



**Confédération  
des syndicats nationaux**

Commentaires de la  
Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Consultation sur le plan d'action gouvernemental  
de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022

26 août 2016

Confédération des syndicats nationaux  
1601, avenue De Lorimier  
Montréal (Québec) H2K 4M5  
Tél. : 514 598-2271  
Télec. : 514 598-2052  
[www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)

## Table des matières

Introduction .....	5
Ouverture à la diversité sexuelle .....	7
Création de milieux de vie sécuritaires et inclusifs pour toutes et tous, exempts d'intimidation et de violence .....	8
✓ Dans les écoles, collèges et universités.....	8
✓ Milieux de travail.....	9
Adaptation des services publics aux besoins des groupes et des milieux .....	10
✓ Milieux de la santé, de l'hébergement de longue durée ou du soutien à domicile .....	10
Cohérence et efficacité des actions .....	12
Autres enjeux et préoccupations .....	12
✓ Les personnes LGBT réfugiées et demandeuses d'asile fuyant des pays homophobes ou transphobes.....	12
✓ À l'échelle internationale, la promotion pour la défense des droits des personnes LGBT .....	13
Importance des campagnes sociétales .....	14
✓ Nécessité d'actions vigoureuses aux divers niveaux des milieux de l'éducation .....	14
✓ Pérenniser le statut de partenaire gouvernemental de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation.....	14
✓ Pérenniser la Chaire de recherche universitaire sur l'homophobie .....	14
✓ Reconnaître l'importance que les milieux de travail soient exempts d'homophobie et de transphobie et valoriser des pistes d'amélioration .....	14
✓ L'adaptation des services publics aux besoins des personnes LGBT dans les domaines de la santé et de l'hébergement de longue durée .....	15
✓ Les personnes trans et leurs parents (enfants, jeunes, adultes et aînés) .....	16
✓ Les aîné-es LGBT .....	16
✓ Les personnes intersexes.....	16
Conclusion.....	17



## Introduction

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 2 000 syndicats et elle regroupe plus de 325 000 travailleuses et travailleurs réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement sur le territoire du Québec.

Mobilisée depuis longtemps sur les enjeux de diversité sexuelle, la CSN a réclamé très tôt que le Québec se dote d'une politique de lutte contre l'homophobie assortie d'un plan d'action gouvernemental. Dès les années 1980, nous avons soutenu des études et mené des actions pour améliorer la situation des personnes LGBT<sup>1</sup> en milieu scolaire, collégial ou universitaire et en milieu de travail. Nous avons entrepris de sensibiliser nos membres à ces questions et mis sur pied un comité confédéral LGBT<sup>2</sup> qui conseille la CSN sur ces questions. Nous avons aussi participé aux consultations publiques pour la reconnaissance des droits des minorités sexuelles<sup>3</sup>, dont le droit au mariage entre conjoints de même sexe, les droits de filiation et, plus récemment, pour la reconnaissance des droits des personnes trans.

La CSN soutient également la réalisation d'événements en collaboration avec des alliés : défilé et journée de la fierté, célébrations du 17 mai, colloques intersyndicaux contre l'homophobie, la transphobie et l'intimidation dans les milieux de l'éducation, ateliers de sensibilisation lors d'événements d'envergure comme les conférences internationales sur les droits des personnes LGBT ou les forums sociaux. Cet été, le comité confédéral LGBT de la CSN participait, à Amsterdam, à l'évènement *Freedom at Work*, la première Conférence internationale de syndicats mobilisés par les enjeux LGBTI. La CSN est aussi membre de l'International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA), une association mondiale composée d'organisations LGBTI<sup>4</sup> nationales ou locales et ayant pour but l'avancement des droits et l'amélioration des conditions de vie des personnes LGBTI à l'échelle mondiale.

La CSN se réjouit de la présente consultation en vue du second Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie. Nous apprécions que le gouvernement veuille s'assurer d'une lecture commune des enjeux et des défis actuels avec les intervenants de tous les milieux.

Le document de consultation fournit des données intéressantes sur les réalités des personnes des minorités sexuelles. Il reconnaît aussi explicitement l'existence de stéréotypes et de normes sociales trop ancrés sur la famille idéale, la masculinité et la

---

<sup>1</sup> Lesbiennes, gais, bisexuels et trans.

<sup>2</sup> Le comité confédéral LGBT de la CSN est composé de 6 membres issus des syndicats, libérés pour quelques réunions de travail chaque année afin d'élaborer et de réaliser un plan de travail triennal présenté et discuté aux instances régulières du mouvement. Ces personnes sont appuyées par un responsable politique issu du comité exécutif de la CSN, qui préside le comité, et deux personnes conseillères.

<sup>3</sup> Groupe de personnes dont l'identité, l'orientation ou les pratiques sexuelles diffèrent de celles d'un groupe dominant. Voir [<http://cclgbtq.org/wp-content/uploads/2015/02/Lexique-LGBT.pdf>]

<sup>4</sup> Lesbiennes, gais, bisexuels, trans et intersexes.

féminité, sur l'opposition binaire entre les genres et l'expression de ces genres qui sont à la source de la discrimination et de mécanismes d'exclusion relevant du déni ou de la dévalorisation. Ce faisant, le ministère de la Justice pose des constats éclairants et ouvre bien les échanges. Il est en revanche regrettable que le document de consultation ne dresse pas de véritable bilan du Plan d'action 2011-2016. On y indique, certes, que plusieurs actions significatives ont été mises en œuvre, mais on en apprend bien peu sur le degré de réalisation des 60 mesures que comporte ce plan ni sur leur impact. Ces mesures ont-elles porté fruit? Quels problèmes ou obstacles ont été rencontrés? Nous aurions aimé qu'un portrait beaucoup plus détaillé de la situation nous soit fourni pour alimenter la réflexion.

Le présent mémoire vise à exprimer nos besoins et attentes pour un second plan gouvernemental à la hauteur des défis. Nous reprenons dans l'ordre les questions posées dans le document de consultation.

**Q1 Ces enjeux correspondent-ils à ceux que vous avez identifiés dans votre milieu et à vos principales préoccupations? Relevez-vous d'autres enjeux?**

Les grands enjeux abordés dans le document de consultation nous apparaissent tous pertinents.

## **Ouverture à la diversité sexuelle**

L'ouverture à la diversité sexuelle dans tous les milieux est essentielle. Nous souscrivons par ailleurs à l'approche fondée sur les droits que prône le document de consultation. Il convient en effet de traiter l'homophobie et la transphobie pour ce qu'elles sont, à savoir des atteintes aux droits de la personne, et de prendre en conséquence tous les moyens pour contrer ces formes de discrimination et de harcèlement.

À cet égard, les données du sondage SOM 2013 sur l'« ouverture » à la diversité sexuelle au Québec nous interpellent. Si l'on doit se réjouir que 89 % des personnes interviewées se disent ouvertes à la diversité, on constate moins d'ouverture à l'égard des personnes bisexuelles (69 %) et transsexuelles (51 %). Le fait que 49 % des personnes estiment qu'un enfant a besoin d'un père et d'une mère pour se développer pleinement (malgré que 83 % aient jugé que deux personnes de même sexe peuvent être d'aussi bons parents) démontre que les préjugés sont tenaces. Beaucoup d'éducation reste à faire pour affirmer la « normalité » des personnes LGBT et des familles homoparentales et transparentales et pour assurer l'intégration de toutes les personnes des minorités sexuelles.

Nous suggérons, par ailleurs, de reformuler l'enjeu de la diversité sexuelle pour y ajouter l'identité de genre. En associant l'identité de genre à la diversité sexuelle, nous souhaitons élargir la discussion et utiliser le vocabulaire requis en vue d'une ouverture sociale. L'ajout de l'identité de genre aide à comprendre et à défaire les stéréotypes. Il permet de déconstruire les rôles et responsabilités sociales trop rigides qui divisent le sexe et l'identité de genre en deux catégories distinctes, opposées et déconnectées : mâle, homme et masculin d'un côté et femelle, femme et féminin de l'autre<sup>5</sup>.

Au moment où émergent rapidement les réalités trans dans la société québécoise, il apparaît urgent de sortir de l'opposition binaire qui limite les possibilités d'expression de genre et stigmatise les personnes dont l'identité ou l'expression de genre ne correspond pas aux stéréotypes courants, particulièrement les personnes trans et intersexes<sup>6</sup>.

Il faut sensibiliser la population au fait que l'identité de genre est une expérience personnelle intérieure qui varie dans le temps et selon divers facteurs et contextes de vie. Il importe en outre d'éduquer la population aux expressions de genre, soit, « à la façon de présenter et d'exprimer cette identité de genre à la société en général ainsi qu'à la façon dont cette

<sup>5</sup> Voir les définitions : *Lignes directrices relatives aux élèves transgenres* de la Commission scolaire de Montréal (CSDM) 2016.

<sup>6</sup> Voir : *Lignes directrices relatives aux élèves transgenres* de la Commission scolaire de Montréal (CSDM) 2016. Intersexe : une personne dont les caractéristiques biologiques sexuelles sont atypiques ou non conformes aux normes.

identité de genre est perçue par les autres<sup>7</sup>. » Nous sommes aussi d'accord avec l'objectif de mobilisation de tous les milieux en vue de faire avancer la cause de la diversité sexuelle et pour sensibiliser le public aux réalités et besoins de toutes les personnes LGBT et veiller au respect de leurs droits. La CSN a déjà amorcé ce travail dans ses syndicats.

### **Création de milieux de vie sécuritaires et inclusifs pour toutes et tous, exempts d'intimidation et de violence**

Des mesures s'imposent pour bonifier l'accueil et mettre un terme aux discriminations dont sont encore victimes trop de personnes LGBT dans nombre d'institutions, d'organismes ou d'entreprises.

#### ***Dans les écoles, collèges et universités***

Dans les secteurs scolaire, collégial et universitaire, nos syndicats s'impliquent localement pour faire de la sensibilisation aux enjeux LGBT : climat d'ouverture, politiques contre l'intimidation et la violence, formation d'intervenants scolaires pour agir lors d'incidents et soutenir les victimes, pressions pour des actions concrètes et cohérentes, pour du matériel pédagogique adapté aux réalités LGBT, pour du soutien aux groupes de jeunes LGBT et leurs allié-es et pour aider à réduire l'isolement, la honte et soutenir le « coming out »<sup>8</sup>.

La CSN participe, par ailleurs, aux travaux de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation (Table nationale), un organisme partenaire et interlocuteur du gouvernement pour planifier et mettre en œuvre des stratégies pertinentes.

Nous souscrivons aux propositions suivantes de la Table nationale, propositions à l'effet que le prochain plan doit permettre de :

- Soutenir les milieux de l'éducation afin qu'ils adoptent des mesures concrètes permettant de répondre aux besoins des jeunes trans tout au long de leur parcours scolaire (du préscolaire à l'université) pour favoriser la persévérance et la réussite de ces jeunes;
- Rendre accessibles gratuitement des activités de formation sur les réalités des jeunes trans dans toutes les régions du Québec et pour toutes les années du plan d'action, et en faire la promotion;

---

<sup>7</sup> Voir : *Lignes directrices relatives aux élèves transgenres* de la Commission scolaire de Montréal (CSDM) 2016, p. 5.

<sup>8</sup> Voir *Quels nouveaux défis pour les jeunes de la diversité sexuelle?* Michel Dorais, professeur et chercheur, École de service social U. Laval. 3<sup>e</sup> Colloque *Agir contre l'homophobie et l'intimidation* « Solidaire dans la diversité », janvier 2016, Québec.



- Réactualiser la formation développée par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) afin qu'elle tienne compte des réalités des jeunes et des adultes trans;
- Soutenir les organismes communautaires œuvrant auprès des jeunes trans afin qu'ils puissent offrir gratuitement la formation de l'INSPQ au personnel de l'éducation, et ce, dans toutes les régions du Québec;
- Rendre accessible gratuitement pour le personnel de l'enseignement la formation de l'INSPQ dans toutes les régions du Québec, et ce, pour toutes les années du prochain plan d'action 2017-2022 (volet 1 : Pour une nouvelle vision de l'homosexualité; volet 2 : Comment adapter nos interventions aux réalités homosexuelles et bisexuelles);
- Maintenir la participation du ministère de l'Éducation aux travaux de la Table nationale;
- Assurer qu'un représentant du ministère de la Justice participe aux travaux de la Table nationale;
- Sensibiliser les acteurs concernés par le développement du programme d'éducation à la sexualité à l'importance d'aborder la diversité sexuelle, l'identité de genre ainsi que la diversité des familles (les familles LGBT) dans le programme;
- Poursuivre la sensibilisation sur les répercussions de l'homophobie et de la transphobie dans les milieux sportifs, notamment auprès des enseignantes et des enseignants d'éducation physique, des entraîneuses et des entraîneurs, des assistantes et des assistants-entraîneurs, des arbitres et auprès des différentes fédérations sportives;
- Revoir l'ensemble des outils administratifs qui ne tiennent pas compte des réalités des familles LGBT ainsi que l'identité de genre des jeunes.

### **Milieux de travail**

Les progrès réalisés par les personnes LGBT au plan de l'égalité juridique sont tangibles dans la société québécoise. Aussi les formes d'exclusion et de discrimination se font-elles souvent plus subtiles, prenant la forme du déni ou de la dévalorisation. Des chercheurs parlent de microagressions en milieu de travail<sup>9</sup> et constatent que les dynamiques de non-dénonciation et de banalisation de l'homophobie perdurent allègrement. En fait, comme le révèle une étude réalisée par Line Chamberland en 2007<sup>10</sup>, la visibilité des personnes LGBT et le « coming out » restent impensables ou difficiles pour plusieurs travailleuses et travailleurs, résultat de discriminations historiques et de méfiance bien incrustée.

---

<sup>9</sup> Marie GEOFFROY et Élisabeth PARENTEAU, Présentation *Gestion de la diversité sexuelle : expériences et points de vue des employé-e-s LGBT en milieu de travail de la région métropolitaine québécoise*, Chaire de recherche sur l'homophobie, 3<sup>e</sup> Colloque *Agir contre l'homophobie et l'intimidation* « Solidaire dans la diversité », janvier 2016, Québec.

<sup>10</sup> Line CHAMBERLAND et al, *Recherche Gais et lesbiennes en milieu de travail*, IREF et Collège de Maisonneuve, 2007. Elle note en page 70 : « Il semble donc que près de la moitié des milieux de travail ne puissent être assimilés à des milieux accueillants et proactifs dans la mise en place de conditions assurant le confort des gais et des lesbiennes. »

Par ailleurs, la reconnaissance des droits des LGBT comme enjeu syndical ne va pas toujours de soi. Certains syndicats font encore peu (ou pas du tout) de formation sur cette question. En revanche, ils s'impliquent naturellement en présence de harcèlement ou de discrimination, par le dépôt de griefs. La CSN mise sur la sensibilisation que font ses instances régionales, nationales ou sectorielles soit à l'occasion de kiosques ou lors de congrès, soit en soulignant la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (17 mai) ou encore par la participation aux défilés ou galas de la fierté, en partenariat avec des alliés-es.

L'attitude de l'employeur est aussi un facteur important pour garantir un milieu de travail sécuritaire et inclusif. Selon Line Chamberland « le facteur de confiance à l'égard de l'employeur est crucial dans la décision de s'adresser à lui pour signaler une situation problématique au regard de son orientation sexuelle ». Le prochain plan d'action gouvernemental devrait reconnaître et valoriser l'apport des entreprises se mobilisant pour la Fierté au travail<sup>11</sup>. Il devrait aussi soutenir les initiatives syndicales en matière de lutte contre l'homophobie et la transphobie en milieu de travail.

## **Adaptation des services publics aux besoins des groupes et des milieux**

### ***Milieux de la santé, de l'hébergement de longue durée ou du soutien à domicile***

De nombreuses recherches et témoignages évoquent les problèmes de santé et de détresse affectant particulièrement les personnes LGBT<sup>12</sup>, comme l'indique aussi le document de consultation.

En effet, les risques de détresse sont nettement plus marqués chez les gais que chez les hommes hétéros tandis que les hommes bisexuels ont 2 fois plus de risques, et les lesbiennes, 3 fois plus de risques, de se percevoir en mauvaise santé mentale. Pour leur part, les jeunes LGBT sont 2 à 3 fois plus à risque d'idéation suicidaire et de tentatives de suicide que les jeunes hétéros, et chez les trans<sup>13</sup>, les risques sont décuplés.

Par ailleurs, les aîné-es LGBT hésitent à s'affirmer et à exprimer leurs besoins particuliers en institution de crainte de manifestations d'hostilité de la part des autres résidents ou du personnel. Quelques études documentent ces problèmes. En 2006, une étude pancanadienne<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Ces entreprises contribuent à la visibilité des enjeux en affichant leur ouverture et en démontrant les bienfaits d'attirer, de retenir et de valoriser les personnes LGBT dans le milieu de travail. Voir notamment [<http://prideatwork.ca/fr/about-us/>]

<sup>12</sup> Bill RYAN, *L'impact de l'homophobie et de la transphobie sur la santé*, Université McGill, Institut pour la santé des minorités sexuelles, 3<sup>e</sup> Colloque *Agir contre l'homophobie et l'intimidation* « Solidaire dans la diversité », janvier 2016, Québec.

<sup>13</sup> Selon une étude ontarienne de 2009-2010, deux tiers des trans de l'étude ont songé au suicide en raison de difficultés avec leur identité de genre et 19 % des jeunes trans de 16-24 ans avaient fait une tentative de suicide dans l'année précédente.

<sup>14</sup> Shari BROTMAN, Bill RYAN, Elizabeth MEYER and al, *The Health and Social Service Needs of Gay and Lesbian Seniors and Their Families in Canada*, McGill School of Social Work, March 2006, p. 14.

révélaient l'indifférence des institutions de santé et de services sociaux à la question LGBT chez les aîné-es vivant en hébergement. Plus récemment au Québec, une étude sur les aîné-es LGBT<sup>15</sup>, met en lumière leurs préoccupations de ne pas vivre dans l'isolement, d'avoir une facilité d'accès aux soins et d'être respectés dans leur orientation sexuelle ou identité de genre, à domicile, en résidence pour aîné-es ou en CHSLD. Diverses discriminations relatives à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre sont aussi rapportées et un important travail de sensibilisation reste à faire pour rendre ces milieux plus inclusifs.

Les difficultés de la Fondation Émergence à intéresser les intervenants à sa Charte de la bientraitance (2012-2015) témoignent aussi d'une certaine indifférence aux enjeux LGBT de la part des ressources d'hébergement. L'organisme a reçu peu de retours d'appel lorsqu'il offrait une session de sensibilisation dans les CHSLD et les résidences privées pour aîné-es (RPA).

Enfin, en ce qui concerne les personnes trans, une étude de l'École nationale d'administration publique (ÉNAP)<sup>16</sup> suggère la présence d'obstacles à l'accès aux soins et aux besoins non comblés.

Ces constats et recommandations commandent d'agir et le prochain plan d'action fournit une bonne occasion de mettre en œuvre des mesures démontrant l'engagement gouvernemental envers toutes les personnes LGBT en santé et en hébergement.

---

<sup>15</sup> L. CHAMBERLAND, J. BEAUCHAMP et al, *Ainé. e. s LGBT : favoriser le dialogue sur la préparation de leur avenir et de leur fin de vie, et la prise en charge communautaire-volet montréalais*, Chaire de recherche sur l'homophobie, UQAM, Résumé du rapport de recherche, 2016. Les principales recommandations de l'étude sont les suivantes : reconnaître la place de la « famille choisie » au sein des structures de soins et dans les arrangements de fin de vie; poursuivre la mise en place de programmes facilitant le réseautage et l'entraide des aîné-es LGBT et évaluer la pertinence d'un site Web québécois pour les arrangements de fin de vie; agir pour développer et maintenir des espaces inclusifs et sécuritaires pour les LGBT et améliorer la formation des prestataires de soins au sujet des besoins spécifiques des aîné-es LGBT; enfin, agir pour sensibiliser les instances publiques et le réseau de la santé et des services sociaux sur les besoins et enjeux propres aux aîné-es LGBT.

<sup>16</sup> Olivia KAMGAIN, Mémoire présenté à l'École nationale d'administration publique dans le cadre du programme de maîtrise en administration publique, *Accessibilité aux services de santé pour les personnes trans sur le territoire de la Capitale Nationale*, Rapport synthèse, avril 2016. Six recommandations sont tirées de l'étude : Afficher des signes d'ouverture à la diversité des identités de genre et démontrer un engagement à l'égard des besoins des clientèles trans à tous les niveaux de l'organisation; tenir compte des besoins potentiels des personnes trans dans l'offre de services de soins de santé et psychosociaux de première ligne; développer des services spécialisés relatifs à la transition de genre/sexe dans le réseau public; fournir des connaissances de base sur la diversité des identités de genre au personnel de l'établissement ainsi qu'au sujet des besoins de santé pouvant entrer en ligne de compte dans la transition de sexe/genre; inclure les clientèles trans dans les stratégies de « reaching out » afin d'une part, de rejoindre les personnes qui rencontrent des barrières structurelles à l'accès aux soins de santé ou évitent les services de santé et, d'autre part, de développer une meilleure connaissance des besoins des sous-groupes marginalisés; valoriser des pratiques inclusives de la diversité des identités de genre dans les activités de dispensation des soins telles que des formulaires non restrictifs concernant les identités de genre et l'utilisation du pronom ou prénom adéquat des personnes usagères et une inclusion appropriée de la transidentité dans la dispensation des soins qui suppose d'en tenir compte lorsque le besoin se présente et d'éviter les questions intrusives.

## **Cohérence et efficacité des actions**

Le document de consultation insiste sur l'importance d'une intervention globale, concertée et cohérente dans tous les milieux. Il demeure toutefois bien flou sur la façon d'y parvenir. Au-delà de l'appel à la concertation des acteurs et du besoin général de recherches et d'études, le gouvernement semble vouloir laisser aux nombreux acteurs (des secteurs public, privé, municipal, syndical ou communautaire) la responsabilité de se doter de modes de concertation adaptés à leurs réalités locales ou régionales. Comment cela fonctionnerait-il compte tenu de la disparité de moyens entre les acteurs et des divergences de vues susceptibles d'apparaître et d'entraver l'action? Des précisions s'imposent!

Par ailleurs, le gouvernement ne précise pas comment il assumera ses responsabilités, notamment en matière de formation des acteurs devant créer des milieux de vie ouverts et sécuritaires; ni comment il fournira les ressources nécessaires à une action concertée. Or, il y a lieu de se montrer sceptique quand on sait les impacts qu'ont eus et ont encore les politiques d'austérité, touchant, entre autres, l'actuel plan d'action gouvernemental contre l'homophobie. Faut-il rappeler que la lutte au déficit a entraîné la suspension de la campagne sociétale contre l'homophobie, pourtant une mesure phare du Plan 2011-2016<sup>17</sup>. Ces coupes ont aussi conduit certaines commissions scolaires à réduire leurs dépenses dans la lutte contre l'intimidation en milieu scolaire<sup>18</sup>. Il faut plus que des discours pour changer les mentalités. Il faut des ressources et le gouvernement doit lui-même être cohérent!

Notons enfin l'importance des groupes communautaires dans la lutte contre l'homophobie et la transphobie. Il est essentiel que le gouvernement assure la viabilité des organismes mobilisés sur les enjeux LGBT et qu'il garantisse un financement suffisant et associé à leur mission plutôt que rattaché à des projets particuliers et éphémères.

## **Autres enjeux et préoccupations**

### ***Les personnes LGBT réfugiées et demandeuses d'asile fuyant des pays homophobes ou transphobes***

L'accueil de personnes LGBT fuyant des pays homophobes ou transphobes est un enjeu important. Les personnes LGBTI réfugiées et demandeuses d'asile (lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et intersexes) sont souvent vulnérables lorsqu'elles préparent et poursuivent leurs démarches pour s'établir au pays. Plusieurs d'entre elles vivent dans la peur.

---

<sup>17</sup> Voir : [[http://quebec.huffingtonpost.ca/2014/10/02/lutte-contre-lintimidation-au-dela-du-discours-les-compressions\\_n\\_5922562.html](http://quebec.huffingtonpost.ca/2014/10/02/lutte-contre-lintimidation-au-dela-du-discours-les-compressions_n_5922562.html)]

<sup>18</sup> Voir : [<http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/politique/2014/10/02/001-forum-intimidation-lutte-quebec.shtml>]

« Les femmes que j'accompagne ont une peur bleue de dire qu'elles sont lesbiennes à un commissaire qui détient leur sort entre ses mains, confirme Lani Trilène, responsable du volet immigration au Centre de solidarité lesbienne à Montréal. Elles ont été persécutées pour cette même raison. Elles ne savent pas si elles doivent faire confiance, certaines ont un blocage. Il y a des refus. Qu'advient-il de ces femmes<sup>19</sup>? »

Ce processus inadéquat de traitement des demandes d'asile LGBTI devrait être amélioré en 2017 selon ce que promet la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (CISR). La CISR prévoit, en effet, publier des lignes directrices d'ici l'été prochain afin de clarifier les critères et de réduire l'immense variabilité dans la façon dont les commissaires posent les questions ou soupèsent la preuve.

Bien que cet enjeu relève largement du gouvernement fédéral, la CSN souhaite que le prochain plan d'action québécois soit assorti de mesures de soutien et d'accompagnement pour les réfugiés LGBT et les organismes qui leur viennent en aide.

### ***À l'échelle internationale, la promotion pour la défense des droits des personnes LGBT***

À l'échelle internationale, la lutte contre l'homophobie et la transphobie s'intensifie. Ainsi, en 2015, douze institutions des Nations Unies, incluant l'Organisation internationale du Travail (OIT), ont lancé une déclaration appelant les États à « agir d'urgence pour mettre fin à la violence et à la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI). » La déclaration souligne que le non-respect des droits des personnes LGBTI constitue une « violation grave du droit international des droits de l'homme ». De son côté, le Conseil des droits de l'homme a créé, en juin dernier, un poste d'expert indépendant sur les droits des LGBT.

Pour la CSN, le second plan gouvernemental doit intégrer un volet d'action internationale. Il importe que l'ouverture québécoise et canadienne à la diversité sexuelle soit plus largement connue, et soit même relayée par les grandes entreprises faisant affaire à l'étranger. En ce sens, le Québec doit faire pression pour que les politiques étrangères et les accords commerciaux canadiens sanctionnent énergiquement les violations flagrantes des droits de la personne, notamment les lois haineuses en vigueur dans plusieurs pays contre les personnes de minorités sexuelles.

---

<sup>19</sup> La Presse Plus, Demandes d'asile LGBTI, *Les commissaires de l'immigration seront mieux outillés*, 13 juillet 2016. [[http://plus.lapresse.ca/screens/d0209fa6-59dc-407f-bf4d-4ebdf748eae4%7C\\_0.html](http://plus.lapresse.ca/screens/d0209fa6-59dc-407f-bf4d-4ebdf748eae4%7C_0.html)]

## **Q2 Quelles sont vos principales recommandations sur le plan des priorités d'action?**

### **Importance des campagnes sociétales**

Le second plan d'action doit proposer une vision d'ensemble pour lutter contre l'homophobie et la transphobie. Le gouvernement doit affirmer l'importance pour la société de s'ouvrir à la diversité sexuelle et de genre, et ce, par le biais de campagnes sociétales axées sur les droits des personnes LGBT.

### ***Nécessité d'actions vigoureuses aux divers niveaux des milieux de l'éducation***

Le plan devra proposer des moyens concrets pour faire du réseau d'éducation et d'enseignement et du réseau des services de garde des lieux d'ouverture à l'égard de la diversité sexuelle et de genre<sup>20</sup>.

### ***Pérenniser le statut de partenaire gouvernemental de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation***

Il importe d'octroyer à la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation les moyens de poursuivre son travail de réseautage et de développement des connaissances avec les représentants syndicaux et les autorités des institutions d'enseignement. La pérennisation de la Table nationale comme interlocuteur gouvernemental serait un gage de reconnaissance de la qualité du travail accompli et un signe d'engagement du gouvernement envers le rôle fondamental de l'éducation dans la lutte contre l'homophobie et la transphobie.

### ***Pérenniser la Chaire de recherche universitaire sur l'homophobie***

La qualité des travaux et des activités réalisés par la Chaire de recherche universitaire sur l'homophobie est indéniable. Le gouvernement doit assurer la pérennité de cette dynamique organisation qui a rapidement su se mettre à l'écoute des besoins de divers réseaux et qui a démontré sa compétence. Beaucoup de travail de recherche reste encore à faire pour documenter les difficultés que rencontrent ici même les personnes de minorités sexuelles. Vivement un statut d'institution pour ce phare de recherche, d'éducation et de transfert de connaissances sur les réalités LGBT du Québec.

### ***Reconnaître l'importance que les milieux de travail soient exempts d'homophobie et de transphobie et valoriser des pistes d'amélioration***

Le prochain plan devrait proposer une gamme de mesures de soutien et d'outils accessibles et adaptés aux entreprises et aux syndicats pour encourager les initiatives de lutte contre

---

<sup>20</sup> Voir les recommandations de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, précitées.

l'homophobie et à la transphobie en milieu de travail. À cet égard, le guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail<sup>21</sup> est un outil intéressant, mais cela est insuffisant. Comme le note Line Chamberland, les campagnes de sensibilisation ciblant les milieux de travail sont essentielles :

« (...) les lois et les recours qui visent à protéger les gais et lesbiennes contre la discrimination ont une fonction corrective et potentiellement dissuasive. Cependant, ces mesures ne suffisent pas pour assurer une réelle inclusion des personnes gais et lesbiennes dans leur milieu de travail, et donc, ne peuvent leur garantir un milieu de travail sain et sécuritaire. L'ensemble des éléments développés dans cette section confirme que les instruments législatifs ne sont pas suffisants. Les éléments d'ordre individuel et interpersonnel illustrent la nécessité de mettre en place des campagnes de sensibilisation, de démythification qui ciblent le milieu de travail<sup>22</sup>. »

Un exercice visant à répertorier les meilleures pratiques de lutte contre l'homophobie en milieu de travail devrait aussi être réalisé<sup>23</sup>.

### ***L'adaptation des services publics aux besoins des personnes LGBT dans les domaines de la santé et de l'hébergement de longue durée***

Tel qu'indiqué précédemment, les établissements de santé et de services sociaux et les résidences privées pour aîné-es doivent mieux répondre aux besoins des personnes des minorités sexuelles. Ils doivent, pour ce faire, afficher une réelle ouverture à la diversité et instaurer un climat de confiance et de dialogue propice à l'expression des besoins des personnes LGBT. Le gouvernement devrait, en outre, soutenir les efforts d'organismes comme la Fondation Émergence ou les Groupes de Recherche et d'Intervention Sociale (GRIS) qui font la promotion des droits des personnes aînées LGBT<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> Ce document a été réalisé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

<sup>22</sup> Line CHAMBERLAND et al, Recherche *Gais et lesbiennes en milieu de travail*, IREF et Collège de Maisonneuve, 2007, p. 122.

<sup>23</sup> Par exemple l'organisme Fierté au travail Canada propose une trousse d'outils comprenant notamment un index d'inclusion LGBT pour évaluer des indices d'homophobie [<http://prideatwork.ca/fr/>] Voir aussi Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail de la Chambre de commerce gaie du Québec : [<http://cclgbtq.org/wp-content/uploads/2015/02/Lexique-LGBT.pdf>]

<sup>24</sup> Voir [[http://www.ainesestrie.qc.ca/pdf/charte\\_bienveillance.pdf](http://www.ainesestrie.qc.ca/pdf/charte_bienveillance.pdf)] et [<http://www.gris.ca/2016/02/le-gris-montreal-visitera-sept-nouveaux-milieux-pour-aines/>]

**Q3 Quels sont les groupes auxquels il importe de prêter une attention particulière, en raison de leur vulnérabilité, du manque de mesures pour répondre à leurs besoins ou d'autres raisons?**

***Les personnes trans et leurs parents  
(enfants, jeunes, adultes et aîné-es)***

Il importe d'éduquer et de sensibiliser la population aux réalités et aux besoins des personnes et familles trans. Les jeunes trans sont particulièrement vulnérables, parce que plus susceptibles de vivre des situations de discrimination, de harcèlement et de violence<sup>25</sup>. Plusieurs ne se sentent pas en sécurité à l'école et présentent des risques de suicide sept fois plus élevés que chez les autres jeunes. Plus souvent victimes d'abus, plusieurs développent un trouble de stress post-traumatique à l'âge adulte. Ils sont également à risque de décrochage et d'échec scolaire en raison des perturbations qu'ils vivent et des obstacles qu'ils rencontrent. Une étude canadienne récente démontre que le soutien des familles et du milieu scolaire est essentiel à la bonne santé des jeunes trans<sup>26</sup>.

De leur côté, les parents de ces jeunes peuvent vivre de l'isolement, de l'anxiété et du stress ou être victimes de stigmatisation. Deux enjeux principaux se posent pour les parents : le manque de ressources pour du soutien dans le processus d'adaptation et de transition que vit leur enfant, et les difficultés d'accès aux services courants des CLSC.

***Les aîné-es LGBT***

Voir nos remarques sur le caractère inadapté des services de santé et des services d'hébergement et sur les besoins non comblés de ce groupe de personnes.

***Les personnes intersexes***

Encore trop souvent oubliées, les personnes intersexes ont besoin de protection explicite face aux mutilations génitales et aux discriminations qu'elles subissent.

« Parce que leur corps est considéré comme différent, les enfants et adultes intersexes sont souvent stigmatisés et subissent de multiples violations de leurs droits humains, tels que les droits à la santé, à l'intégrité physique, à l'égalité et à la non-discrimination et le droit à ne pas être soumis à la torture ou à de mauvais traitements<sup>27</sup>. »

Ces personnes doivent être soutenues dans leurs efforts pour gagner une reconnaissance légitime et obtenir une réponse adéquate à leurs besoins.

---

<sup>25</sup> Anne PULLEN SANSFAÇON Professeure École de service social, Université de Montréal et Akiko ASANO, parent d'un jeune trans et président d'Enfants transgenres Canada, *Familles et jeunes transgenres : vers des interventions plus inclusives*, Présentation au 3<sup>e</sup> Colloque *Agir contre l'homophobie et l'intimidation* « Solidaire dans la diversité », Québec, janvier 2016.

<sup>26</sup> [<http://news.ubc.ca/2015/05/06/soutien-des-familles-et-du-milieu-scolaire-essentiel-a-la-bonne-sante-des-jeunes-trans-dapres-une-etude-de-ubc/>]

<sup>27</sup> Nations Unies, *Libres et égaux*, Note d'information, Intersexe. [[https://unfe.org/system/unfe-67-UNFE\\_Intersex\\_Final\\_FRENCH.pdf](https://unfe.org/system/unfe-67-UNFE_Intersex_Final_FRENCH.pdf)]



## Conclusion

Le prochain plan d'action doit prendre la juste mesure des problèmes, souffrances et injustices que vivent encore les personnes des minorités sexuelles et mettre en œuvre des solutions efficaces. Paradoxalement, alors que le Québec semble plus ouvert face à la diversité sexuelle, nous constatons que l'homophobie et la transphobie perdurent dans bien des milieux, entre autres, au travail, en milieu scolaire, dans le sport et sur les réseaux sociaux. Rappelons notamment la vague de commentaires homophobes ayant déferlé sur Internet en 2013 en réaction à la campagne gouvernementale contre l'homophobie<sup>28</sup>. Cela en dit long sur le chemin qui reste à parcourir pour dépasser l'égalité de droit et atteindre une véritable égalité sociale.

Il convient donc de ne pas baisser les bras; au contraire, nous devons agir et intervenir toujours plus efficacement tandis que l'action gouvernementale reste essentielle pour faire de l'éducation et de la sensibilisation, pour soutenir la mobilisation et la concertation des acteurs, pour établir des stratégies efficaces de lutte contre la discrimination et pour octroyer les ressources nécessaires à leur mise en œuvre. Le gouvernement doit aussi faire preuve de cohérence; si la lutte contre l'homophobie et la transphobie est une préoccupation réelle, il doit prendre tous les moyens nécessaires, y compris financiers, pour éradiquer ce fléau. Des droits humains sont en jeu et ils ne sauraient être sacrifiés à l'équilibre budgétaire.

Le Québec a longtemps été un chef de file sur les droits des personnes LGBT et nous souhaitons qu'il reste un modèle d'engagement et d'innovation!

---

<sup>28</sup> [<http://www.lapresse.ca/actualites/national/201303/06/01-4628185-vague-de-commentaires-homophobes-sur-linternet.php>]