



## ***Droits de la personne et équité : Foire aux questions*** **Contre l'homophobie et l'hétérosexisme en milieu de travail**

### **Les personnes gaies, lesbiennes, bissexuelles, transgenres ont-elles obtenu l'égalité en milieu de travail?**

Au cours des deux dernières décennies, les syndicats ont joué un rôle important pour ce qui est de garantir l'égalité d'accès aux avantages sociaux, aux congés parentaux et à d'autres droits qui n'étaient autrefois offerts qu'aux travailleurs engagés dans une relation hétérosexuelle. Bien que des gains notables aient été réalisés sur le plan juridique, nous savons que le plein respect de la dignité et de l'égalité n'a pas encore été atteint en milieu de travail ou dans la société. En réalité, beaucoup de lesbiennes, d'hommes gais et de personnes bissexuelles doivent composer avec l'exclusion sociale, les commérages, des questions déplacées, un traitement inégal, les moqueries et le harcèlement en raison de leur orientation sexuelle.

### **Quelles sont nos responsabilités en tant que membres d'un syndicat?**

L'AIIO croit que tout le monde a le droit d'être traité avec dignité et égalité au travail. Nous sommes déterminés à faire en sorte que nos membres travaillent dans des milieux où les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles et transgenres (LGBT) sont en sécurité et respectées. Nous devons apprendre à reconnaître et à dénoncer les commentaires et les comportements homophobes. Nous devons appuyer et défendre nos membres LGBT qui sont victimes de discrimination ou de harcèlement et faire respecter leurs droits en faisant valoir les politiques de l'employeur et la convention collective.

### **Qu'est-ce que l'homophobie?**

L'homophobie est une peur irrationnelle de l'homosexualité et des personnes qui sont attirées par les personnes du même sexe. L'homophobie peut se traduire par de l'antipathie et de l'évitement, par des actes de discrimination et de harcèlement en milieu de travail et même par des manifestations de haine et de violence.

Les commentaires homophobes font référence à l'homosexualité ou aux personnes LGBT d'une manière méprisante. Ils surviennent souvent quand une personne ne se conforme pas à une définition étroite du rôle assigné à chaque sexe, p. ex., un homme qui a un comportement « féminin » peut se faire traiter de « tapette ». Une femme qui agit de manière « masculine » peut se voir appelée « butch ». Si on se moque d'une personne parce qu'il ou elle agit autrement que ce qui est considéré comme un comportement masculin ou féminin normal, l'homophobie découle d'une définition rigide des rôles attribués à chaque sexe. C'est pourquoi, pour combattre l'homophobie, nous devons aussi lutter contre le sexisme.

Le « gay-bashing » (violence faite aux gais) est une expression qui fait référence aux agressions verbales ou physiques commises à l'endroit de personnes que l'on croit être LGBT. Cette violence peut prendre la forme d'insinuations et d'injures à caractère sexuel, d'actes d'intimidation, de menaces et de sévices corporels.

### **Qu'est-ce que l'hétérosexisme?**

L'hétérosexisme est une forme d'oppression fondée sur la croyance que l'hétérosexualité constitue la seule façon normale et acceptable d'exprimer sa sexualité. Il est profondément enraciné dans la culture et les institutions de notre société. Que ce soit à l'école, à la maison, ou par l'intermédiaire de la publicité ou de la religion, la plupart d'entre nous apprennent que les seules activités sexuelles ou relations normales sont hétérosexuelles. Ces messages sont puissants et très répandus. On nous montre rarement que les relations entre personnes du même sexe sont positives et constituent une façon normale d'aimer et d'être au monde.

### **Qu'est-ce que l'orientation sexuelle?**

L'orientation sexuelle indique vers qui une personne est érotiquement attirée. De nombreuses études permettent de penser qu'environ 10 % de la population est homosexuelle. On avance également que 15 % de la population américaine est bisexuelle. Les gens ont différentes opinions sur les origines de l'orientation sexuelle. Certains croient qu'elle est déterminée en bas âge. D'autres pensent qu'elle se fonde sur une préférence ou un choix conscient.

### **Qu'entend-on par transgenre?**

Une personne transgenre se perçoit et s'identifie comme appartenant à l'autre sexe et ressent le besoin de vivre conformément à cette perception. Certaines personnes transgenres se font opérer pour changer de sexe, d'autres non. Beaucoup de gens croient à tort que l'identité sexuelle et l'orientation sexuelle sont liées. Certaines personnes transgenres s'engagent dans des relations avec des personnes de même sexe, tandis que d'autres recherchent des relations avec des personnes du sexe opposé. Les transgenres sont victimes de transphobie, en partie parce qu'ils perturbent les notions, qui sont profondément enracinées chez certaines personnes, concernant l'identité sexuelle, la biologie et l'expression sexuelle.

### **Pourquoi une « fierté » LGBT?**

En grandissant, beaucoup de gens apprennent à avoir honte d'au moins certains aspects d'eux-mêmes et de leur vie. Cela est particulièrement vrai pour les LGBT et toutes les personnes qui ne font pas partie de la culture dominante. Le fait de se libérer de cette honte et d'apprendre à être fier est au cœur des manifestations de la fierté.

### **Comment l'homophobie et l'hétérosexisme nous touchent-ils au travail?**

Les commentaires homophobes ou hétérosexistes portent atteinte à la dignité des travailleurs LGBT en donnant à penser qu'ils valent moins que les autres. L'homophobie fait en sorte que beaucoup de travailleurs LGBT restent invisibles et « dans le placard ». Ils choisissent de ne pas dévoiler leur orientation sexuelle par peur de perdre l'amitié et le soutien de leurs collègues, d'être victimes de harcèlement et de rater des occasions professionnelles.

Des commentaires homophobes, comme « tu n'es pas un homosexuel pour moi, tu es une personne » ou « ce n'est pas un problème pourvu que tu ne l'affiches pas », empêchent les LGBT d'être des personnes à part entière. L'« afficher » signifie habituellement qu'une personne fait ou dit quelque chose qui permet aux gens de savoir qu'elle est LGBT. Lorsque des personnes LGBT parlent de leurs relations et de leurs familles, elles font preuve de courage en refusant d'être invisibles et en s'affirmant comme des personnes à part entière.

### **Que puis-je faire pour aider?**

- Modifiez les attitudes homophobes ou hétérosexistes que vous avez peut-être.
- Mettez fin aux blagues homophobes et aux actes d'intimidation en milieu de travail.
- Utilisez des mots comme « lesbienne », « gai », « bisexuel », etc. Vous permettrez ainsi aux travailleurs LGBT de se sentir moins invisibles et vous montrerez à vos collègues à utiliser ces mots également.
- Considérez les personnes LGBT comme des personnes à part entière et traitez-les comme tel. Écoutez les personnes LGBT, comme vous le faites avec vos collègues hétérosexuels, lorsqu'ils vous parlent de leur famille et de leur vie.
- Prenez conscience que nous parlons tous de notre vie sociale et que les personnes LGBT ne font pas exception. Nous n'affichons pas notre hétérosexualité. De la même manière, on ne fait pas étalage de son homosexualité ou de sa bisexualité.
- Évitez les suppositions concernant l'orientation sexuelle d'une personne.
- Respectez la vie privée des personnes LGBT et permettez-leur de faire leur « sortie » lorsqu'elles décident qu'elles sont prêtes. N'empiétez pas sur cette décision en posant des questions insistantes ou inappropriées.

### **Où puis-je obtenir plus d'information et des ressources utiles?**

- *Guide des droits de la personne et de l'équité* de l'AIO (section des membres du site Web de l'AIO, sous « Droits de la personne et équité »).
- *To Our Allies: Everything you ever wanted to know about Lesbian, Gay, Bisexual and Trans Issues.* (en anglais seulement) Congrès du travail du Canada, 2007 (accessible en ligne à [www.caw.ca/en/3678.htm](http://www.caw.ca/en/3678.htm)).
- Séance de réseautage et de stratégisation pour les membres LGBT de l'AIO (« Réunion en petits groupes pour les LGBT ») organisée à l'occasion du caucus annuel sur les droits de la personne et l'équité.
- Politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination de l'employeur.
- Convention collective de l'AIO (on peut la trouver dans la section des membres du site Web de l'AIO, sous « Publications »).
- *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

**Pour obtenir de l'aide et des conseils supplémentaires, communiquez avec le représentant de votre unité de négociation en matière de droits de la personne et d'équité, le président de votre unité de négociation ou votre agent responsable des relations de travail.**

#### Sources :

- *To Our Allies: Everything you ever wanted to know about Lesbian, Gay, Bisexual and Trans Issues.* (en anglais seulement) Congrès du travail du Canada, 2007.
- *Nouveau regard sur l'homophobie et l'hétérosexisme au Canada.* Société canadienne du sida, 2003.