes membres du syndicat sont cisgenres et d'orientation hétérosexuelle parce qu'aucune d'entre elles n'a ouvertement affiché une identité de genre ou une orientation sexuelle autre.

¹¹ Scruton, S. et coll. (2015). « L'inclusion des personnes trans* dans divers formulaires », *Boîte à outils trans* : ressources pratiques pour les organismes communautaires*. [En ligne], Ottawa, Société canadienne du sida. [<https://www.cdnaids.ca/wp-content/uploads/Linclusion-des-personnes-trans-dans-divers-formulaires.pdf>].

Les effets de nos interventions syndicales ne sont pas toujours mesurables, voire perceptibles immédiatement. Longtemps discriminatoires à l'endroit des personnes LGBTQ+ en emploi, les conventions collectives continuent d'évoluer, mais ce processus se construit pas à pas en s'adaptant et en répondant aux différentes actions sociales, collectives et législatives. Les personnes responsables syndicales doivent être conscientes de la pertinence et de l'effet positif du geste posé en diffusant de l'information sur les droits des personnes LGBTQ+. En ce sens, le rôle du syndicat est essentiel.

5.4. Soutenir les membres qui désirent sortir du placard¹²

Profiter des avantages en matière de conjugalité et de parentalité en vertu de sa convention collective requiert la divulgation de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. Pour les personnes LGBTQ+ qui n'ont pas encore affirmé leur orientation sexuelle et leur identité de genre en milieu de travail, il s'agit là d'un défi considérable.

Au Québec, le régime public d'assurance médicaments¹³ prévoit qu'une personne vivant en union de fait est obligée de faire adhérer, à son régime privé, sa personne conjointe ne participant pas déjà à un tel régime. L'inscription au régime d'assurance entraîne donc obligatoirement une sortie du placard en milieu de travail ou, à tout le moins, au service des ressources humaines de l'organisation. Face à cette situation, chaque personne LGBTQ+ procède à une évaluation personnelle des gains et des risques qu'elle encourt à inscrire sa personne conjointe de même sexe à son régime d'assurance, de retraite ou à tout autre avantage social.

Voici quelques suggestions susceptibles de créer un climat de confiance pour les personnes LGBTQ+ membres de votre syndicat qui souhaitent sortir du placard.

> **Prenez d'abord conscience de vos propres attitudes et comportements envers les personnes LGBTQ+**

À cause de leur éducation et de leur expérience, la plupart des gens ont intégré, à divers degrés, une vision hétérosexiste et hétéronormative de la conjugalité et de la parentalité en considérant les relations entre hommes et femmes comme un modèle naturel et supérieur de relation amoureuse. De même, il est fréquent de considérer les personnes selon une vision binaire des genres, assumant que chaque être humain se définit nécessairement

¹² Voir annexe II - Références.

¹³ QUÉBEC. RÉGIE DE L'ASSURANCE MALADIE [s. d.]. *Assurance médicaments : obligations*, [En ligne]. [ramq.gouv.qc.ca/fr/ci-toyens/assurance-medicaments/Pages/obligation.aspx].

comme une femme ou un homme, et de croire que cette appartenance est reliée au sexe assigné à la naissance. Prendre conscience de ses propres préjugés ou de sa méconnaissance des réalités LGBTQ+ est le premier pas pour déconstruire ce qui a été appris et offrir des services exempts de discrimination.

➤ **Ne faites jamais de supposition à propos de vos collègues en matière d'orientation sexuelle ou d'identité de genre**

Les suppositions et les stéréotypes peuvent produire des quiproquos, conduire à mettre des étiquettes sur les personnes et engendrer des rumeurs. Toutes les étiquettes sont réductrices; elles peuvent être erronées et générer des conséquences douloureuses pour des collègues qui ont choisi de ne pas divulguer leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

Prendre conscience des répercussions des étiquettes et des rumeurs permet de respecter la décision de vos collègues qui veulent taire leur orientation sexuelle ou leur identité de genre en milieu de travail.

➤ **Garantissez la confidentialité des renseignements aux membres qui se confient à vous**

Le respect de la confidentialité des renseignements est un élément clé permettant aux personnes LGBTQ+ de ne pas courir le risque d'être stigmatisées à cause de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Les renseignements personnels sont-ils bien protégés dans votre syndicat? Les services des ressources humaines ou de la paie de votre établissement protègent-ils adéquatement les renseignements personnels des personnes employées?

Il peut être utile d'entreprendre une évaluation des mesures visant à protéger la vie privée des membres et de proposer des correctifs, si nécessaire, afin de respecter ce droit prévu à la *Charte*. Si, pour quelque raison que ce soit, la confidentialité des renseignements ne peut être garantie, faites-le savoir à chaque membre qui requiert vos services et discutez ensemble des risques réels ou anticipés que la divulgation de son orientation sexuelle ou de son identité de genre pourrait entraîner. Exprimez clairement que le syndicat est disposé à offrir son soutien.

➤ **Ne forcez jamais une personne à révéler son orientation sexuelle ou son identité de genre**

Il s'agit d'une décision personnelle. Toutefois, n'hésitez pas à offrir votre soutien en tant que personne responsable syndicale lorsqu'une personne membre décide de le faire.

➤ **Manifester votre ouverture à l'égard des réalités LGBTQ+ dans les services que vous offrez**

Portez attention aux mots utilisés dans vos communications avec les membres de votre syndicat afin qu'ils soient inclusifs de la diversité des orientations sexuelles et des identités de genres. Par exemple, utilisez un langage épïcène, neutre ou non genré. N'attendez pas que des membres LGBTQ+ s'affirment en milieu de travail pour démontrer une ouverture à l'égard de la diversité sexuelle et de genre. En « affichant » votre ouverture et votre solidarité à l'endroit de ces communautés, vous contribuerez à créer un climat de confiance propice à l'exercice de leurs droits.

5.5. Contribuer à contrer l'homophobie et la transphobie par la sensibilisation, l'éducation et l'action

Les milieux de travail sont des milieux de vie. À cet égard, la personne responsable syndicale peut contribuer grandement à créer un climat d'ouverture et de respect de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres dans les lieux de travail. Elle peut agir pour contrer l'ignorance, les malaises, les préjugés, les stéréotypes, la discrimination, le harcèlement ou la violence homophobe ou transphobe par des stratégies de sensibilisation et d'éducation auprès des membres. À court ou à moyen terme, les moyens mis en œuvre pour combattre l'homophobie et la transphobie auront assurément une incidence sur l'affirmation des personnes LGBTQ+, de même que sur leur santé et leur bien-être en emploi.

Malgré les progrès substantiels accomplis en matière d'égalité juridique au cours des dernières années, il est inacceptable qu'encore aujourd'hui un nombre non négligeable de personnes LGBTQ+ aient peur de subir préjugés, ostracisation et discrimination de la part de leurs collègues ou de leur employeur.

Toute personne sensible à la question des droits de la personne devrait réfléchir à cette situation, aux causes et aux raisons qui conditionnent cette peur, de même qu'aux moyens à prendre pour faire de nos milieux de travail des milieux exempts d'homophobie, de transphobie, d'hétérosexisme et de cissexisme¹⁴.

¹⁴ Voir annexe IV - Lexique.

Voici quelques suggestions susceptibles d'accroître la connaissance et l'ouverture à la diversité sexuelle et de genre dans l'environnement de travail et syndical.

➤ **Organiser des formations locales ou régionales avec les autres syndicats à l'intention des personnes représentantes syndicales et des membres du syndicat**

Plusieurs organismes donnent des formations ou des activités de sensibilisation sur différentes questions abordant la diversité sexuelle et l'identité de genre¹⁵.

➤ **Encourager l'adoption et l'application de politiques d'établissement inclusives et non discriminatoires en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre**

Tous les établissements des secteurs public et parapublic ont l'obligation d'adopter une politique interdisant la discrimination reliée aux motifs reconnus par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Cependant, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est rarement nommée spécifiquement. Cette mesure proactive contribuerait concrètement à créer un environnement de travail respectueux de la diversité sexuelle et de l'identité de genre, et à affirmer clairement que l'homophobie et la transphobie ne seront pas tolérées.

➤ **Contribuer à faire cesser les attitudes et les comportements homophobes et transphobes en milieu de travail**

En fournissant une information juste et adéquate à vos collègues de travail, vous contribuez à freiner la propagation de préjugés, de stéréotypes ou de clichés péjoratifs à l'endroit des personnes issues des communautés LGBTQ+. De même, en manifestant votre désapprobation face aux blagues ou aux commentaires qui tendent à inférioriser les personnes LGBTQ+, vous démontrez qu'ils ne sont pas tolérés en milieu de travail. Ces gestes simples, à la portée de toutes et tous, ont un effet indubitable dans la création d'un climat de travail exempt d'homophobie et de transphobie.

¹⁵ Voir annexe V - Liste des organisations offrant des formations sur le sujet.

➤ **Être solidaire de la lutte des communautés LGBTQ+ pour l'obtention d'une égalité juridique et sociale**

En appuyant des résolutions visant à éliminer les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les lois, et en offrant votre soutien aux organisations communautaires LGBTQ+ de votre région, vous contribuez collectivement à éliminer l'homophobie et la transphobie dans la société.

➤ **Utiliser les ressources à votre disposition sur le site du comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre de la CSQ¹⁶ pour améliorer les conditions de travail de même que le bien-être des personnes LGBTQ+ membres de nos syndicats**

Le comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre de la CSQ a travaillé à l'élaboration d'outils, à la recension d'un grand nombre de ressources et à la création d'un site Web à la disposition de ses membres.

¹⁶ COMITÉ POUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET L'IDENTITÉ DE GENRE (2018). *Oui à la diversité! Non à l'homophobie et la transphobie!*, [En ligne], Centrale des syndicats du Québec. [diversite.lacsq.org/].

ANNEXE I | LÉGISLATION

Charte des droits et libertés de la personne

Le harcèlement ou la discrimination sur la base de « l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre » sont interdits par la *Charte des droits et libertés de la personne*, puisqu'elle énonce que nul ne doit harceler une personne en raison d'un des motifs prévus à l'article 10 de la *Charte*. Afin de la respecter, les employeurs ont aussi la responsabilité de s'assurer que leurs politiques et leurs pratiques en gestion des ressources humaines ne sont pas discriminatoires.

QUÉBEC (2019). *Charte des droits et libertés de la personne, chapitre C-12, à jour au 1^{er} juin 2019*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12?langCont=fr#ga:l_i-gb:l_i-h1].

Code du travail

47.2. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

QUÉBEC (2019). *Code du travail, chapitre C-27, à jour au 1^{er} juin 2019*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-27].

Régime d'assurance médicaments du Québec

Chaque personne établie au Québec de façon permanente doit être couverte, en tout temps, par un régime d'assurance médicaments. Deux types de régimes offrent cette protection :

- le régime public, administré par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ);
- les régimes privés (assurance collective ou régime d'avantages sociaux).

Si vous êtes admissible à un régime privé, vous devez y adhérer et couvrir votre personne conjointe et vos enfants. Seules les personnes qui ne sont pas admissibles à un régime privé peuvent s'inscrire au régime public d'assurance médicaments.

QUÉBEC. RÉGIE DE L'ASSURANCE MALADIE [s. d.]. *Assurance médicaments : obligations*, [En ligne]. [ramq.gouv.qc.ca/fr/citoyens/assurance-medicaments/Pages/obligation.aspx].

Normes du travail

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

2002, c. 80, a. 47; 2018, c. 21, a. 34.

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2016). *Harcèlement psychologique ou sexuel*, [En ligne]. [www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcèlement-psychologique-ou-sexuel/index.html] (Consulté en septembre 2019).

QUÉBEC (2019). *Loi sur les normes du travail, chapitre N-1.1, à jour au 1^{er} octobre 2019*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1].

Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation

Cette loi donne accès aux couples de même sexe à l'union civile, une institution équivalente à celle du mariage, qui est de compétence fédérale. De plus, cette loi autorise l'inscription des noms de deux mères ou de deux pères sur l'acte de naissance d'un enfant. Elle modifie également les règles de filiation pour que les enfants et les parents de familles homoparentales soient reconnus juridiquement de la même façon que ceux des familles hétéroparentales.

QUÉBEC (2002). *Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation, sanctionnée le 8 juin 2002*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec, 36^e législature, 2^e session. [www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2002C6F.PDF].

ANNEXE II | RÉFÉRENCES

Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre (CSQ)

COMITÉ POUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET L'IDENTITÉ DE GENRE (2018). *Oui à la diversité! Non à l'homophobie et la transphobie!*, [En ligne], Centrale des syndicats du Québec. [diversite.lacsq.org/].

De l'autre côté du placard

GRIS-MONTRÉAL (s. d.). *De l'autre côté du placard : petit guide du coming out à l'intention du personnel scolaire*, [En ligne], 9 p. [gris.ca/app/uploads/2019/03/de-l-autre-cote-du-placard.pdf].

Guide de prévention et d'intervention contre la violence envers le personnel de l'éducation

ALLAIRE, Luc, et autres (2012). *Guide de prévention et d'intervention contre la violence envers le personnel de l'éducation – La violence laisse des traces. Il faut s'en occuper!*, [En ligne], Centrale des syndicats du Québec, 40 p. [lacsq.org/fileadmin/user_upload/csq/documents/documentation/violence/guide_prevention_violence_novembre_2011.pdf].

L'inclusion des personnes trans* dans divers formulaires

Scruton, S. et coll. (2015). « L'inclusion des personnes trans* dans divers formulaires », *Boîte à outils trans* : ressources pratiques pour les organismes communautaires*. [En ligne], Ottawa, Société canadienne du sida. [cdnuids.ca/wp-content/uploads/Linclusion-des-personnes-trans-dans-divers-formulaires.pdf].

Résultats de l'enquête d'INFRAS

GINER, Karl-Erik, et Marilou PERRON (2017). *Rapport : enquête téléphonique sur la perception et les attitudes de la population québécoise à l'égard des réalités LGBT*, [En ligne], INFRAS, 38 p. [justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/contenu/documents/Fr__français_/centredoc/rapports/ministere/homophobie/RapportFinal_SondageHomophobie_MJQ_INFRAS.pdf].

Résultats du sondage pancanadien (Fondation Jasmin Roy Sophie Desmarais)

CROP (2017). *Valeurs, besoins et réalités des personnes LGBT au Canada en 2017*, Rapport de recherche préparé pour la Fondation Jasmin Roy, [En ligne]. [fondationjasminroy.com/app/uploads/2017/12/8927_Rapport-Sondage-LGBT.pptx].

ANNEXE III

HISTORIQUE DE L'ÉVOLUTION DES DROITS DES PERSONNES LGBTQ+

- 1969 Le gouvernement canadien adopte une loi qui retire du *Code criminel* canadien les dispositions concernant certaines pratiques sexuelles (grossière indécence, sodomie) entre adultes consentants (21 ans d'âge) en privé et non dans des lieux publics, ce qui a pour effet de les décriminaliser.
- 1973 L'Association américaine de psychiatrie émet un avis selon lequel l'homosexualité n'est plus une maladie mentale. Elle est retirée du DSM de l'Amérique du Nord (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* ou *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*).
- 1977 L'orientation sexuelle est ajoutée à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec comme un motif interdit de discrimination.
- 1991 L'Organisation mondiale de la santé (OMS) a rayé l'homosexualité de la liste des maladies mentales, supprimée officiellement en 1992 dans la classification internationale des maladies (*International Classification of Diseases ICD-10*).
- 1998 Le Tribunal des droits de la personne décide que le motif de discrimination « sexe » prévu à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec désigne également l'état de transitude.
- 1999 L'Assemblée nationale du Québec adopte la *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les conjoints de fait* reconnaissant une égalité de droits et de responsabilités entre les personnes conjointes de fait de même sexe et les personnes conjointes de fait hétérosexuelles. Cette loi élimine la discrimination envers les couples de même sexe dans 28 lois québécoises.
- 2002 L'Assemblée nationale adopte la *Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation*. Cette loi donne accès aux couples de même sexe à l'union civile, une institution équivalente à celle du mariage, qui est de compétence fédérale. De plus, cette loi autorise l'inscription des noms de deux mères ou de deux pères sur l'acte de naissance d'un enfant. Elle modifie également les règles de filiation pour que les enfants et les parents de familles homoparentales soient reconnus juridiquement de la même façon que ceux des familles hétéroparentales. Les gais et les lesbiennes peuvent adopter des enfants québécois, mais certains pays ont des lois discriminatoires en ce qui concerne l'adoption internationale.

- 2005** Le gouvernement canadien adopte par un vote majoritaire (158 pour, 133 contre) la loi reconnaissant le mariage civil pour les personnes de même sexe. Il élimine la référence que le mariage est « l'union entre un homme et une femme » et la remplace par « l'union de deux personnes ».
- 2009** Les psychologues américains tranchent : les thérapies de conversion sont vaines. Lors de son congrès, l'American Psychological Association adopte à la très grande majorité (125 pour, 4 contre) une résolution condamnant fermement les pseudo-thérapies. Les psychologues s'appuient sur l'analyse de 83 études menées entre 1980 et 2008 qui ont démontré qu'aucune méthode ne permet de modifier l'orientation sexuelle d'une personne. L'association reconfirme ce qui avait déjà été confirmé en 1992 par l'OMS, soit que l'homosexualité n'est pas une maladie mentale.
- 2013** Le gouvernement québécois modifie le *Code civil du Québec* afin de retirer l'exigence de chirurgie de réassignation sexuelle, soit de subir quelque traitement médical que ce soit (hormonal, chirurgical, etc.) pour demander et obtenir le changement de mention de sexe figurant sur l'acte de naissance.
- 2015** Le gouvernement québécois adopte le règlement relatif au changement de nom et d'autres qualités de l'état civil afin de mettre en application les dispositions de la loi modifiant le Code civil, adoptée en 2013. L'adoption de ce règlement permet à une personne majeure (18 ans et plus) qui en fait la demande d'obtenir le changement de mention de sexe sur son acte de naissance sans obligation de subir des traitements médicaux ou des interventions chirurgicales.
- 2016** Le gouvernement du Québec adopte à l'unanimité une modification à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* en y ajoutant deux nouveaux motifs interdits de discrimination, soit l'identité ou l'expression de genre, ce qui a pour effet de conférer une protection explicite aux personnes trans ou non binaires.

Le *Code civil du Québec* est modifié afin de prévoir que l'enfant mineur puisse faire une demande de changement de nom et de changement de mention de sexe auprès du Directeur de l'état civil. La procédure est différente selon que l'enfant mineur a plus ou moins de 14 ans.

- 2019** Au moment de la conception de ce guide, les jeunes trans mineurs de 14 à 17 ans et les personnes migrantes n'ont pas le droit d'obtenir le changement de mention de sexe sur leur acte de naissance sans obligation de subir des traitements médicaux ou des interventions chirurgicales. Une cause (pendante), défendue par le Centre de lutte contre l'oppression des genres, est devant les tribunaux.

ANNEXE IV LEXIQUE

Cisgenre : adjectif désignant une personne dont l'identité de genre correspond au genre qui lui a été assigné à la naissance.

Cissexisme : présomption que chaque personne est cisgenre. Le cissexisme contribue à occulter les autres identités de genre et à affirmer la seule binarité des genres comme valable.

Expression de genre : c'est l'apparence que la société qualifie de féminine ou de masculine sans égard à l'identité de genre de la personne, exprimée par les vêtements, la coiffure, le maquillage, le langage corporel, la voix, les activités qu'elle choisit, la façon de se comporter et d'interagir, etc. Toute personne, peu importe son identité de genre, possède une expression de genre et peut l'exprimer de différentes façons.

Hétéronormativité : croyance selon laquelle tous les individus appartiennent à un des deux genres distincts et complémentaires (homme et femme) possédant des rôles naturels dans la vie. Par conséquent, la vision « hétéronormale » implique un alignement entre le sexe biologique, la sexualité, l'identité de genre et les rôles de genre.

Hétérosexisme : présomption que chaque personne est hétérosexuelle. De plus, l'hétérosexisme contribue à occulter les orientations sexuelles différentes de l'hétérosexualité et à affirmer qu'elle est la seule orientation valable.

Homophobie : toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directs et indirects, envers les gais, les lesbiennes, les personnes bisexuelles, ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforme pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité.

Identité de genre : expérience individuelle du genre d'une personne qui peut correspondre ou non à son sexe assigné à la naissance. Une personne peut ainsi s'identifier comme homme, femme ou encore se situer quelque part entre ces deux pôles, et ce, indépendamment de son sexe assigné à la naissance.

LGBTQ+ : le sigle LGBTQ+ désigne les personnes dont la sexualité n'est pas exclusivement hétérosexuelle, notamment les lesbiennes (L), les gais (G), les bisexuels (B), les trans (T) et les queers (Q). Un sigle plus extensif a été mis à jour pour inclure de nouvelles identités par l'ajout du « + ». Ces personnes sont bien plus qu'une lettre.

Orientation sexuelle : profonde attirance émotionnelle, affective ou sexuelle envers des individus de sexe différent, du même sexe ou des deux sexes, impliquant ou non la capacité d'entretenir des relations romantiques, intimes ou sexuelles avec ces individus.

Sexe assigné à la naissance : catégorie (homme ou femme) dans laquelle une personne a été placée légalement et socialement à sa naissance après observation de ses organes génitaux, et qui oriente les attentes de son entourage envers elle. On peut avoir différentes relations avec le genre qui nous a été assigné à la naissance.

Transphobie : toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directe et indirecte, envers les personnes trans ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforme pas aux stéréotypes de masculinité ou de féminité. Un exemple de transphobie est l'utilisation des mauvais prénoms ou pronoms, en présence ou en l'absence de la personne en question.

ANNEXE V
LISTE DES
ORGANISATIONS
OFFRANT DES
FORMATIONS
SUR LE SUJET

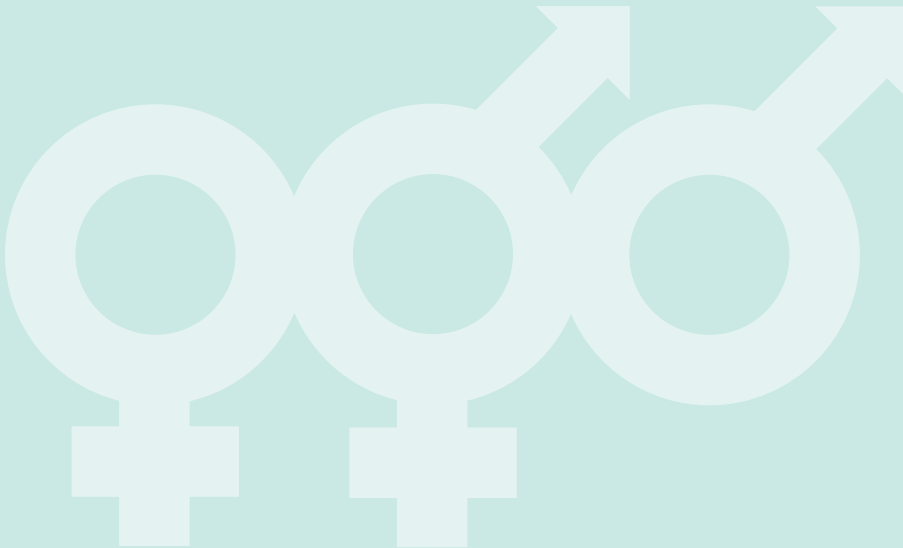
Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)

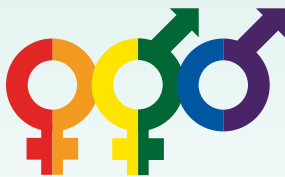
Centre d'expertise et de référence en santé publique
inspq.qc.ca/

- > Volet 1 : Sexes, genres et orientations sexuelles : comprendre la diversité
- > Volet 2 : Adapter nos interventions aux réalités des personnes de la diversité sexuelle, à leur couple et à leur famille

Enfants transgenres Canada
enfantstransgenres.ca

Coalition des familles LGBT+
familleslgbt.org/





Comité pour la
diversité sexuelle
et l'identité de genre

