ni plus ni moins comme tout le monde!

Guide d'animation
sur la diversité
sexuelle et de genre

CSN

ni plus ni m
comme tout

Publié par la Confédération des syndicats nationaux

PRODUCTION : Service des communications de la CSN

RECHERCHE ET RÉDACTION :
Marie-Hélène Bonin, Service des relations du travail de la CSN
Anne Pineau, collectif du comité exécutif de la CSN
Dominique Dubuc, comité confédéral des LGBT+

CONCEPTION GRAPHIQUE : Jimmy Goyette

ISBN : 978-2-89501-092-0

Dépôts légaux : BANQ 2017 et BAC 2017

5e édition, juin 2017

csn.qc.ca/lgbt

FSC
www.fsc.org
MIXTE
Papier issu de sources responsables
FSC® C103925

TABLE DES MATIÈRES

3 PRÉFACE

4 QUELQUES DATES IMPORTANTES

8 MYTHES ET RÉALITÉS CONCERNANT LES PERSONNES LGBT+
9 Qu'en pensez-vous?
10 Commentaires

12 HOMOPHOBIE OU TRANSPHOBIE EN MILIEU DE TRAVAIL

14 LEXIQUE

16 RESSOURCES UTILES

17 RÉFÉRENCES

Lesbiennes
Gais
Bisexuel-es
LGB
2192
CSN

Préface

Les droits des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans (LGBT+) ont progressé à grands pas dans les dernières années au Canada et au Québec, plus particulièrement ceux des personnes homosexuelles.

Souvenons-nous que ce n'est qu'en 1969 qu'ont été décriminalisées les relations homosexuelles. Cette évolution des droits des gais et des lesbiennes s'est faite grâce au courage et à l'audace de certaines et de certains d'entre eux qui ont décidé de sortir de l'ombre et ont entrepris de convaincre la population et les décideurs de la justesse de leurs revendications et de l'absurdité de la discrimination dont ils faisaient l'objet.

L'évolution s'est aussi produite dans un contexte où la société d'ici était prête et ouverte, dans sa majorité, à entreprendre un débat pour la reconnaissance des droits des individus et l'abolition des discriminations, débat qui a mené à l'adoption des chartes des droits et libertés que se sont données respectivement le Canada et le Québec.

Depuis juillet 2005, la définition du mariage au Canada inclut les couples de même sexe. Les gais et les lesbiennes du Canada et du Québec ont les mêmes droits que tout le monde, ce qui leur confère enfin un statut égal à toutes et à tous d'un point de vue juridique.

Plus récemment, ce sont les droits des personnes trans qui ont fait une percée significative, la loi écartant maintenant l'obligation de traitements médicaux pour obtenir un changement de mention du sexe. La Charte des droits et libertés de la personne a aussi été amendée pour interdire la discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre et ainsi mieux protéger les personnes de la diversité sexuelle et de genre.

Si les progrès réalisés par les personnes LGBT+ sont tangibles sur le plan de l'égalité juridique, l'exclusion et la discrimination se font souvent plus subtiles, prenant la forme du déni ou de la dévalorisation. Des chercheurs parlent de microagressions en milieu de travail et constatent que la non-dénonciation et la banalisation de l'homophobie perdurent allègrement. 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.

Beaucoup d'éducation reste donc à faire pour affirmer la «normalité» des personnes LGBT+ et pour assurer l'intégration de toutes les personnes des minorités sexuelles et de genre.

Agir contre toutes les formes de discrimination au travail est un enjeu syndical majeur et traditionnel. Cela inclut bien sûr la lutte pour faire respecter les droits des personnes LGBT+. En milieu de travail, il faut briser l'isolement que peuvent vivre ces personnes, développer un climat d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre, lutter contre le harcèlement homophobe et transphobe. Bref, faire de la reconnaissance des droits des LGBT+ un enjeu syndical comme les autres!

Jacques Létourneau
Président de la CSN

Jean Lortie
Secrétaire général de la CSN

Quelques dates importantes

L'histoire canadienne et québécoise des personnes LGBT+[1] est celle d'une marche pour bénéficier, aux plans législatif et social, des mêmes droits que le reste de la population, ni plus ni moins comme tout le monde. Elle s'avère à la fois brève et fulgurante. Ainsi, la perception sociale de l'homosexualité passe d'abord de perversion criminelle à déviation sexuelle psychopathologique. Puis les études scientifiques ont permis de réfuter cette théorie de la maladie mentale. Par la suite, l'inclusion de l'orientation sexuelle dans les chartes a permis de reconnaître les droits des gais et des lesbiennes en tant qu'individus.

Mais c'est l'application ultérieure de ces chartes qui a entraîné des changements législatifs concrets, c'est-à-dire la reconnaissance des couples de même sexe et des familles homoparentales. Celle-ci s'est concrétisée d'abord par l'acceptation de l'union de fait en 1999 puis, plus tard, par celle du mariage en 2005, en passant par la création d'une union civile et la reconnaissance de l'égalité des droits des deux parents d'enfants d'un couple de même sexe.

Ces dernières années, ce sont les droits des personnes trans qui ont fait l'objet d'avancées législatives majeures, leur permettant de changer officiellement la mention du sexe et le prénom indiqués sur leur acte de naissance, sans obligation d'avoir subi un traitement médical (chirurgical ou hormonal). La Charte des droits et libertés de la personne a aussi été amendée afin d'ajouter « l'identité ou l'expression de genre » comme motif de discrimination interdit. Sans être parfaits, ces changements législatifs contribuent concrètement à faire reculer la souffrance de certaines personnes trans, trop souvent ostracisées dans leur vie quotidienne.

Voici les grandes lignes de la lutte des personnes LGBT+ pour leur pleine citoyenneté

19e siècle	Au Canada, durant cette période, les relations homosexuelles étaient criminalisées et les « fautifs » encouraient la peine de mort ou la prison à vie.
20e siècle	Jusqu'en 1969, les relations homosexuelles demeurent criminalisées.
1969	Le « bill omnibus » de Pierre E. Trudeau décriminalise les relations homosexuelles, mais l'homosexualité est tout de même perçue comme une maladie mentale par le corps médical.
1973	L'homosexualité n'est plus considérée comme une maladie mentale et est conséquemment retirée du *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* (DSM) qui sert de référence à tous les professionnel-les de la santé et des services sociaux en Amérique du Nord pour poser un diagnostic (il faudra attendre jusqu'en 1992 pour que l'Organisation mondiale de la santé fasse de même.)
1975	La Charte des droits et libertés de la personne du Québec est adoptée, sans mention toutefois de l'orientation sexuelle comme motif prohibé de discrimination.

[1] Nous utilisons le sigle LGBT+ en référence aux personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queers, intersexes, bispirituelles, non binaires.

1977 L'orientation sexuelle est incluse comme motif illicite de discrimination dans la Charte des droits et libertés du Québec. Le Québec devient ainsi la première juridiction en Amérique du Nord à interdire la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

1982 Le Canada se dote de sa propre charte, mais refuse d'inclure l'orientation sexuelle comme motif prohibé de discrimination.

1995 La Cour suprême du Canada prononce un jugement, l'arrêt Egan, qui interprète la Charte de façon à inclure l'orientation sexuelle comme motif prohibé de discrimination.

1996 Des débats houleux à la Chambre des communes sont toutefois nécessaires pour que la Loi canadienne sur les droits de la personne soit effectivement modifiée de façon à interdire la discrimination fondée sur le motif de l'orientation sexuelle.

Le Code criminel est amendé afin d'inclure l'orientation sexuelle comme motif de crime à caractère haineux.

Des syndicats CSN, provenant d'un secteur d'activité représenté par la Fédération du commerce, négocient pour la première fois l'inclusion de la notion de conjoints de même sexe dans leur convention collective.

1998 La CSN contribue à la mise sur pied de la Coalition pour la reconnaissance des conjointes et des conjoints de même sexe.

1999 L'*American Psychological Association* affirme dans son code de déontologie que le fait de considérer l'homosexualité comme un trouble psychologique, une déviance sexuelle ou une forme de psychopathologie, est une faute éthique.

Dans les conventions collectives du secteur public, les conjointes et conjoints de même sexe sont reconnus et ils obtiennent les mêmes avantages sociaux que les conjoints de sexe différent vivant en union de fait.

L'adoption de la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les conjoints de fait hisse le Québec au rang de premier État au monde à reconnaître aux conjoints de même sexe les mêmes droits et les mêmes responsabilités qu'aux conjoints de sexe différent vivant en union de fait. Cependant, la discrimination envers les familles formées de couples de même sexe perdure, car la Loi ne reconnaît qu'un seul parent.

2001 Au Canada, la Loi sur la modernisation de certains avantages et obligations étend la reconnaissance des unions de fait aux couples de même sexe dans les dispositions fédérales.

2002 La CSN présente un mémoire en commission parlementaire appuyant le projet d'instituer l'union civile au Québec (le mariage relevant du gouvernement fédéral) et de reconnaître les deux parents d'une famille homoparentale.

L'Assemblée nationale adopte par un vote unanime la Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation. Ce nouveau statut confère aux conjoints, sans égard à leur sexe, les mêmes droits et obligations que le mariage. De plus, la Loi modifie les règles de filiation pour que les enfants et les parents de familles homoparentales soient reconnus juridiquement de la même façon que les membres des familles hétéroparentales.

2003

Plusieurs jugements sont prononcés en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec statuant que la définition du mariage au Canada contrevient à la Charte canadienne des droits et libertés.

Conséquemment, les premiers mariages entre conjoints de même sexe sont célébrés en Ontario, puis en Colombie-Britannique. Au Québec, un appel logé à la Cour supérieure retarde l'application du jugement.

La Chambre des communes du Canada mandate le Comité permanent de la justice et des droits de la personne d'étudier la pertinence d'ouvrir le mariage aux conjointes et aux conjoints de même sexe. Encore une fois, la CSN réclame l'égalité des citoyens gais et des citoyennes lesbiennes en présentant un mémoire à ce comité.

2004

La Loi modifiant le Code criminel au chapitre de la propagande haineuse est adoptée par le Parlement du Canada de façon à inclure le motif illicite de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Un jugement exécutoire est prononcé en Cour supérieure du Québec en faveur du mariage entre conjoints de même sexe; 70 % de la population canadienne a maintenant accès au mariage entre conjoints de même sexe (Colombie-Britannique, Ontario et Québec).

2005

La Chambre des communes du Canada adopte la Loi concernant certaines conditions de fond du mariage civil, laquelle permet que le mariage unisse « deux personnes » plutôt qu'« un homme et une femme ». C'est la fin de la discrimination juridique pour les gais et les lesbiennes du Canada. Il reste maintenant à atteindre l'égalité sociale.

2009

En décembre, la ministre de la Justice du Québec présente la Politique québécoise de lutte contre l'homophobie, faisant suite aux travaux du Groupe de travail mixte contre l'homophobie et à la publication du rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

Les modifications chirurgicales pour les personnes transsexuelles sont dorénavant défrayées par l'État, mais pas l'évaluation psychologique nécessaire pour y avoir accès.

2010

Le Collectif de travail LGBT est créé au Québec. Il regroupe la majorité des organismes communautaires pour les LGBT, des chercheurs universitaires ainsi que les grandes centrales syndicales, dont la CSN. Son principal mandat consiste à collaborer avec le Groupe interministériel responsable de l'élaboration du plan d'action gouvernemental devant découler de la Politique québécoise de lutte contre l'homophobie.

2011

Publication au Québec du premier Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016.

2013

En février, la Cour suprême rend jugement dans l'affaire Whatcott et juge que ni la liberté d'expression ni la liberté de religion ne peuvent justifier des propos haineux contre des personnes en raison de leur orientation sexuelle. En conséquence, elle maintient comme valides les dispositions de la Charte des droits de Saskatchewan prohibant les discours haineux.

Le trouble de l'identité de genre, diagnostic autrefois imposé aux personnes trans, est retiré du *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-5)*. Le fait d'être trans n'est donc plus considéré comme une maladie mentale. Cependant, on y trouve le diagnostic possible de la dysphorie de genre qui rend compte de la détresse et des difficultés de fonctionnement que vivent certaines personnes trans, en lien avec les différentes transitions (famille, travail) et la transphobie rencontrée. Ce diagnostic ne s'applique donc pas à toutes les personnes trans.

Le projet de loi n° 35, Loi modifiant le Code civil en matière d'état civil, de successions et de publicité des droits, est adopté. Il élimine l'exigence de subir des traitements médicaux et des interventions chirurgicales pour demander et obtenir le changement de la mention du sexe figurant à l'acte de naissance. Ces dispositions sont entrées en vigueur en 2015 et elles ne visent que les personnes de 18 ans et plus ayant la citoyenneté canadienne.

2016

Le projet de loi n° 103, Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres, est adopté. Il permet à un enfant mineur d'obtenir un changement de mention du sexe. La demande doit être accompagnée d'une lettre d'appui d'un professionnel de la santé ou d'un travailleur social qui est d'avis que le changement de cette mention est approprié. Le projet de loi modifie aussi la Charte des droits et libertés de la personne afin d'ajouter l'identité et l'expression de genre aux motifs de discrimination interdits.

Le projet de loi C-16, Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel, est adopté par la Chambre des communes. Il vise à modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'ajouter l'identité et l'expression de genre à la liste des motifs de distinction illicites. Il modifie également le Code criminel afin d'étendre la protection contre la propagande haineuse aux personnes trans. Le projet de loi, encore à l'étude au Sénat canadien, doit être adopté par les deux chambres pour entrer en vigueur. Il ne vise que le gouvernement fédéral et les entreprises de compétence fédérale.

La CSN soumet ses commentaires dans le cadre de la consultation en vue de l'élaboration du Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022.

La Commission scolaire de Montréal adopte des *Lignes directrices relatives aux élèves transgenres.* Ce guide précise les responsabilités et les obligations incombant aux établissements scolaires accueillant des élèves transgenres.

2017

La Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation adopte le guide *Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires.*

Si le droit à la pleine citoyenneté des personnes LGBT+ est largement reconnu au Québec, il est essentiel de se montrer vigilant. Quelques droits restent à conquérir du côté des personnes trans, notamment le retrait de la condition de citoyenneté canadienne pour obtenir légalement un changement de la mention du sexe. Par ailleurs, un important travail de sensibilisation et d'éducation est nécessaire pour que les personnes LGBT+ se sentent à l'aise de se prévaloir de leurs droits. Dans plusieurs milieux, il demeure difficile de révéler son orientation sexuelle ou son identité de genre et de nombreuses discriminations persistent, particulièrement envers les personnes trans.

Au plan mondial, on note de plus en plus de lois sanctionnant la « propagande homosexuelle » ou autorisant la discrimination à l'endroit des personnes LGBT+ pour motifs religieux. Et selon International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA), en mai 2016, 75 États pouvaient être classés comme des États criminalisant les relations entre personnes de même sexe. Ainsi, l'orientation sexuelle est encore aujourd'hui un motif d'emprisonnement sommaire, de torture et de meurtre dans le monde. En outre, la vulnérabilité des femmes trans racisées est mise en évidence par l'ampleur des meurtres dont elles sont victimes à l'échelle mondiale.

Mythes et réalités concernant les personnes LGBT+

Ce questionnaire met en relief quelques idées préconçues et sans fondement en regard des réalités vécues par les personnes LGBT+.

Répondez aux questions sur les mythes et les réalités et comparez vos réponses avec nos commentaires.

ATTENTION !

Nous vous invitons à faire des photocopies du questionnaire et à le distribuer à vos membres lors d'une assemblée régionale du conseil central, d'une instance de la fédération ou lors d'une assemblée générale de votre syndicat.

Qu'en pensez-vous?

		VRAI	FAUX
A	L'homosexualité est un choix.	☐	☐
B	L'orientation sexuelle détermine le choix d'une profession.	☐	☐
C	Un enfant élevé par deux parents de même sexe aura des carences qui affecteront son développement social et psychosexuel.	☐	☐
D	Il n'y a plus d'homophobie ou de transphobie au Québec.	☐	☐
E	Les personnes trans sont des personnes homosexuelles qui ne veulent pas s'assumer.	☐	☐
F	Une personne bisexuelle ne peut être fidèle.	☐	☐
G	Seules les personnes LGBT+ souffrent de l'homophobie et de la transphobie.	☐	☐
H	Il n'y a pas de personnes LGBT+ dans mon milieu de travail.	☐	☐
I	Il y a de plus en plus de personnes LGBT+ au Québec.	☐	☐
J	Un homme trans était de sexe féminin à sa naissance.	☐	☐

Réponses et commentaires

A L'homosexualité est un choix

FAUX

De la même façon qu'une personne ne décide pas d'être hétérosexuelle, les personnes homosexuelles ou bisexuelles ne le décident pas non plus. Plusieurs personnes se sentent contraintes de cacher leur orientation sexuelle en raison des pressions sociales, c'est ce qu'on appelle « être dans le placard ». Parfois, ces personnes choisissent de ne révéler leur orientation sexuelle que dans certaines sphères de leur vie, par exemple, aux ami-es, mais pas à la famille. Notre responsabilité en tant que syndicat est de s'assurer que le milieu de travail rejette l'homophobie et la transphobie de façon explicite afin que ces personnes se sentent à l'aise et en sécurité de vivre au grand jour leur orientation sexuelle au même titre que leurs collègues hétérosexuels.

B L'orientation sexuelle détermine le choix d'une profession

FAUX

Les personnes homosexuelles ou bisexuelles se trouvent dans tous les secteurs d'emploi. C'est un stéréotype de croire qu'elles occupent nécessairement certaines catégories d'emploi. Il est tout aussi faux de croire que certains milieux ne comptent que des personnes hétérosexuelles. Cependant, le degré d'ouverture du milieu de travail aura un impact direct sur le choix de la personne de révéler son orientation sexuelle ou non. Certains milieux plus ouverts semblent donc compter plus de personnes LGBT+, car elles ne sentent pas le besoin de se cacher. Inversement, certains milieux considérés hostiles aux personnes de la diversité sexuelle et de genre semblent n'en compter aucune. C'est une décision personnelle que de dévoiler son orientation sexuelle ou son identité de genre dans son milieu de travail. Les études confirment malheureusement que les comportements homophobes et transphobes sont plus fréquents dans les milieux à prédominance masculine.

C Un enfant élevé par deux parents de même sexe aura des carences qui affecteront son développement social et psychosexuel

FAUX

Toutes les études sérieuses, reconnues par le milieu scientifique et compilées depuis des décennies, convergent vers le même résultat : les enfants élevés dans les familles homoparentales ne sont en rien différents des enfants élevés dans les familles hétéroparentales.

D Il n'y a plus d'homophobie ou de transphobie au Québec

FAUX

Les avancées légales récentes ont amélioré la situation, mais la stigmatisation sociale est loin d'avoir disparu. Un environnement homophobe ou transphobe peut engendrer des symptômes de dépression et d'anxiété ainsi que des pensées suicidaires. Les statistiques sont encore accablantes et révélatrices de la détresse encore vécue aujourd'hui par certaines personnes LGBT+.

E Les personnes trans sont des personnes homosexuelles qui ne veulent pas s'assumer

FAUX

L'identité de genre et l'orientation sexuelle sont deux aspects de la personne, complètement indépendants l'un de l'autre. Le même éventail d'orientations sexuelles s'offre donc aux personnes trans. Par exemple, une femme trans (assignée garçon à sa naissance) peut très bien être lesbienne.

F Une personne bisexuelle ne peut être fidèle

FAUX

Les personnes bisexuelles tombent amoureuses indifféremment du genre de la personne aimée. Cela n'en fait pas des personnes infidèles. La fidélité n'a tout simplement pas de lien avec l'orientation sexuelle.

G Seules les personnes LGBT+ souffrent de l'homophobie et de la transphobie

FAUX

Toute personne qui ne se conforme pas aux stéréotypes de genre (comportement, goûts, habillement), sans égard à son orientation sexuelle ou son identité de genre, est susceptible, elle aussi, d'être victime d'homophobie ou de transphobie. Il y a aussi les personnes en questionnement, celles issues de familles homoparentales, ou encore qui ont des proches qui sont LGBT+. Mentionnons de plus les personnes qui se sentent obligées de se conformer à ce qu'elles perçoivent comme les attentes sociales associées à leur genre. On constate ainsi une similitude des luttes contre l'homophobie et la transphobie avec les luttes contre le sexisme. La tolérance zéro à l'endroit des comportements sexistes, homophobes et transphobes s'impose dans tous les milieux, incluant bien sûr les milieux de travail.

H Il n'y a pas de personnes LGBT+ dans mon milieu de travail

FAUX

Les personnes LGBT+ sont partout, mais elles sont souvent invisibles. La peur du rejet ou des moqueries, la crainte de perdre leur crédibilité ne sont que quelques motifs pouvant les inciter à rester dans le placard. Certaines personnes iront même jusqu'à renoncer à des avantages prévus à leur convention collective pour ne pas avoir à dévoiler leur orientation sexuelle, par exemple, certains congés sociaux, les assurances collectives, etc.

Le syndicat peut jouer un rôle déterminant dans l'ouverture à la diversité sexuelle et de genre en interpellant la partie patronale et en faisant de la sensibilisation auprès de ses membres. Pour la personne LGBT+, l'enjeu concerne la possibilité de se sentir bien et acceptée dans son milieu de travail, d'être elle-même avec ses collègues, et de participer pleinement aux conversations anodines du quotidien, sans crainte d'échapper une parole révélatrice. C'est aussi une question de santé et de sécurité au travail. Rester dans le placard peut générer un stress conduisant à des problèmes de santé, *a fortiori* si le milieu de travail est perçu comme hostile à la diversité sexuelle et de genre.

I Il y a de plus en plus de personnes LGBT+ au Québec

FAUX

Même si tout est loin d'être parfait, de plus en plus de personnes LGBT+ se sentent à l'aise de sortir du placard. L'évolution législative explique en partie ce fait, tout comme les manifestations explicites d'ouverture de plus en plus courantes dans la société. En développant une atmosphère d'accueil et d'inclusion, particulièrement dans nos milieux de travail, nous favorisons le bien-être des personnes LGBT+ et l'exercice de leurs droits fondamentaux.

J Un homme trans était de sexe féminin à sa naissance

VRAI

Le sexe assigné à la naissance est déterminé par le médecin, sur la base de l'observation des organes génitaux, en cochant la case M (sexe masculin) ou la case F (sexe féminin) sur l'acte de naissance. Cette décision du médecin devient la mention du sexe de la personne à l'acte de naissance. L'assignation de la mention du sexe est obligatoire au Québec.

La mention du sexe est un terme légal pour référer au genre d'une personne selon son acte de naissance. Cette mention peut correspondre ou non à l'identité de genre de la personne. Si ce n'est pas le cas, il est possible de faire une demande de changement de mention du sexe auprès du Directeur de l'état civil.

L'homophobie ou la transphobie en milieu de travail

On entend par homophobie ou transphobie les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination directe ou indirecte envers les personnes LGBT+ 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.

Le droit à l'égalité des personnes LGBT+ est reconnu par la loi. La Charte des droits et libertés de la personne, amendée en 2016, ajoute spécifiquement l'identité et l'expression de genre comme motifs interdits de discrimination et de harcèlement.

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10[2]. »

Cette égalité juridique est certes importante, mais de nombreux préjugés entravent encore la pleine reconnaissance de l'égalité de fait de la diversité sexuelle et de genre des personnes.

[2] Québec. Charte des droits et libertés de la personne, chapitre C-12, art. 10. [3] Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Le respect des droits des personnes LGBT+ : un enjeu syndical

La lutte contre toutes les formes de discrimination en milieu de travail est un enjeu syndical incontournable. La lutte contre l'homophobie et la transphobie ne fait pas exception. Elle fait partie du devoir de représentation syndicale.

Les manifestations de harcèlement ou de discrimination au travail peuvent être le fait de la direction, de cadres, de clients ou de collègues de travail. Elles peuvent prendre des formes variées, comme :

- faire appel à des stéréotypes sexuels grossiers, dégradants ou offensants ;
- questionner de manière invasive une personne sur sa vie sexuelle ;
- dévoiler l'orientation sexuelle d'une personne sans son consentement ;
- empêcher une personne de s'exprimer, l'isoler, l'ignorer ;
- déconsidérer une personne : se moquer de son orientation ou de son identité sexuelle, répandre des rumeurs, l'humilier ;
- faire des remarques blessantes sur les LGBT de manière à créer un climat de travail nocif pour ces personnes ;
- discréditer une personne : l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes ou inférieures à ses compétences[3].

La lutte contre les préjugés concerne aussi la santé et la sécurité au travail. Un environnement homophobe ou transphobe peut engendrer des symptômes de dépression et d'anxiété ainsi que des pensées suicidaires. Le syndicat doit agir sur ce problème. Tout comme il doit défendre les salarié-es victimes de harcèlement psychologique au travail.

Exemples tirés du *Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail*, 2016, p. 9.

Créer des milieux de travail ouverts

Révéler ou non son orientation sexuelle ou son identité de genre est un choix personnel. Certains accepteront de le dire, mais à un cercle restreint de collègues ou d'ami-es. D'autres préfèrent taire totalement cet aspect de leur vie au travail.

Dévoiler son orientation sexuelle peut présenter plusieurs avantages : sentiment d'authenticité, reconnaissance sociale de sa conjointe ou de son conjoint et possibilité de bénéficier de certains congés sociaux en lien avec le statut familial. Le milieu de travail regorge d'occasions où la vie privée d'une ou d'un salarié-e peut être évoquée. Éviter toute question semble ardu. S'inventer une double vie présente aussi des difficultés.

La personne peut choisir de dissimuler son orientation sexuelle ou son identité de genre par peur d'être rejetée ou encore par simple souci de protéger sa vie privée. Quelle qu'en soit la cause, le choix d'une personne salariée de ne pas dévoiler son orientation sexuelle doit être respecté. La révélation par un tiers de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne sans son consentement (*outing*) est inacceptable et peut constituer du harcèlement.

Selon un rapport d'enquête[4], près de la moitié des milieux de travail ne peut être considéré comme accueillant pour les gais et lesbiennes. Le syndicat doit travailler à mettre en place des milieux de travail ouverts, accueillants et sécuritaires qui bannissent l'homophobie et la transphobie.

Faire respecter les droits des personnes LGBT+ en milieu de travail

Les droits des personnes LGBT+ ne sont pas toujours respectés. Plusieurs sont victimes de discrimination ou de harcèlement en lien avec leur orientation sexuelle, leur identité ou leur expression de genre.

Souvent, les personnes ne portent pas plainte. Les études démontrent effectivement une sous-déclaration importante d'actes homophobes. Les victimes tendent à sous-estimer la gravité des gestes subis et n'envisagent un recours que tardivement, quand la situation dégénère au point de porter atteinte à leur santé physique ou psychologique. Les recours sont souvent perçus comme des procédures complexes, longues et d'une efficacité limitée. Certaines personnes hésitent à porter plainte parce que cela impliquerait de révéler leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

Ainsi, fréquemment, les victimes subiront la situation en silence ou encore tenteront de s'échapper du milieu de travail par divers moyens : arrêt pour maladie, demande de mutation ou même démission.

L'employeur et le syndicat ont des responsabilités. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement psychologique au travail et y mettre fin s'il est informé d'une telle situation. Cela inclut bien sûr le harcèlement homophobe ou transphobe[5]. De son côté, le syndicat doit voir à ce que l'employeur respecte ses obligations sans quoi des recours seront entrepris. Il doit aussi informer les salarié-es de leur droit à un milieu de travail sans harcèlement et faire de la sensibilisation et de l'éducation sur ces questions auprès de ses membres.

Plusieurs gestes peuvent être posés pour assurer un milieu de travail ouvert à la diversité sexuelle et de genre, tels que :

- adoption d'une politique de tolérance zéro en matière d'homophobie et de transphobie ;
- activités régulières de sensibilisation ;
- logos ou affiches démontrant l'engagement syndical envers les personnes LGBT+ ;
- diffusion d'informations concernant les dispositions législatives relatives aux droits des personnes des minorités sexuelles et de genre y compris les droits conjugaux et parentaux ;
- adoption d'un vocabulaire inclusif de la diversité sexuelle et de genre ;
- création d'un comité ou nomination d'un responsable LGBT+ à l'intérieur du syndicat ;
- développement de partenariats avec des groupes communautaires de défense des personnes LGBT+ ;
- modification de la convention collective pour refléter les récents amendements apportés à la Charte des droits et libertés de la personne et interdisant la discrimination et le harcèlement basés sur l'identité ou l'expression de genre.

La clé du succès demeure la visibilité du syndicat sur ces questions et l'affirmation de la défense syndicale des droits des personnes salariées LGBT+.

Le syndicat doit aussi convaincre l'employeur des avantages de s'ouvrir à la diversité en milieu de travail : un personnel plus engagé et satisfait, une hausse de la productivité, la rétention d'un personnel compétent et talentueux et, enfin, un environnement de travail plus harmonieux.

[4] Line Chamberland. *Gais et lesbiennes en milieu de travail,* 2007.

[5] Loi sur les normes du travail, article 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.

Lexique

Quelques éléments sont à la base de l'appropriation de ce vocabulaire :

- Certains mots sont relativement nouveaux, mais les réalités qu'ils décrivent ne le sont pas. Par exemple, la bisexualité ou encore les personnes trans ont toujours existé, mais nous avons maintenant les mots pour désigner leurs réalités.
- Les définitions varient encore beaucoup d'une source documentaire à l'autre. Tout ce qui est présenté ici peut donc être sujet à des discussions et à davantage de nuances. Nous ne cherchons pas à statuer définitivement sur des terminologies, mais plutôt à dresser un portrait des différentes réalités, qui vous soit utile dans votre milieu de travail.
- Le vocabulaire présenté ici en est un d'auto-identification. En effet, seule la personne concernée peut choisir le terme qui la décrit le mieux. La présente démarche ne vise donc pas à apposer une étiquette sur des individus. Il s'agit plutôt d'explorer un vocabulaire qui fasse écho au ressenti des personnes, des mots qui les rejoignent et qui leur permettent de savoir qu'elles ne sont pas seules.
- Il n'y a aucune corrélation entre l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre. Par exemple, un homme trans peut très bien être hétérosexuel ou encore gai, et une femme hétérosexuelle peut avoir une expression de genre plutôt masculine, etc.

Quelques définitions

L'orientation sexuelle concerne l'attirance sexuelle envers d'autres personnes, de l'hétérosexualité à l'homosexualité en passant par toutes les nuances de possibilités entre les deux, et incluant aussi l'asexualité.

Une personne **homosexuelle** (gai, lesbienne) est attirée sexuellement par les personnes de son propre genre.

Une femme **hétérosexuelle** est attirée sexuellement par les hommes et un homme hétérosexuel par les femmes.

Une personne **bisexuelle** est attirée sexuellement par les hommes et les femmes.

Une personne **asexuelle** ne ressent que peu ou pas d'attirance sexuelle envers les autres.

Une famille **homoparentale** ou **transparentale** est une famille dans laquelle un ou les parents sont homosexuels, bisexuels ou trans selon le cas.

Une personne **queer** est une personne qui choisit ce terme pour affirmer son orientation sexuelle, son identité de genre ou son expression de genre. La réappropriation de ce terme, autrefois considéré comme péjoratif, est une forme d'*empowerment*. Certaines personnes queers incluent un aspect politique de rejet des normes sociales dans cette auto-identification.

La **bispiritualité** est un concept des Premières Nations qui indique à la fois une identité autochtone et une appartenance à la diversité sexuelle et de genre. Cependant, chaque communauté autochtone a sa propre définition de la bispiritualité, notamment en ce qui a trait à la dimension spirituelle du terme. La bispiritualité ne peut être réduite aux seules dimensions que sont l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre.

L'**homophobie** est la discrimination (négation, rejet, violence) à l'endroit d'une personne ou d'un groupe de personnes en fonction de l'orientation sexuelle réelle ou perçue. On peut décliner l'homophobie en lesbophobie, gaiphobie ou biphobie. L'homophobie peut affecter toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforme pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité.

L'**hétérosexisme** est la présomption que chaque personne est hétérosexuelle et que l'hétérosexualité est supérieure à toute autre orientation sexuelle. L'hétérosexisme contribue à occulter les autres orientations sexuelles.

Le **sexe** concerne les caractéristiques biologiques liées à la reproduction, alors que le **genre** correspond au ressenti profond de la personne.

Le **sexe assigné à la naissance** est déterminé par le médecin, sur la base de l'observation des organes génitaux, en cochant la case M (sexe masculin) ou la case F (sexe féminin) sur l'acte de naissance. Cette décision du médecin devient la mention légale du sexe de la personne sur son acte de naissance. L'assignation de la mention du sexe est obligatoire au Québec. La **mention du sexe** est un terme légal dans un document qui réfère à ce qui est indiqué sur l'acte de naissance. Cette mention peut correspondre ou non à l'**identité de genre** de la personne. Si ce n'est pas le cas, il est possible de faire une demande de changement de mention du sexe auprès du Directeur de l'état civil.

L'**identité de genre** est le genre auquel une personne s'identifie, sans égard à ce que le médecin a coché sur son acte de naissance (sexe assigné à la naissance). C'est un sentiment profond et intime. Pour cette raison, seule la personne peut affirmer son identité (auto-identification) et s'engager, s'il y a lieu, dans un parcours de transition qui lui convienne.

L'**expression de genre** concerne la façon dont une personne exprime certaines caractéristiques socialement associées au genre, comme les vêtements, la coiffure, le maquillage, le comportement, le langage corporel, la voix, etc. L'expression de genre peut varier selon les circonstances ou l'environnement (famille, travail, vie sociale) et n'est donc pas toujours la même que l'identité de genre d'une personne.

Le terme **trans** est un terme parapluie qui inclut toute personne dont le genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Ce terme peut inclure ou non les **personnes non binaires**, selon leur propre auto-identification.

Une **femme trans** est une femme pour qui le médecin avait coché M (sexe masculin) sur son acte de naissance.

Un **homme trans** est un homme pour qui le médecin avait coché F (sexe féminin) sur son acte de naissance.

Certaines personnes trans préfèrent le terme **transsexuel** et d'autres préfèrent le terme **transgenre**. Historiquement, ces termes permettaient la distinction entre les personnes ressentant le besoin de modifications chirurgicales et celles qui n'y aspiraient pas. Cette dichotomie est aujourd'hui considérée comme dépassée et les personnes utilisent l'un ou l'autre de ces termes, ou tout simplement trans, en fonction de leur propre choix personnel (auto-identification).

L'identité de genre d'une **personne non binaire** sort de la binarité homme-femme. Ces personnes préfèrent souvent qu'on utilise des pronoms neutres pour s'adresser à elles. C'est un terme parapluie qui inclut, par exemple, les personnes qui s'identifient à la fois comme homme et femme, ou encore ni à l'un ni l'autre.

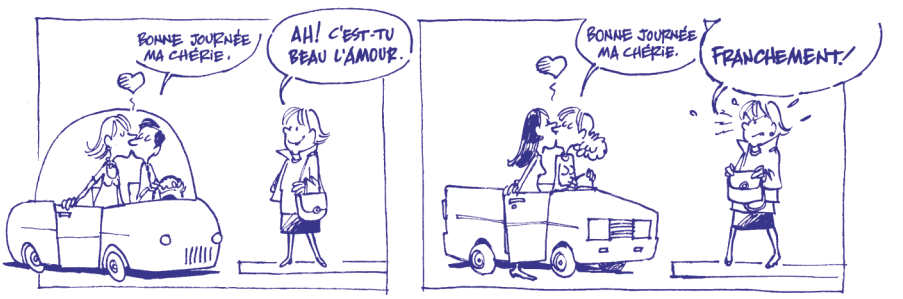
Une **personne cisgenre** est une personne dont le genre correspond à ce qu'avait coché le médecin sur son acte de naissance.

Les **parcours trans** sont multiples. Dans le but d'affirmer son identité de genre, ces parcours peuvent impliquer une **transition** :

- **sociale**, notamment en dévoilant son auto-identification à son entourage ;
- **médicale**, par des chirurgies ou des traitements hormonaux ;
- **légale**, en changeant son nom ou sa mention du sexe auprès du Directeur de l'état civil (aucun traitement médical requis) ;
- une combinaison des trois.

La **transphobie** est la discrimination (négation, rejet, violence) à l'endroit des personnes trans ou des personnes non conformes aux stéréotypes de la masculinité et de la féminité.

Une **personne intersexe ou intersexuée** est une personne qui présente, souvent dès la naissance, des caractéristiques biologiques sexuelles (génitales, gonadiques, chromosomiques ou hormonales) qui ne correspondent pas aux définitions médicales binaires des corps masculins ou féminins. La binarité des sexes (hommes-femmes) ne rend donc pas compte de la diversité biologique réelle, car elle n'inclut pas les **personnes intersexes**.



Ressources utiles

Les ressources syndicales

Tous les syndicats et toutes les fédérations ont le mandat de défendre les droits de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs. Il y a dans chaque conseil central de la CSN un responsable du dossier des droits des personnes LGBT+.

www.csn.qc.ca/mouvement/comites/comite-lgbt

Les organismes communautaires

Groupe de recherche et d'intervention sociale (GRIS) du Québec - pour démystifier :

GRIS–Montréal	514 590-0016	info@gris.ca
GRIS–Québec	418 523-5572	info@grisquebec.org
GRIS–Chaudière-Appalaches	418 774-4210	infogrisca@gmail.com
GRIS–Centre-du-Québec	819 445-0007	info@griscdq.org
GRIS–Estrie	819 823-6704	www.grisestrie.org

GAI ÉCOUTE
centre téléphonique d'aide et de renseignements des gais et des lesbiennes du Québec
1 888 505-1010
www.gai-écoute.qc.ca

FONDATION ÉMERGENCE
www.emergence.qc.ca

CONSEIL QUÉBÉCOIS LGBT
www.conseil-lgbt.ca

ASTT(e)Q
Action santé travesti(e)s et transsexuel(le)s du Québec
astteq@yahoo.ca et www.santetranshealth.org

AIDE AUX TRANS DU QUÉBEC (ATQ)
www.atq.org

Autres organismes

CHAIRE DE RECHERCHE SUR L'HOMOPHOBIE
514 987-3000 p. 3752
chaire.homophobie@uqam.ca

MINISTÈRE DE LA JUSTICE DU QUÉBEC
Dossier de lutte contre l'homophobie
www.justice.gouv.qc.ca/francais/ministere/dossiers/homophobie/homophobie.htm#programme

Références

Marie Geoffroy et Élizabeth Parenteau (étudiantes à la maîtrise en sexologie à l'UQAM), *Gestion de la diversité sexuelle : expériences et points de vue des employé-es LGBT en milieux de travail de région métropolitaine québécoise*, 3e Colloque Agir contre l'homophobie et la transphobie « Solidaires dans la diversité », 21 et 22 janvier 2016, à Québec.

Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail, gouvernement du Québec, 2014.

L'homophobie et la transphobie en contexte interculturel - Comprendre les réalités, agir sur les préjugés, document d'information du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), gouvernement du Québec, 2015, 20 p.

Vivre avec de multiples barrières. Le cas des personnes LGBTQ racisées à Montréal, équipe METISS et CSSS de la Montagne, 2015, 73 p.

Déclaration de Montréal, 1re Conférence internationale sur les droits humains des communautés LGBT, 2006.

Politique québécoise de lutte contre l'homophobie, décembre 2009.

Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016, gouvernement du Québec.

De l'égalité juridique à l'égalité sociale - Vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie, Rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, mars 2007.

Charte de la bientraitance, trousse de la campagne Pour que vieillir soit gai, Fondation Émergence, 2012-2015.

Stratégies des travailleuses lesbiennes face à la discrimination : contrer l'hétéronormativité des milieux de travail, Line Chamberland, Christelle Lebreton et Michaël Bernier, publication IREF, printemps 2012.

L'homophobie dans l'environnement de travail, Line Chamberland, Powerpoint d'une présentation au conseil confédéral de la CSN, décembre 2008.

Gais et lesbiennes en milieu de travail. Les faits saillants, Line Chamberland, avec la collaboration de Michaël Bernier, Christelle Lebreton, Gabrielle Richard et Julie Théroux-Séguin, Groupe de recherche Homosexualité et environnement de travail, Collège de Maisonneuve et IREF-UQAM, 2007, 8 p.