

L'égalité au travail pour les personnes LGBT au Canada: acquis et défis actuels

Line Chamberland, Ph. D. sociologie
Professeure au département de sexologie
Université du Québec à Montréal

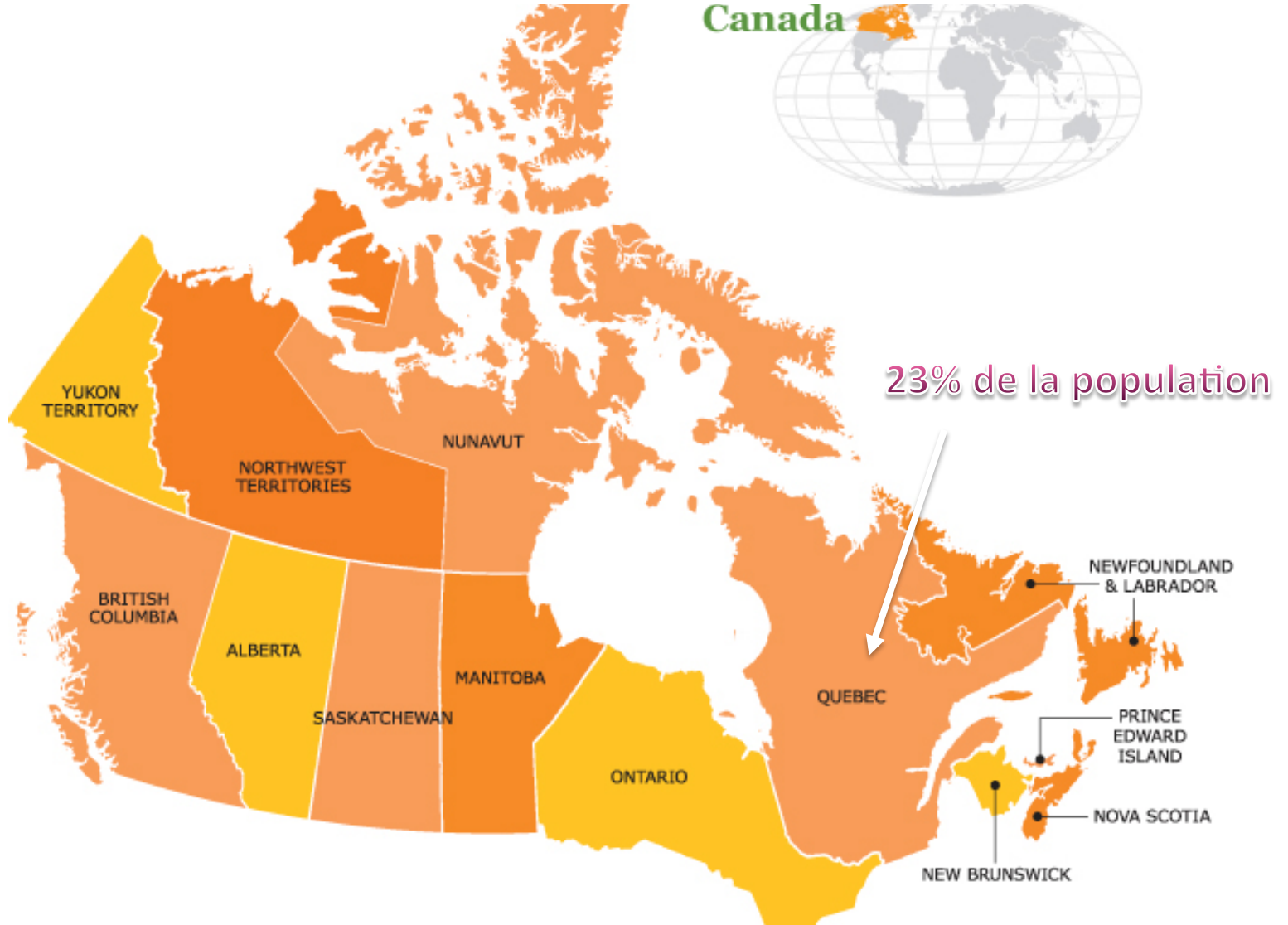
28 novembre 2014



**Chaire de recherche
sur l'homophobie**

FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES

Canada



Interdiction de la discrimination...

- **1977: par la Charte des droits de la personne du Québec**
- **1986-1999: par les Chartes provinciales des droits de la personne dans les 9 autres provinces**
- **1996: Interdiction par la Loi canadienne des droits de la personne**
 - **entreprises de juridiction fédérale (environ 4% de la main d'œuvre) – secteurs des banques, du transport, des postes et télécommunications, gouvernement fédéral, forces armées**

Interdiction de la discrimination

- Inclusion dans les chartes des droits de 6 provinces
 - *Gender identity and gender expression*: Ontario, Nouvelle-Écosse
 - *Gender identity/identité sexuelle*: Manitoba, Nouveau-Brunswick
 - *Gender*: Alberta
 - *Sex and gender*: Île-du-Prince-Édouard
- Non-inclusion dans 3 provinces: Colombie-Britannique, Saskatchewan, Terre-Neuve
- Québec: Jurisprudence (sexe inclut le genre) datant de 1998; portée symbolique et éducative limitée.

Interdiction de la discrimination

- **2012: Bill C-279 pour modifier la Loi canadienne des droits de la personne – projet de loi**
 - **Ajouts aux motifs prohibés de discrimination :**
 - **Gender identity, gender expression**
 - **Identité, expression ou orientation sexuelles**
 - **Adoption au parlement canadien en 2013**
 - **Adoption en première lecture au sénat; en attente dans un comité du sénat depuis 2013**



Québec

- **Couples en unions de fait**
 - Conventions collectives du secteur public et para-public en 1998
 - Législation s'appliquant à l'ensemble de la main d'œuvre en 1999
- **Modification du Code civil**
 - Union civile en 2002 (quasi mariage)
 - Âge de consentement: 18 ans + partage des biens simplifié si entente et pas d'enfants
 - **Droits parentaux en 2002**
 - Deux parents de même sexe sur le certificat de naissance, mêmes droits et obligations



Canada

- **Couples en unions de fait**
 - Entreprises de juridiction fédérale en 2000
- **Quelques percées législatives**
 - Partenariat domestique en Nouvelle-Écosse
 - Adoption de l'enfant de sa conjointe (*common law*)
- **Accès au mariage en 2005, incluant les droits parentaux**
 - Atteinte de l'égalité juridique pour les gais et lesbiennes**

Homophobie diffuse ou larvée, homonégativité

- **Plaisanteries, commentaires désobligeants, allusions...**
- **Souvent indirecte (ne cible personne en particulier)**
- **Véhicule des stéréotypes qui désapprouvent ou dévaluent l'homosexualité**
- **Souvent occasionnelle ou le fait d'une minorité de collègues, mais assez ou très intense chez 20% des participant.e.s à l'étude**

Stéréotypes liés à l'inversion de genre

- **Les gais, c'est un autre monde, ça ne peut pas s'intéresser au hockey. La mécanique automobile, c'est sûr qu'il ne connaît rien. Lui, il est bon dans la décoration de sa maison et dans sa recette de pot-au-feu, mais à part de ça... C'est toujours la même joke, ça devient difficile d'en rire... Ça te met de côté... l'espèce d'isolement qu'on vit (Sébastien, 27 ans, assembleur-monteur en aéronautique)**

Impact sur les compétences professionnelles attribuées aux gais et lesbiennes

- (avocat, relate une discrimination à l'embauche dans le secteur privé) Mes compétences ont été mises en doute, parce que c'est un milieu hardcore. C'est beaucoup d'argumentation. C'est du litige à 100%. Peut-être qu'ils reconnaissent les gais comme un peu soft. Un peu moins combatifs, moins compétitifs. Je pense que c'est le gros préjugé. (Frédéric, 30 ans, cadre intermédiaire dans la fonction publique)

Des préjugés anciens et tenaces...

- Une sexualité anormale
- Association avec la pédophilie
- Une sexualité en attente de l'homme (lesbiennes)
- Des couples instables
- Des parents inadéquats

Et des nouveaux...

- Une sexualité débridée (gais)
- Des êtres superficiels et irresponsables

Homophobie directe...

- **Des comportements qui ciblent une personne et nuisent à son intégration dans le milieu de travail ou à l'exercice de ses fonctions professionnelles**
 - **Étiqueter, souligner constamment l'orientation sexuelle**
 - **Rejet, mise à distance, refus de collaborer**
 - **Dévoilement de l'orientation sexuelle de manière à nuire, mise en doute des compétences et de la réputation professionnelle**
 - **Harcèlement sexuel, avances insistantes (alors que l'orientation sexuelle est connue) (16% des lesbiennes participantes, 9% des gais)**

Homophobie violente...

- **Des gestes et conduites d'une violence flagrante**
 - **Insultes**
 - **Exposition à des propos ou images obscènes**
 - **Vandalisme (outils, automobile...)**
 - **Menaces et agressions physiques**

Homophobie violente...

- **Des gestes et conduites d'une violence flagrante**
 - **Insultes**
 - **Exposition à des propos ou images obscènes**
 - **Vandalisme (outils, automobile...)**
 - **Menaces et agressions physiques**

Milieux plus homophobes?

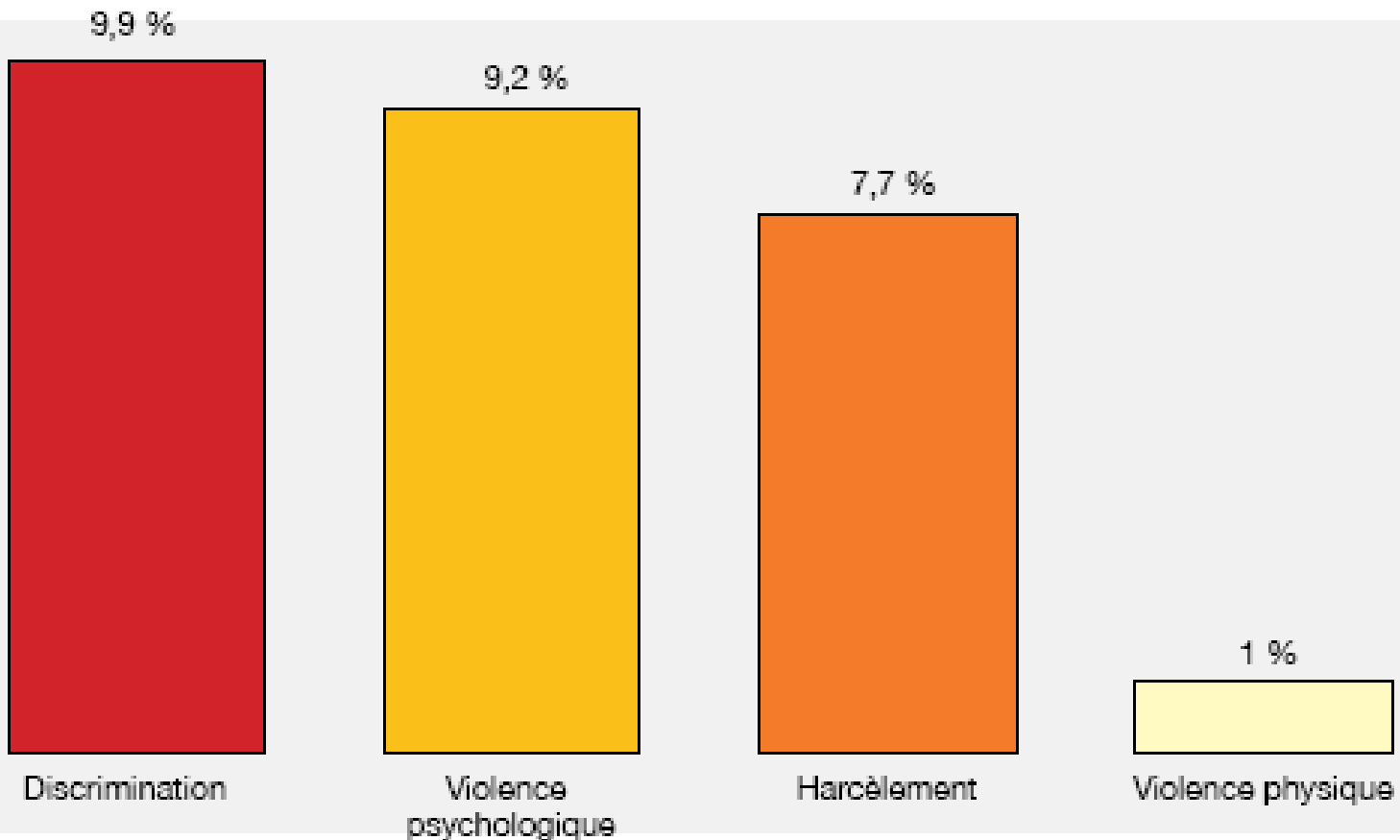
- **Composition du milieu de travail:**
 - **Milieux à majorité masculine:**
 - **manifestations d'homophobie plus nombreuses et soutenues;**
 - **milieu plus souvent perçu comme fermé ou très fermé;**
 - **plus de stress ressenti pour des raisons liés à l'orientation sexuelle**

Facteur de vulnérabilité...

- **Précarité d'emploi:**
 - **Sentiment d'inconfort, d'isolement, stress...**
 - **Anticipation de conséquences négatives**

Respect des droits

(mesure auto-rapportée, basée sur les définitions officielles)



Les étapes:

- **Reconnaître la situation**
- **Évaluer les avantages et inconvénients d'un recours**
 - **Anticipation de conséquences négatives**
 - **Conséquences sur les relations avec les collègues**
 - **Conséquences sur la vie privée**
- **Estimation des chances de réussite d'un recours**

Autres freins

- **Faible niveau d'information**
- **Difficile d'envisager un retour au travail**

Employeur

- Quart des répondant.e.s: faible niveau de confiance en l'employeur pour défendre un employé victime de discrimination
- Manque d'initiative des employeurs (diffusion d'information, vocabulaire inclusif, sensibilisation du milieu de travail...)

Syndicat

- Perception légèrement plus positive

Mais la situation s'améliore...

Politique gouvernementale de lutte contre l'homophobie (2009)

Plan d'action 2011-2016

- Campagne nationale de sensibilisation
www.luttehomophobie.gouv.qc.ca



Plan d'action 2011-2016

www.travail.gouv.qc.ca

GUIDE SUR LES DROITS DES PERSONNES FACE À
**L'HOMOPHOBIE EN
MILIEU DE TRAVAIL**



UN
QUÉBEC
POUR TOUS

Québec 

Chambre de commerce gaie du Québec

- **Présence et sensibilisation auprès des autres chambres de commerce et des milieux d'affaires**

- **Lexique LGBT**

http://ccgq.ca/CCGQ-2014_Lexique-LGBT.pdf

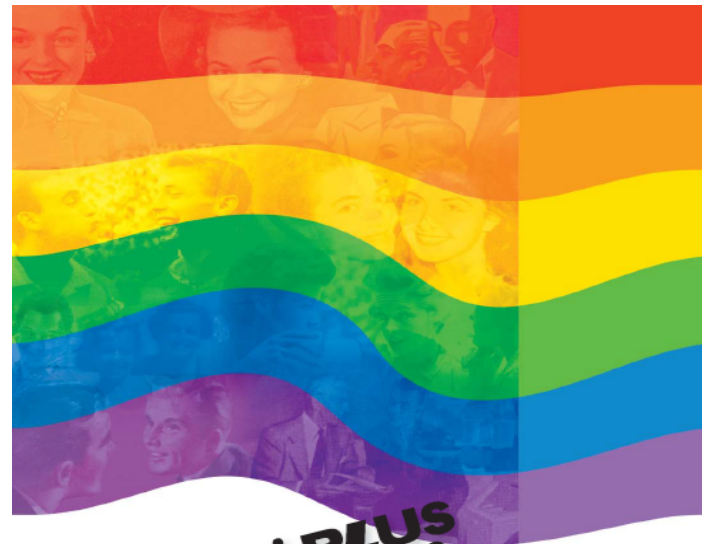


Chambre de commerce
gaie du Québec

Fierté au travail/Pride at work

Comités LGBT dans les grandes fédérations syndicales

- Taux de syndicalisation oscille autour de 40%



**Ni PLUS
Ni MOINS:
COMME
TOUT LE
MONDE!**

DOCUMENT
D'ANIMATION
SUR L'HOMOPHOBIE



Centrale des syndicats du Québec



Comité pour la
diversité sexuelle (CSQ)



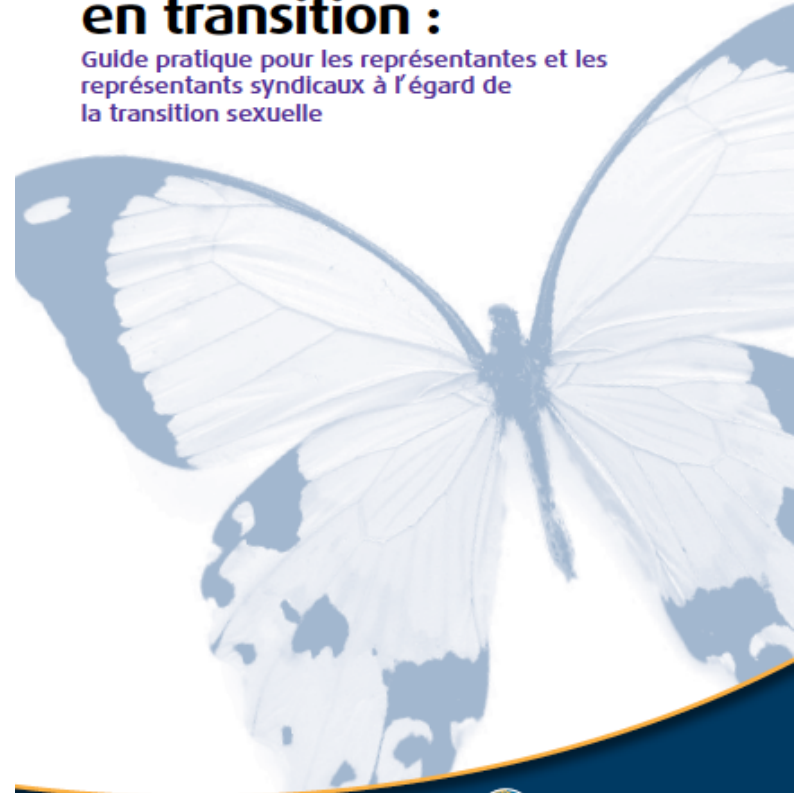
OUI À LA DIVERSITÉ!

NON À L'HOMOPHOBIE ET À LA TRANSPHOBIE!



Fédération des travailleurs, travailleuses du Québec


Travailleuses
et travailleurs
en transition :
Guide pratique pour les représentantes et les
représentants syndicaux à l'égard de
la transition sexuelle



congresdutravail.ca



Congrès du travail du Canada
Canadian Labour Congress

Circulation de l'information sur les droits

Variations selon les types d'entreprises

- Secteurs des banques, assurances, services (hôtellerie, tourisme...), nouvelles technologies, mode...
 - Marketing auprès de clientèles LGBT
 - Attraction/rétention d'une main d'œuvre diversifiée et qualifiée
- Secteurs plus traditionnels
 - Construction – recul des femmes

Benchmark Report 2014

Micro-agressions

Discriminations croisées

Lesbophobie

Imbrication de hétérosexisme et sexisme

- Division sexuelle du travail
- (Hétéro)sexualisation des femmes

Revenus plus faibles



Discriminations croisées

Racisme, appartenance à une minorité visible/audible et statut d'immigration

Compétences professionnelles non reconnues



Discriminations envers les personnes trans

Exclusion du marché du travail

Emplois sous-qualifiés

Revenus faibles



Questions? Commentaires?

28 novembre 2014

UQÀM

**Chaire de recherche
sur l'homophobie**

FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES