

*Ni plus
ni moins
comme tout
le monde!*

GUIDE SYNDICAL SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET LA PLURALITÉ DES GENRES



Solidaire
depuis 1921

Ni plus
ni moins
comme tout
le monde!

**CÉLÉBRER LES AVANCÉES
ET RÉSISTER AUX RECULS**

4

La criminalisation :
un legs du colonialisme

Des droits fondamentaux
protégés par les chartes

Sexe, genre et orientation
sexuelle : évolution des
consensus scientifiques

Reconnaissance des familles

Personnes trans et personnes
non-binaires : des droits
fondamentaux récents

La CSN : un moteur de
changements pour les droits
des personnes LGBT+

Regards sur l'avenir

LGBT+ ? LE JEU-QUESTIONNAIRE !

8

**POUR DES MILIEUX DE TRAVAIL
INCLUSIFS ET SOLIDAIRES**

10

HOMOPHOBIE ET
TRANSPHOBIE AU TRAVAIL

État des lieux

Avantages d'un milieu inclusif
pour les personnes salariées

Manifestations et conséquences

Ce que dit la loi

**QUOI FAIRE POUR DES MILIEUX
DE TRAVAIL INCLUSIFS ET SOLIDAIRES**

Rôle de l'employeur

Que fait déjà mon employeur ?

Rôle du syndicat

Que fait déjà mon syndicat ?

Une convention de travail
inclusive, ça veut dire quoi ?

Des toilettes et des
vestiaires non genrés :
pourquoi et comment ?

**DES MOTS POUR
BIEN SE COMPRENDRE**

14

POUR EN SAVOIR PLUS

18

RÉFÉRENCES
RESSOURCES UTILES

Tous les termes et les expressions
qui sont **en vert** et en **caractères
gras** sont expliqués dans la section
Des mots pour se comprendre.

**On a parfois l'impression
que toutes les batailles
menées par les
personnes membres
des minorités sexuelles
et de genre (personnes
LGBT+) ont été gagnées.
Il est vrai que de grandes
avancées ont eu lieu dans
les dernières décennies.**

Pensons à la décriminalisation
de l'homosexualité en 1969, à
la reconnaissance des parents
de même **genre** en 2002, au
mariage des couples de même
genre en 2005, à l'inclusion
explicite de l'**identité de genre** et
de l'**expression de genre** comme
motifs prohibés de discrimina-
tion dans la *Charte des droits et
libertés de la personne* en 2016,
de même qu'à la reconnaissance
officielle de l'existence des
personnes non-binaires en 2022.
Toute la société québécoise et
canadienne peut en être fière, et
particulièrement les milieux syn-
dicaux qui se sont directement
investis dans ces luttes.

Cependant, le contexte actuel
devient de plus en plus inquié-
tant. La montée de la droite,
voire de l'extrême droite, s'ac-
compagne maintenant de reculs
concrets pour les droits des
personnes trans au Canada et



plus
moi
un

le mo

ailleurs dans le monde, particulièrement aux États-Unis. En fait, ces reculs légaux s'inscrivent dans un contexte périlleux pour les personnes LGBTQ+, mais aussi pour toutes les personnes marginalisées, que ce soient les femmes, les Autochtones ou les personnes racisées, immigrantes ou en situation de pauvreté. Notre vigilance et notre solidarité sont maintenant plus que jamais nécessaires pour résister à ces multiples attaques.

Nous observons présentement une banalisation pernicieuse de paroles décomplexées et de comportements (parfois violents) homophobes, transphobes, misogynes et racistes. La volonté du gouvernement québécois de « se prononcer sur des questions liées à l'identité de genre », après l'avoir reconnue dans la *Charte des droits et libertés de la personne*, est très inquiétante. Des

manifestations transphobes et homophobes ont lieu périodiquement, y compris au Québec, et ces attitudes hostiles reviennent chez les jeunes selon une récente étude.

Nos milieux de travail ne sont pas immunisés contre cette remontée de l'homophobie et de la transphobie, mais aussi du sexisme et du racisme. Trop de membres LGBTQ+ préfèrent encore demeurer dans le placard (ne pas dévoiler leur orientation sexuelle ou leur identité de genre). Des recherches exposent les **microagressions**, la discrimination, l'exclusion, le harcèlement et d'autres violences à l'encontre des personnes salariées LGBTQ+, avec des conséquences négatives sur leur santé physique et psychologique, ainsi que sur leur dévoilement et leur sentiment d'appartenance au milieu de travail, voire au syndicat.

Le mouvement syndical doit continuer de mettre en lumière ces offensives de la droite, entreprendre de nouvelles actions de sensibilisation contre la désinformation, pourfendre toutes les discriminations au travail et lutter pour les droits des personnes marginalisées.

Un climat de travail inclusif et une vie syndicale solidaire, c'est au cœur même de notre mission !

CÉLÉBRER LES AVANCÉES ET RÉSISTER AUX RECULS

L'histoire québécoise et canadienne des luttes LGBT+ est celle d'une marche vers l'égalité, tant législative que sociale, afin que ces personnes bénéficient des mêmes droits que le reste de la population, ni plus, ni moins, comme tout le monde. En voici un bref survol.

POUR EN APPRENDRE DAVANTAGE, consultez la ligne du temps produite par la Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres (UQAM), à laquelle la CSN collabore, notamment dans le cadre de projets de recherche tels que SAVIE-LGBTQ. <https://chairedspg.uqam.ca/ligne-temps/>

1 LA CRIMINALISATION : UN LEGS DU COLONIALISME

À L'ÉPOQUE PRÉCOLONIALE, et ce pour la plupart des Nations autochtones nord-américaines, les notions de sexe, de genre et de rôle genré étaient beaucoup plus fluides et inclusives que de nos jours. La colonisation européenne (ex. France, Royaume-Uni, Espagne) a changé la donne. En effet, des lois très répressives prévalaient dans ces pays colonisateurs, interdisant les relations homosexuelles et parfois même le port de vêtements de « l'autre sexe ».

EN 1841, le Canada adopte une première loi criminalisant les relations homosexuelles¹, qui perdure jusqu'en 1969². Cependant, d'autres lois seront utilisées bien après pour pénaliser ces relations. Par exemple, la loi sur la grossière indécence est invoquée pour justifier l'arrestation de deux hommes s'étant simplement embrassés en public à Toronto en 1976. Cette loi est aussi invoquée lors de multiples et violentes descentes policières dans des bars gais jusqu'en 1994³.

2 DES DROITS FONDAMENTAUX PROTÉGÉS PAR LES CHARTES

DEPUIS 1977, la *Charte des droits et libertés de la personne* interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle⁴. Le Canada attend jusqu'en 1996 avant de modifier sa *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁵, forcé par un jugement de la Cour suprême (l'arrêt Egan)⁶. L'identité et l'expression de genre sont quant à elles ajoutées aux motifs interdits de discrimination en 2016 au Québec⁷ et en 2017 au Canada⁸.

3 SEXE, GENRE ET ORIENTATION SEXUELLE : EVOLUTION DES CONSENSUS SCIENTIFIQUES

JUSQU'EN 1973, l'homosexualité et la bisexualité sont considérées par le monde médical comme des troubles mentaux⁹. Il faudra attendre encore 40 ans pour qu'en 2013, le « trouble de l'identité de genre », diagnostic imposé aux personnes trans, soit à son tour retiré de la liste officielle des maladies mentales¹⁰. Cependant, le diagnostic de **dysphorie de genre** existe toujours aujourd'hui. Bien qu'il ne concerne pas toutes les personnes trans, ce diagnostic est nécessaire pour l'accès aux soins d'affirmation du genre (**transition médicale**). Des standards rigoureux et fondés sur les consensus scientifiques en vigueur encadrent de nos jours les professionnel·les de la santé qui offrent ces soins.

DEPUIS 2020 au Québec et 2021 au fédéral, des lois interdisent formellement les « thérapies de conversion »¹¹ visant à « corriger » l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne. Ces « thérapies » ont entraîné des dommages sur la santé physique et psychologique de nombreuses victimes.

4 RECONNAISSANCE DES FAMILLES

AVANT 2002, les parents de même sexe/genre ne sont pas reconnus par la loi. Au sein d'un couple de femmes ayant eu recours à la fécondation assistée, seule celle qui avait porté l'enfant était reconnue comme parent. L'enfant se voyait privé d'un lien légal avec son second parent et des protections qui en découlent (ex. pension alimentaire en cas de séparation, droits de visite, héritage). En 2002, le Québec adopte une loi reconnaissant l'**homoparentalité**¹². Cette même loi permet de plus la création de l'union civile pour toutes et tous, sans égards au genre.

EN 1999, le Québec agit comme précurseur en devenant le premier état au monde à reconnaître l'union de fait des couples de même sexe¹³. Le Canada suit en 2001¹⁴. Une loi autorisant le mariage entre personnes de même sexe est finalement adoptée par le Canada en 2005¹⁵, après que des jugements des cours de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et du Québec l'y ont contraint.

Notes 1 à 26.

UQAM. *Ligne du temps des luttes et des droits LGBT+ au Québec*, [En Ligne], 2025 [<https://chairedspg.uqam.ca/ligne-temps/>].

PERSONNES TRANS ET NON BINAIRES : DES DROITS FONDAMENTAUX RÉCENTS

LES CHANGEMENTS LÉGAUX concernant les **personnes trans** et les **personnes non-binaires** sont pour la plupart relativement récents. En 2013, un premier pas important est franchi, permettant aux personnes trans d'obtenir un changement légal de prénom et de mention du sexe sans obligatoirement devoir subir des **traitements médicaux** (hormonaux et chirurgicaux)¹⁶. Cette avancée est très importante : ce ne sont pas toutes les personnes trans qui ressentent le besoin de procéder à une transition médicale ou qui le peuvent (en raison de leur état de santé). La possibilité d'avoir des pièces d'identité en phase avec leur véritable identité est un facteur de protection pour leur santé physique et psychologique et facilite aussi leurs interactions de tous les jours. En 2016, les personnes mineures obtiennent les mêmes droits¹⁷. La reconnaissance légale de l'existence des personnes non-binaires¹⁸ se fait attendre quant à elle jusqu'en 2022, dans la foulée d'une décision de la Cour supérieure du Québec. Ce changement législatif reconnaît la **transparence** et clarifie l'**homoparentalité** au sein de plusieurs lois existantes (ex. : *Loi sur les normes du travail*, *Loi sur l'assurance parentale*).

LA CSN EN ACTION POUR LES DROITS DES PERSONNES LGBT+

LA CSN n'a pas été une simple spectatrice durant toutes ces années de lutte pour les droits des personnes LGBT+. En effet, en 1988, la CSN se dote d'un groupe de travail¹⁹ transformé en le comité confédéral dès l'année suivante, maintenant appelé comité confédéral LGBT+. En 1996, la Fédération du commerce-CSN agit en précurseur en négociant l'inclusion de la notion de conjointes et de conjoints de même sexe dans une convention collective²⁰, avant même l'adoption d'une loi en ce sens. En 1998, la CSN contribue activement à la mise sur pied de la Coalition pour la reconnaissance des conjointes et des conjoints de même sexe²¹. En 2002, elle appuie la création de l'union civile ainsi que les nouvelles règles de filiation reconnaissant les deux parents d'une famille homoparentale²². En 2003, la CSN récidive, cette fois en faveur de l'ouverture du mariage aux couples de même sexe²³.

EN 2009, le gouvernement du Québec publie une *Politique québécoise de lutte contre l'homophobie*²⁴. La CSN contribue à la fondation du Collectif de travail LGBT, un regroupement de personnes expertes et d'organismes ayant pour mandat de servir d'interlocuteur auprès du gouvernement, durant l'élaboration de son premier Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016²⁵. Depuis lors, des plans d'action gouvernementaux se succèdent, incluant désormais la lutte contre la transphobie, et la CSN continue ses interventions politiques pour revendiquer les mesures qu'elle juge nécessaires.

DE NOS JOURS, la CSN s'implique activement dans les travaux de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, notamment dans la rédaction du document *Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail – Guide pour les employeurs et les syndicats*²⁶.

LA CSN se penche également sur les textes des conventions collectives et appuie les fédérations à cet égard (POUR PLUS DE DÉTAILS, voir plus loin l'encadré *Une convention collective inclusive, ça veut dire quoi?*).



REGARDS VERS L'AVENIR

LES LUTTES pour les droits fondamentaux des personnes LGBT+ ont permis de faire de grandes avancées. Cependant, la vigilance et la solidarité sont plus que jamais de mise, car les attaques actuelles érodent ces gains partout dans le monde. En Alberta, par exemple, l'ingérence politique entrave l'accès aux soins pour les jeunes trans, en contradiction avec les standards de soins recommandés par les autorités médicales scientifiques. En Italie, nous assistons, entre autres, à l'invalidation du lien parental des parents de même sexe; aux États-Unis, c'est notamment l'abolition des protections contre la discrimination à l'égard des personnes trans; en Russie, c'est carrément la criminalisation de l'usage des symboles LGBT+; et ailleurs encore. Les gains s'effritent partout sur la planète, selon l'association ILGA World.

CES ATTAQUES, qui ciblent particulièrement les personnes trans et non-binaires en Occident, témoignent d'une escalade contre les droits « acquis » pour tous les groupes marginalisés. La multiplication des offensives contre le droit à l'autonomie corporelle des femmes est un exemple révoltant. Devant cela, la primauté des droits fondamentaux doit demeurer un principe inaliénable.

FACE À TOUS CES CONSTATS, il faut se retrousser les manches et agir à notre échelle. Dans nos milieux de travail, des personnes vivent encore aujourd'hui de la discrimination et du harcèlement en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. D'autres s'empêchent de se dévoiler, de crainte d'en subir.

Tous les leviers syndicaux doivent être utilisés pour contribuer aux changements d'attitude nécessaires pour l'établissement d'un climat de travail inclusif et sécuritaire.

Ces leviers comprennent la négociation de conventions collectives véritablement inclusives, des manifestations d'ouverture et d'accueil claires à l'égard de l'ensemble de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres et la défense pleine et entière des droits des personnes LGBT+.

LGBT+ ? LE JEU-QUESTIONNAIRE !

**POUR UN DÉFI UN PEU PLUS RELEVÉ,
il y a parfois plus
d'une option possible...**

**CHOISISSEZ DONC LA RÉPONSE
qui vous semblera
la plus complète !**

LA SECTION

**Des mots pour bien
se comprendre
pourrait vous être utile**

**LES RÉPONSES ET DES PRÉCISIONS
SE TROUVENT À LA PAGE SUIVANTE.**

1. JE SUIS LESBIENNE...

- A. Je suis une femme attirée sexuellement par les femmes.
- B. Je suis gaie.
- C. Je suis homosexuelle.
- D. Je subis parfois de l'homophobie.
- E. Toutes ces réponses peuvent être correctes.

2. JE SUIS BISEXUEL-LE...

- A. Je suis incapable de m'engager dans un couple à long terme.
- B. Nécessairement, je suis en questionnement sur mon orientation sexuelle.
- C. Je suis attiré-e sexuellement par les hommes et par les femmes, ou encore je suis attiré-e par une personne sans égards à son genre.
- D. A, B et C sont correctes.
- E. Seules B et C sont correctes.

3. JE SUIS UNE FEMME TRANS...

- A. À ma naissance, le personnel médical m'a assigné le sexe/genre masculin.
- B. Nécessairement, j'ai subi une chirurgie génitale ou j'aspire à le faire.
- C. Je suis une femme.
- D. Seules B et C sont correctes.
- E. Seules A et C sont correctes.

4. POUR EXPRIMER LE FAIT QU'UN HOMME EST TRANS, IL EST PRÉFÉRABLE DE DIRE...

- A. C'est une femme qui s'identifie comme un homme.
- B. C'est une femme qui veut devenir un homme.
- C. C'est une femme qui veut se transformer en homme.
- D. C'est une femme qui se sent homme.
- E. C'est un homme à qui on a assigné le **sexe/genre féminin à la naissance.**

5. JE SUIS UNE PERSONNE NON-BINAIRE...

- A. Mon identité de genre ne correspond pas au sexe/genre qui m'a été assigné à la naissance.
- B. Mon expression de genre est toujours androgyne ou neutre.
- C. Mon identité de genre n'est ni homme ni femme, mais elle peut être partiellement féminine ou masculine, ou ni l'une ni l'autre.
- D. Mon identité de genre est reconnue par la loi au Québec.
- E. A, C et D sont correctes.

6. UNE FEMME CISGENRE...

- A. C'est une femme dont le sexe/genre assigné à la naissance est féminin (F).
- B. C'est une femme dont le sexe/genre assigné à la naissance correspond à son ressenti profond et intime qu'elle est une femme.
- C. C'est une femme trans dont le ressenti profond et intime est qu'elle est une femme.
- D. C'est un homme à qui on a assigné le sexe/genre féminin (F) à la naissance.
- E. Seules A et B sont correctes.

TESTEZ VOS CONNAISSANCES

7. JE SUIS QUEER...

- A. Je suis homosexuel-le.
- B. Je suis trans.
- C. Je suis cisgenre.
- D. Mon **expression de genre** sort des stéréotypes masculins ou féminins.
- E. Toutes ces réponses peuvent être correctes.

8. SEULES LES PERSONNES LGBT+ PEUVENT ÊTRE VICTIMES D'HOMOPHOBIE OU DE TRANSPHOBIE.

- A. Vrai
- B. Faux

9. IL N'Y A PAS DE PERSONNES LGBT+ DANS MON MILIEU DE TRAVAIL.

- A. Vrai
- B. Faux

LES RÉPONSES

1. LA RÉPONSE LA PLUS COMPLÈTE EST E

Certains mots sont porteurs d'une charge historique, émotive et personnelle variable d'une personne à l'autre. Par exemple, une femme homosexuelle peut être à l'aise avec le terme « lesbienne », alors qu'une autre peut être très inconfortable avec ce terme en raison du caractère péjoratif qui lui est parfois accolé. Il faut donc porter attention aux termes choisis par la personne et utiliser ceux-ci afin de contribuer à un climat de confiance.

2. LA SEULE BONNE RÉPONSE EST C

Il y a encore malheureusement beaucoup de mythes et de préjugés à l'égard des personnes **bisexuelles** ou **pansexuelles**. Les études révèlent même une plus grande discrimination à leur endroit qu'à l'égard des personnes **homosexuelles**, notamment en milieu de travail.

3. LA RÉPONSE LA PLUS COMPLÈTE EST E

À la naissance de tout bébé, le personnel médical coche la case féminin (F) ou masculin (M) en fonction de l'observation de ses organes génitaux. C'est ce qu'on appelle **le sexe/genre assigné à la naissance**. Le qualificatif trans indique simplement que la véritable identité de genre de la personne ne correspond pas à celle qu'on lui a attribuée à la naissance. Certaines personnes trans ressentent un besoin profond de modifier certaines caractéristiques de leur corps (transition médicale), mais ce n'est pas toujours le cas.

4. LA BONNE RÉPONSE EST E

Les expressions qui incluent les verbes comme « devenir » ou « se transformer », devraient être évitées, car le parcours de transition est hautement personnel et diversifié. Pour plusieurs personnes trans, l'identité de genre ressentie a toujours été la même et le dévoilement de cette identité (**transition sociale**) n'a pas été une « transformation », mais une « transition ». De plus, les réalités corporelles et les réalités médicales sont personnelles et confidentielles. Elles relèvent du droit à la vie privée.

5. LA RÉPONSE LA PLUS COMPLÈTE EST E

L'identité de genre non binaire est reconnue dans plusieurs endroits du monde, y compris dans des cultures autochtones, ainsi qu'au Québec depuis 2022.

Comme pour toutes les identités de genre, elle n'est pas nécessairement associée à l'expression de genre de la personne.

6. LA RÉPONSE LA PLUS COMPLÈTE EST E

Le préfixe « cis » signifie « du même côté que ». Une femme cisgenre est donc une personne dont l'identité de genre ainsi que le sexe et le genre assignés à la naissance sont : féminin (F).

7. LA RÉPONSE LA PLUS COMPLÈTE EST E

Queer est un terme anglais qui était, à l'origine, une insulte pour toutes les personnes qui dérogeaient aux attentes genrées. Des personnes LGBT+ se le sont ensuite réapproprié en lui donnant une connotation positive. Queer est un terme parapluie qui peut inclure toutes les personnes des minorités sexuelles et tous les genres.

8. LA RÉPONSE EST FAUX

Les « blagues » ou les insultes homophobes et transphobes sont souvent utilisées dans le but de dévaloriser une personne, peu importe son orientation sexuelle ou son identité de genre. Devant une telle attitude envers autrui, il faut réagir rapidement et fermement, car le silence est une forme de complicité.

9. LA RÉPONSE EST FAUX

On ne peut jamais présumer de l'orientation sexuelle d'une personne ou de son identité de genre, d'où l'importance de toujours maintenir un climat ouvert et inclusif, même si on se croit « entre nous ». De plus, si vos collègues ne font pas eux-mêmes partie des minorités sexuelles ou de genre, il se peut que ce soit le cas d'un de leurs proches (parent, enfant, ami-e, etc.).



POUR DES MILIEUX DE TRAVAIL INCLUSIFS ET SOLIDAIRES

HOMOPHOBIE ET TRANSPHOBIE AU TRAVAIL

ÉTAT DES LIEUX

Force est de constater qu'aujourd'hui encore, l'**homophobie** et la **transphobie** sont toujours bien présentes dans nos milieux de travail. Des études révèlent que, dans l'ensemble, les personnes LGBT+, particulièrement les personnes trans et non-binaires, sont désavantagées en emploi en ce qui concerne :

la rémunération;

la surqualification;

les horaires de travail atypiques;

les situations de harcèlement psychologique, de micro-agression et de violence.



Sans surprise, ces problématiques peuvent entraîner des conséquences négatives sur leur santé physique et psychologique, leur satisfaction au travail, leur engagement organisationnel et leur droit à l'égalité. Ces constats s'appliquent, que la personne ait dévoilé ou non son orientation sexuelle ou son identité de genre. D'ailleurs, une étude récente révèle que la majorité des personnes ne dévoilent pas leur orientation sexuelle au travail ou qu'elles le font seulement auprès de quelques collègues. Malgré des conséquences négatives (stress, hypervigilance, etc.), ce non-dévoilement est parfois perçu comme étant le seul moyen de se protéger face à un environnement hostile à la diversité sexuelle et de genre.

AVANTAGES D'UN MILIEU INCLUSIF POUR LES PERSONNES SALARIÉES

Un climat et un milieu de travail inclusifs favorisent le bien-être des personnes des minorités sexuelles ou de genre et permettent leur dévoilement (*coming out*) en toute sécurité, ainsi que le renforcement de leur sentiment d'appartenance à l'équipe de travail. Un environnement propice au dévoilement favorise la reconnaissance du statut conjugal et familial et des avantages sociaux qui en découlent (congés familiaux, assurance collective familiale, etc.).

CLIMAT DE TRAVAIL HOSTILE : MANIFESTATIONS ET CONSÉQUENCES

Les manifestations de harcèlement ou de discrimination au travail à l'égard des personnes LGBT+ peuvent être le fait de la direction, de cadres, de la clientèle ou de collègues de travail. Elles peuvent prendre des formes variées, comme :

Faire appel à des stéréotypes sexuels grossiers, dévalorisants ou offensants ;

Questionner de manière intrusive une personne sur sa vie sexuelle ou sur ses caractéristiques corporelles ;

Dévoiler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'autrui sans son consentement ;

Empêcher une personne de s'exprimer, l'isoler, l'ignorer ;

Se moquer de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'autrui ;

Répandre des rumeurs, humilier une personne ;

Se permettre des gestes ou des paroles dénigrantes à l'endroit des personnes LGBT+ en général, même sans viser une personne en particulier.

Face à ces manifestations, il importe que l'employeur mette en place des mesures préventives et correctives, car de tels comportements peuvent rapidement devenir un enjeu de harcèlement ou de santé et de sécurité au travail.

En effet, ces comportements vexatoires, même s'ils sont non intentionnels, d'apparence banale ou tenus sous le couvert de l'humour, ont un impact concret et stigmatisant sur la personne visée. Négliger d'agir contribue à l'engrenage vers un climat de travail oppressif.

CE QUE DIT LA LOI

Le droit à un milieu de travail exempt de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre est garanti par la *Charte des droits et libertés de la personne* (ARTICLE 10). Un milieu exempt de harcèlement psychologique, incluant le harcèlement homophobe ou transphobe, est garanti par la *Loi sur les normes du travail* (ARTICLE 81.19). La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* confère à quiconque le droit à « des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique » (ARTICLE 9). De plus, l'ARTICLE 51 de cette loi oblige l'employeur à « prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur ». Il revient donc à l'employeur de prévenir ces situations et de les faire cesser. Le syndicat doit, lui, représenter ses membres, les informer et s'assurer que l'employeur assume ses responsabilités.

comme tout le monde!

QUE FAIRE POUR DES MILIEUX DE TRAVAIL INCLUSIFS ET SOLIDAIRES



RÔLE DE L'EMPLOYEUR

L'établissement d'un climat de travail plus accueillant et inclusif a des retombées positives sur l'ensemble de l'organisation, car il valorise le respect comme valeur organisationnelle fondamentale tout en favorisant la productivité et la rétention des personnes LGBT+.

C'est la responsabilité de l'employeur d'assurer ce climat de travail ouvert et inclusif en prenant les mesures préventives ou correctives appropriées. Voici quelques exemples de gestes concrets pouvant être mis en place par l'employeur, idéalement en collaboration avec le syndicat. Évidemment, le type et la taille de l'organisation auront des impacts sur le choix des stratégies.



Que fait déjà mon employeur ?

- Offrir des activités de sensibilisation et de formation régulières sur les réalités LGBT+ destinées à l'ensemble de l'organisation.
- Utiliser un vocabulaire inclusif dans les divers modes de communication (communiqués, courriels, formulaires, etc.).
- Établir une culture organisationnelle de respect des pré-noms, pronoms et accords d'adjectifs lorsqu'ils sont indiqués par une personne.
- Mettre en place un comité dévolu aux réalités LGBT+ pour connaître les besoins spécifiques de ces communautés.
- Nommer une personne de la direction ou des ressources humaines qui soit responsable des questions de diversité sexuelle et de pluralité des genres.
- Offrir une assurance collective qui reconnaît les conjointes et les conjoints de même genre et qui couvre des soins d'affirmation du genre.
- Adopter une politique affirmant l'inclusion des personnes LGBT+ ainsi que la tolérance zéro en matière d'homophobie et de transphobie.
- Rendre les politiques existantes explicites quant à la diversité sexuelle et la pluralité des genres (politiques concernant le harcèlement, les **violences à caractère sexuel**, etc.)
- Présenter une convention collective inclusive (VOIR ENCADRÉ).
- Soutenir publiquement les luttes LGBT+ et souligner les journées importantes (ex. : 17 mai, Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie).
- Offrir un accès facile à des toilettes et à un vestiaire non genrés en plus des installations genrées (VOIR L'ENCADRÉ À CE SUJET).
- Assurer un processus d'entrevue et d'embauche juste et équitable sans égards à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.
- Choisir un Programme d'aide aux personnes employées offrant des services professionnels respectueux et compétents en matière d'accueil et d'accompagnement ou de soutien des personnes LGBT+.

UNE CONVENTION COLLECTIVE INCLUSIVE, ÇA VEUT DIRE QUOI ?

Le but d'une convention collective inclusive, c'est d'abord de s'assurer que toutes les personnes puissent se reconnaître dans le vocabulaire utilisé. Un libellé doit aussi éviter toute ambiguïté, car l'employeur pourrait l'interpréter pour priver une personne LGBT+ d'un droit. Par exemple, un article qui concerne un congé de paternité doit être rédigé de façon à ce qu'il soit clair que ce congé doit aussi s'appliquer aux couples formés de deux femmes. En 2022, la législation a modifié la terminologie relative aux droits parentaux. Par exemple, en référence « au père ou à la mère » d'un enfant, la loi réfère dorénavant « au père, à la mère ou au parent ». Cela permet d'inclure explicitement un parent non binaire. Les conventions collectives doivent être conformes à ces nouveaux textes de loi.

RÔLE DU SYNDICAT

Le syndicat doit voir à ce que l'employeur respecte ses obligations et doit entreprendre des recours, le cas échéant. Il peut aussi promouvoir un climat ouvert à la diversité. Le syndicat doit aussi informer et sensibiliser les membres des droits au travail, notamment en matière de harcèlement au travail, et peut offrir de la formation à cet égard. Il a un devoir de représentation face à toutes et à tous ses membres, incluant évidemment les personnes LBGT+. Cela nécessite une connaissance appropriée des réalités LBGT+ en milieu de travail. Voici quelques exemples de gestes concrets pouvant être réalisés. Évidemment, la taille du syndicat influencera ses choix de stratégies.



Que fait déjà mon syndicat ?

- Nommer une personne du comité exécutif syndical responsable du dossier LBGT+.
- Assurer une présence syndicale au comité LBGT+, s'il y a lieu.
- Créer un comité syndical LBGT+ et le consulter pour connaître les besoins spécifiques de ces communautés.
- Faire pression sur l'employeur ou collaborer avec lui, selon le cas.
- Employer un vocabulaire inclusif dans ses communications avec les membres et l'employeur.
- Soutenir publiquement les luttes LBGT+ et communiquer les positions syndicales (par un logo ou des affiches sur le babillard syndical, en nommant ces réalités lors d'allocutions, etc.).
- S'assurer que la convention collective est inclusive (VOIR L'ENCADRÉ À CE SUJET).
- Diffuser de l'information et, si possible, offrir des formations concernant les réalités des personnes LBGT+ et leurs droits, notamment en ce qui concerne les questions familiales.
- Développer des partenariats avec des organisations communautaires LBGT+.
- Mettre à jour les statuts les et règlements du syndicat pour s'assurer que le langage utilisé y est inclusif.

Assurer pleinement la défense des droits des personnes LBGT+ et exprimer haut et fort sa solidarité à l'égard de leurs luttes favorise une plus grande implication de ces personnes dans la vie syndicale.

plus
moins

DES TOILETTES (ET DES VESTIAIRES) NON GENRÉES : POURQUOI ET COMMENT ?

L'accès à des toilettes répond à un besoin on ne peut plus fondamental ! Pour les personnes trans et les personnes non-binaires, cependant, l'usage de ces installations peut être une source de stress et un lieu potentiel d'intimidation, voire de violences au quotidien. C'est la raison pour laquelle tout lieu de travail devrait être muni d'aménagements sanitaires non genrés. Rappelons que l'existence de toilettes non genrées est bénéfique pour le personnel, mais aussi pour la clientèle ainsi que pour les usagères et les usagers, car il facilite, par exemple, l'accès à un parent et son enfant ou à une personne proche aidante et à la personne qu'elle aide. L'idée n'est pas de dégenrer l'ensemble des aménagements sanitaires du jour au lendemain, mais plutôt d'assurer immédiatement une disponibilité minimale et de procéder à des rénovations au fur et à mesure que c'est possible.

QUELQUES CLÉS POUR MIEUX COMPRENDRE LES TERMES DE CE GLOSSAIRE ET LEUR IMPORTANCE

LA CSN emploie l'acronyme LGBT+ parce que c'est le nom officiel du comité confédéral. **CERTAINS MOTS** sont relativement nouveaux, mais les réalités qu'ils décrivent ne le sont pas. **LES DÉFINITIONS** se sont transformées à travers le temps et continuent à évoluer. **CES MOTS** sont porteurs d'une charge historique, personnelle et émotive variable d'une personne à l'autre. **UN MOT**, c'est un moyen de compréhension mutuelle. Ce n'est ni une prison, ni une définition complète et immuable de qui on est. **LORSQUE L'ON S'INTERROGE** sur l'appartenance d'une personne aux groupes LGBT+ ou à chacune des variantes de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle, il y a lieu de se fier à l'auto-identification.

AUTO-IDENTIFICATION (DE GENRE OU D'ORIENTATION SEXUELLE)

Manière dont une personne choisit de décrire sa propre identité de genre ou son orientation sexuelle. Chaque personne est à même d'affirmer son appartenance à un groupe ou à un autre, suivant son identité et ses ressentis, ainsi que ses réflexions personnelles par rapport aux mots que les autres utilisent et aux idées qui circulent dans la société.

BISEXUELLE (PERSONNE)

Au sens strict, une personne bisexuelle peut être attirée sexuellement par les hommes et par les femmes. La définition est parfois élargie pour devenir un équivalent de pansexuelle.

CISGENRE (PERSONNE)

Personne dont le sexe/genre assigné à la naissance correspond à son identité de genre. Par exemple, un homme cisgenre a été déclaré « garçon » à la naissance.

COMMUNICATION INCLUSIVE

La communication inclusive fait appel aux formulations neutres (mots collectifs ou épiciques et tournures de phrase) en évitant les termes genrés ou qui énumèrent tous les genres afin qu'aucun ne soit invisibilisé. Elle vise à représenter l'ensemble des membres de la population qu'ils soient femmes, hommes ou personnes non-binaires.

DIVERSITÉ SEXUELLE ET PLURALITÉ DES GENRES

La diversité sexuelle comprend l'ensemble de toutes les orientations sexuelles (ex. hétérosexuelle, bisexuelle, pansexuelle, hétérosexuelle), alors que la pluralité des genres comprend l'ensemble des identités de genre (femmes, hommes ou personnes non-binaires).

DES M POUR B COMPR

TOUS MOTS E ET CARACTÈ DE C BROCHU DÉFINIS CE GLOS

MOTS
BIEN SE
PRENDRE

LES
IN VERT
EN
RES GRAS
ETTE
RE SONT
DANS
SSAIRE.

DEUX ESPRITS OU BISPIRITUELLE (PERSONNE)

Terme utilisé pour décrire, de façon générale, des concepts traditionnels présents dans de nombreuses cultures autochtones. C'est une identité propre à la culture de certaines nations autochtones, qui désigne une personne dont l'identité de genre, l'identité spirituelle ou l'orientation sexuelle comprend à la fois un esprit masculin et un esprit féminin.

DYSPHORIE DE GENRE

Condition de détresse et difficultés de fonctionnement que vivent certaines personnes trans en lien avec des caractéristiques de leur corps ou avec la transphobie rencontrée lors de leur transition (famille, travail, etc.).

EXPRESSION DE GENRE

Façon dont une personne se présente (vêtements, coiffure, langage corporel, profession, etc.) qui correspond généralement aux apparences et aux rôles considérés masculins ou féminins dans la société. L'expression de genre d'une personne peut correspondre ou non au sexe qui lui a été assigné à la naissance. De plus, l'identité de genre profondément ressentie n'est pas toujours extériorisée par l'expression de genre.

GENRE

Le « genre réfère à l'identité personnelle et sociale d'un individu en tant qu'homme, femme ou personne non-binaire¹. »

1. STATISTIQUE CANADA, *Genre de la personne*, [En Ligne], 2024.

HOMOPARENTALITÉ

Une famille homoparentale comporte au moins un parent faisant partie des minorités sexuelles.

HOMOPHOBIE

L'homophobie regroupe toutes les attitudes négatives pouvant mener à la discrimination (harcèlement, rejet, violence, etc.) 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, gayphobie ou biphobie. L'homophobie peut affecter toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforment pas aux stéréotypes de genre.

HOMOSEXUELLE (PERSONNE)

Une personne homosexuelle est attirée sexuellement par des personnes de son propre genre. Les gais et les lesbiennes sont des homosexuel·les.

IDENTITÉ DE GENRE

Ressenti profond et intime de la personne par rapport à cette dimension de son identité (personne non-binaire, femme, homme). Cette identité peut correspondre (cisgenre) ou non (transgenre) au sexe/genre qui lui a été assigné à la naissance. Cela peut changer au cours de la vie d'une personne.

INTERSEXE (PERSONNE)

Une personne intersexe présente, souvent dès sa naissance, des caractéristiques biologiques (génitales, gonadiques, chromosomiques ou hormonales) qui ne correspondent pas aux standards médicaux traditionnellement dichotomiques des corps masculins et féminins.

LGBT+ (PERSONNE)

Acronyme regroupant les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queers, **deux esprits** ainsi que les autres termes identitaires se rapportant aux minorités sexuelles et de genre. D'autres acronymes comme LGBTQ+, 2ELGBTQ+ et 2ELGBTQI+ sont aussi utilisés.

MÉGENRER

Attribuer, de manière intentionnelle ou non, un genre à une personne qui ne correspond pas à celui auquel elle s'identifie, par exemple en utilisant des termes, expressions, prénoms, pronoms ou accords genrés de façon incorrecte à son égard.

MENTION DU SEXE (M, F OU X)

Terme légal référant au genre indiqué à l'état civil et sur le certificat de naissance d'une personne (M : masculin ; F : féminin ; X : non binaire). La mention du sexe peut correspondre au sexe/genre assigné à la naissance ou résulter d'un changement officiel demandé par la personne. Aucun traitement médical n'est requis pour avoir accès à ce changement.

MINORITÉS SEXUELLES ET DE GENRE (PERSONNES DES)

L'expression « minorités sexuelles » comprend toutes les personnes qui ne sont pas hétérosexuelles. L'expression « minorité de genre » comprend toutes les personnes qui ne sont pas cisgenres.

NON-BINAIRE (PERSONNE)

C'est un terme parapluie qui inclut les personnes dont l'identité de genre n'est ni homme ni femme. Cette identité peut être à la fois homme et femme, partiellement féminine ou masculine ou ni l'une ni l'autre (ex. : agendre).

L'expression « non binaire » utilisée comme adjectif ne prend pas de trait d'union. En revanche, les communautés concernées revendiquent de plus en plus l'utilisation du trait d'union dans l'expression « personne non-binaire », afin de faire passer dans l'usage le terme comme adjectif composé. (*Guide de communication inclusive*, UQÀM, p. 26) C'est ce que nous avons adopté comme approche dans le présent guide.

ORIENTATION SEXUELLE

Concerne l'attraction sexuelle ressentie par une personne envers des individus d'un genre donné (orientation homosexuelle ou hétérosexuelle) ou envers toute personne sans égards à son genre (orientation bisexuelle ou pansexuelle). Une personne qui ne ressent pas ou peu d'attraction sexuelle pour autrui peut se définir comme personne asexuelle.

DES M
POUR B
COMPR

TOUS
MOTS E

ET
CARACTÈR

DE C
BROCHU

DÉFINIS
CE GLOS

MOTS BIEN SE PRENDRE

LES
IN VERT
EN
RES GRAS
ETTE
RE SONT
S DANS
SSAIRE.

PARCOURS DE TRANSITION

Processus éminemment personnel d'affirmation de son genre qui peut inclure une transition sociale (dévoilement de son auto-identification), une transition médicale (un ou des traitements médicaux d'affirmation du genre), une transition légale (modification du sexe/genre indiqués et du prénom au registre de l'état civil) ou n'importe quelle combinaison de celles-ci.

SEXE/GENRE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE

Sexe attribué à la naissance de tout bébé en fonction de l'observation de ses organes génitaux et qui est ensuite mentionné au registre de l'état civil ainsi qu'au certificat de naissance.

TRANS (PERSONNE)

Personne dont le sexe/genre assigné à la naissance ne correspond pas à son identité de genre (femme trans, homme trans ou personne non-binaire). Par exemple, une femme trans a eu le sexe/genre masculin assigné à sa naissance.

TRANSPARENTALITÉ

Une famille transparente comporte au moins un parent faisant partie des minorités de genre.

TRANSPHOBIE

La transphobie regroupe toutes les attitudes négatives pouvant mener à la discrimination (harcèlement, rejet, violence, etc.) à l'endroit des personnes trans, non-binaires ou qui ne répondent pas aux attentes sociales genrées de féminité ou de masculinité. Un exemple de transphobie est le refus obstiné d'utiliser les pronoms (ex. : il ou elle) et le prénom choisis par la personne.

QUEER (PERSONNE)

Personne qui choisit ce terme pour nommer son appartenance aux minorités sexuelles ou de genre. C'est donc un mot parapluie pouvant couvrir toutes ces réalités. C'est aussi une ancienne insulte (en anglais) que s'est réapproprié la communauté LGBT+ dans un but d'affirmation. Certaines personnes y associent aussi un sens plus politique en termes de rejet des normes binaires de sexe, de genre et d'orientation sexuelle.

VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Elle comprend toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, de même que toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant les inconduites relatives aux diversités sexuelles ou de genre (ex. : insultes et commentaires offensants, sexistes, homophobes et transphobes).

POUR EN SAVOIR PLUS

RÉFÉRENCES

BAIOCCO, M., et al. « Élaboration d'un indice composite de qualité de l'emploi des travailleurs et travailleuses LGBTQ+ du Québec (Canada) », *Revue internationale du travail*, vol. 162, n° 2, 2023.

BERGERON, M., BLAIS, M., CARIIGNAN-ALLARD, L., DESPRÉS, M., DUBUC, D., KIROUAC, E., et al. *Rapport de recherche du projet Alliance 2SLGBTQIA+*, [Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur], Université du Québec à Montréal, 2023.

BLAIS, M. et al. *Rapport de recension des interventions contribuant à prévenir la discrimination et la violence fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre*, [Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres] Montréal, 2022.

CONSEIL QUÉBÉCOIS LGBT. *Inclusion LGBTQ+ dans l'environnement bâti*, Montréal, 2024.

DUBUC, D. *Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle*, Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec-CSN, 2017.

FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ-CSN). *Guide de communication inclusive en lien avec le genre*, FNEEQ-CSN, Montréal, 2024.

FEMMES ET ÉGALITÉ DES GENRES CANADA. *Terminologie 2ELGBTQ/+ - Glossaire et acronymes fréquents*, gouvernement du Canada, 2024.

ILGA World. Database and World maps.

KHOSLA, P. *Fierté syndicale : Nos luttes, nos victoires*, [nouvelle édition], Vancouver, Toronto et Montréal, 2024.

MORAND, É. et al. "Disclosing One's Non-Heterosexual Sexual Orientation at Work in 2020: A Survey of Quebec LGBTQ Workers", *Journal of Homosexuality*, 71:4, 1030-1056, 2024.

MORAND, É. et al. Les « plaisanteries » des collègues de travail : terrain d'oppression et de résistance à la violence pour les personnes LGBTQ+, *Genre, sexualité et société*, n° 30, Paris, automne 2023.

TABLE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE DES RÉSEAUX DE L'ÉDUCATION. *Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail - Guide pour les employeurs et les syndicats*, Montréal, 2019.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC. *Guide de communication inclusive*, Communauté de pratique en équité, diversité et inclusion (EDI) du réseau de l'Université du Québec, mis à jour le 2023.

WORLD PROFESSIONAL ASSOCIATION FOR TRANSGENDER HEALTH. *Standards of care*, version 8, 2022.

RESSOURCES UTILES

RESSOURCES SYNDICALES

Agir contre la violence et le harcèlement sexuel au travail
csn.qc.ca/agir/vhst/



Conseils centraux de la CSN
csn.qc.ca/conseils-centraux/

Fédérations de la CSN
csn.qc.ca/mouvement/structure/federations/

AU SEIN DE CHAQUE CONSEIL CENTRAL ET DE CHAQUE FÉDÉRATION, une personne est attitrée au dossier des droits des personnes LGBT+. Certaines de ces organisations ont un comité LGBT+.

Comité confédéral LGBT+
csn.qc.ca/mouvement/comites/comite-lgbt/



La boîte à outils LGBT+ du Conseil central du Montréal métropolitain-CSN
sway.cloud.microsoft.com/D2aN2bFilCA-zyRxf?ref=Link&loc=play

CE SITE PROPOSE UNE FOULE DE RESSOURCES : organismes, webinaires et formations, films et séries, livres, balados et autres.



RESSOURCES COMMUNAUTAIRES NATIONALES

Conseil québécois LGBT
conseil-lgbt.ca/

Fondation Émergence
fondationemergence.org/

Interligne
interligne.co/

Aide aux trans du Québec (ATQ)
aideauxtrans.com/fr

Coalition des familles LGBT+
familieslgbt.org/

Alterhéros
alterheros.com/alterheros/

AUTRES RESSOURCES NATIONALES

Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie (gouvernement du Québec)
facebook.com/BLCHT/?locale=fr_CA

Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres (UQÀM)
chairedspg.uqam.ca/

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation
tablehomophobietransphobie.org/

RESSOURCES RÉGIONALES

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Coalition d'aide à la diversité sexuelle
coalitionat.qc.ca/

BAS-SAINT-LAURENT

Uniphare
uniphare.com/

QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES

Alliance Arc-en-ciel
arcencielquebec.ca/

Divergenres
divergenres.org/

GRIS-Chaudière-Appalaches
grischap.org/

GRIS-Québec
grisquebec.org/

Réseau d'allié.e.s de Charlevoix
arcencielquebec.ca/rac/

CŒUR DU QUÉBEC

GRIS-Mauricie-Centre-du-Québec
grismcdq.org/

Trans-Mauricie-Centre du Québec
transmcdq.com/

CÔTE-NORD

Centre d'intervention le Rond-Point (une intervenante LGBT+)
lerondpoint.ca/

ESTRIE

GRIS-Estrie
grisestrie.org/

Trans-Estrie
transestrie.org/fr/accueil/

GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

LGBT+ Baie-des-Chaleurs
facebook.com/LGBT.BDC

Le réseau pour la diversité sexuelle et de genre - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
diversite-gim.org/

MONTÉRÉGIE

Diversgens de Granby
diversgens.org/

Le JAG organisme LGBT+
lejad.org/

MONTRÉAL

GRIS-Montréal
gris.ca/

Organismes listés sur la boîte à outils du CCMM-CSN
sway.cloud.microsoft.com/D2aN2bFilCA-zyRxf?ref=Link&loc=play

OUTAOUAIS

Jeunesse idem
jeunesseidem.org/

Trans Outaouais
transoutaouais.com/

SAGUENAY-LAC-ST-JEAN

Diversité 02
diversite02.ca/



René-Lévesque Union

6h - 22h

contre l'ignorance

contre le mépris

Faisons front commun...

pour l'ensemble de la communauté

pour le RESPECT

contre la honte

pour nos droits
pour la dignité
pour la solidarité
pour l'inclusivité
pour la paix
pour l'amour

Faisons front commun



Solidaire depuis 1921

Production : CSN - Recherche : Dominique Dubuc, Marie-Hélène Bonin et Julien Latflamme
Photo : Dominic Morrisette et contribution militante - BANQ et BAC, 2025