

Le harcèlement psychologique au travail touche aussi les lesbiennes et les gais

La violence homophobe en milieu de travail revêt plusieurs formes dont les principales sont les agressions, le harcèlement, l'étiquetage et la violence psychologique. La violence psychologique, la plus évidente, englobe diverses tactiques qui ont pour effet de saper la confiance en soi chez les travailleuses lesbiennes ou les travailleurs gais. Les sarcasmes, les insultes, les moqueries, le mépris, la menace de violence physique ou l'isolement des collègues de travail sont autant de manifestations de cette violence.

L'étiquetage d'une travailleuse lesbienne ou du travailleur gai par le biais d'épithètes tels que « tapette », « fif » ou « lesbienne » peut être considéré comme une forme de violence psychologique.



Guide de référence pour identifier les ressources syndicales

Pour défendre les intérêts des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes

La CSQ a une longue histoire de lutte pour les droits humains, dont l'un des axes fondamentaux est celui du combat contre la discrimination et la violence, inacceptables sous toutes leurs formes.

Quel rapport existe-t-il entre homosexualité et syndicalisme ? Les syndicats ont été créés pour améliorer et protéger les conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs. Si un membre est victime de discrimination, de violence ou de harcèlement au travail en raison de son orientation sexuelle, il incombe au syndicat de lui offrir une protection juridique. En conséquence, les syndicats doivent contribuer à une société exempte de tout préjugé et de toute discrimination. Qu'ils soient connus ou non, chaque syndicat a des membres homosexuels – hommes et femmes.

Aucune personne homosexuelle ne doit être confrontée à la discrimination ou au rejet. Pourtant chaque jour qui passe voit ces personnes intimidées, harcelées, discriminées en raison de leur orientation sexuelle, alors que cela n'a absolument aucun rapport avec leur travail. Personne ne doit avoir peur de voir son avenir professionnel menacé par les préjugés des autres.

Ce guide constitue un document qui traite des droits humains, en l'occurrence ceux du personnel homosexuel dans le monde du travail.

Ce guide traite également des grands problèmes que rencontrent les gais et les lesbiennes sur leur lieu de travail, donne des idées pratiques d'action syndicale, reprend des modèles et des clauses à ajouter dans les conventions collectives ainsi que des articles à ajouter aux statuts et règlements d'un syndicat.

Que faire en tant que responsable syndical ?

Les milieux de travail sont des milieux de vie. La personne déléguée syndicale peut contribuer à créer un climat d'ouverture et de respect de la diversité des orientations sexuelles sur les lieux de travail. Elle peut agir pour contrer l'ignorance, les préjugés, les stéréotypes, la discrimination, le harcèlement ou la violence homophobe par des stratégies de sensibilisation et de formation auprès des membres.

À court ou à moyen terme, les moyens mis en œuvre pour combattre l'homophobie auront un impact sur l'affirmation des travailleuses lesbiennes et des travailleurs gais, de même que sur leur santé et leur bien-être en emploi. Il est inacceptable qu'un nombre non négligeable de nos membres ait encore peur de subir préjugés, ostracisme et discrimination en emploi de la part de leurs collègues comme de l'employeur.

Toute personne sensible à la question des droits de la personne devrait réfléchir à cette situation, aux causes et aux raisons qui conditionnent cette peur de même qu'aux moyens à prendre pour faire de nos milieux de travail des milieux exempts d'homophobie et d'hétérosexisme.

La lutte contre la violence et l'homophobie est avant tout un combat contre l'ignorance, les fausses croyances et les préjugés. Nos actions pour éliminer cette forme d'intolérance sont le gage d'une société plus juste et équitable.



Comité des droits des gais et lesbiennes

Que faisons-nous ?

Créé en 1997, le Comité des droits des gais et lesbiennes a pour objectifs :

- d'exercer un rôle de réflexion, d'analyse, d'intervention (promotion, animation, formation, action) et de représentation au sein de la CSQ et d'autres organismes pour que les préoccupations des membres gais et lesbiennes soient intégrées aux orientations et aux pratiques de la CSQ, de ses fédérations, de son association et de ses syndicats affiliés ;
- de participer à différents organismes gouvernementaux ou communautaires afin de combattre l'homophobie à l'école et dans les milieux de travail ;
- de produire des documents pour tenir compte des préoccupations et des aspirations des membres gais et lesbiennes dans leur milieu de travail ;
- de susciter la participation des membres gais et lesbiennes dans la vie syndicale.



Comité des droits
des gais et lesbiennes CSQ

Centrale des syndicats
du Québec



Reconnaître l'homophobie, agir pour la contrer

De quelle réalité parlons-nous ?

Les lesbiennes et gais constituent une minorité peu visible dans notre milieu de travail comme dans la société. Ils proviennent de toutes les catégories d'âge, de toutes les classes sociales et de toutes les professions. Les personnes homosexuelles proviennent aussi de diverses communautés culturelles et autochtones.

En dépit des avancées des trente dernières années, pour les jeunes et les adultes homosexuels, le chemin de l'égalité comporte de nombreux obstacles : ignorance et préjugés, étiquettes et discrimination, harcèlement et agressions.

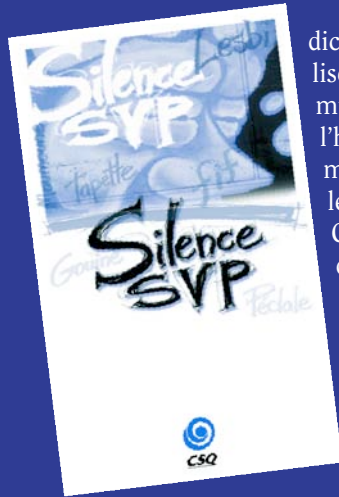
Dans tous les établissements d'enseignement du Québec, des jeunes se questionnent sur leur orientation sexuelle, souvent dans un climat d'isolement et de détresse. Celles et ceux qui se font étiquetés comme « fif », « tapette » ou « lesbienne » sont les plus brutalement exposés à la violence homophobe en milieu scolaire. Aucun jeune ne devrait être confronté à cette violence exercée à son endroit par d'autres jeunes. Le silence sur l'existence de l'homophobie dans nos établissements scolaires doublé du silence sur les réalités vécues par les jeunes homosexuels équivaut à les laisser seuls, seuls avec leurs questions, seuls face à la violence homophobe, seuls avec leur souffrance.

Agir à l'école en instaurant un climat de respect de la diversité des orientations sexuelles, c'est travailler à prévenir l'homophobie à l'école. La lutte contre l'homophobie est d'abord et avant tout un combat contre l'ignorance, les fausses croyances et les préjugés. Elle nécessite un long et patient travail de sensibilisation et d'éducation auprès des jeunes, des collègues et des dirigeants.

Pour changer les choses, il faut passer ensemble à l'action. L'élaboration d'un plan national concerté de tous les intervenants du réseau scolaire et du réseau collégial s'avère nécessaire pour lutter contre cette forme de violence que constitue l'homophobie.

Silence SVP (DVD ou vidéo)

L'homophobie dans le milieu de l'éducation



La Centrale des syndicats du Québec a réalisé une vidéo sur les multiples visages de l'homophobie dans le milieu de l'éducation et les milieux de travail. Cette vidéo a été produite avec la collaboration du Comité des droits des gais et lesbiennes de la Centrale.

Les thématiques abordées dans la vidéo sont les suivantes :

- Milieu privilégié de la transmission du savoir et des valeurs, l'école est-elle ouverte à l'homosexualité ?
- Si l'égalité des droits pour les gais et les lesbiennes est de plus en plus reconnue au Québec, comment se traduit-elle à l'école ?
- Le milieu scolaire fournit-il des conditions propices à l'épanouissement des adolescentes et des adolescents qui se questionnent sur leur orientation sexuelle ou qui ont un parent homosexuel ?
- Comment ces jeunes font-ils face aux préjugés de leurs pairs et au silence du milieu scolaire ?

Au-delà de la clientèle étudiante, il y a des personnels gais et lesbiennes qui œuvrent dans le milieu de l'éducation. Conscientes de la dimension morale de leur travail éducatif, comment ces personnes vivent-elles leur homosexualité en emploi ? Le cacher ou le dire ? Le dire, mais à quel prix ?

La reconnaissance des conjointes ou conjoints de même sexe

Guide d'information à propos :

- de la loi 32, *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les conjoints de fait*, adoptée en juin 1999 ;
- de la loi 84, *Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation*, adoptée en juin 2002 ;
- de la loi C-38, *Loi reconnaissant le mariage civil entre deux personnes*, adoptée le 28 juin 2005.

Selon les plus récentes études américaines et canadiennes, plus de 80 % des femmes lesbiennes et de 75 % des hommes gais taisent encore aujourd'hui leur identité homosexuelle en emploi, par crainte des préjugés et de la discrimination. La majorité d'entre eux préfèrent ne pas réclamer leurs droits plutôt que d'être exposés à la stigmatisation et au risque de représailles.

Ce guide a pour but de favoriser, chez les travailleuses lesbiennes et les travailleurs gais, l'exercice de leurs droits et de sensibiliser les gens aux difficultés vécues par les lesbiennes et les gais en emploi.

Par exemple, inscrire sa conjointe ou son conjoint de même sexe dans son régime d'assurance ne va pas de soi. Ce geste exige la divulgation de son orientation sexuelle en milieu de travail et, par conséquent, veut dire être exposé aux diverses réactions, positives et négatives, de la part de ses collègues et de son employeur.

En ce début du troisième millénaire, il est grand temps que les conjugalités gaies et lesbiennes sortent du placard de la sphère privée pour occuper leur juste place dans l'espace public. La reconnaissance des conjugalités homosexuelles demande un geste d'affirmation que seul la travailleuse lesbienne ou le travailleur gai peut poser. Cette affirmation n'est possible que dans un climat d'ouverture et de confiance que les personnes déléguées syndicales peuvent contribuer à créer en milieu de travail.

Les nouvelles réalités familiales - les familles homoparentales

« Il est 8 h. La cloche sonne. Première journée d'école pour Magalie, 5 ans. Très excitée par cette nouvelle aventure, elle est aussi inquiète. Elle sait que, tôt ou tard, on lui posera des questions sur sa famille. À la maison, on lui a dit de sentir bien à l'aise de dire ou non qu'elle vit avec deux mamans. Mais à cinq ans, devant vingt petits copains, c'est quoi se sentir *bien à l'aise* d'être si différente ?¹ »

- Quelle est la réalité des enfants des familles homoparentales ?
- Ces enfants peuvent-ils être victimes d'homophobie ?
- Est-ce que les façons de faire de l'école peuvent être problématiques ?
- Comment réagissent les autres enfants face à cette réalité ?

Les enfants de ces familles vivent chacun des réalités particulières. Même si tous ont un ou des parents homosexuels, le fait de connaître ou non son père, d'avoir deux (ou plus) mamans ou deux papas amène qu'ils doivent s'adapter à des situations qu'ils sont souvent très peu à vivre et qui sont généralement incomprises par leurs pairs des milieux de garde ou de l'école. De plus, les intervenantes et intervenants sont ordinairement inconfortables d'intervenir auprès des autres enfants puisqu'ils connaissent mal cette réalité et craignent de provoquer des situations délicates en abordant ce sujet avec les autres enfants. Ces enfants peuvent cependant être victimes d'homophobie et les intervenantes et intervenants doivent s'outiller afin de les soutenir vu qu'ils n'ont pas les ressources pour faire face aux difficultés liées à l'homophobie.

¹ Tiré du Guide pédagogique sur la vidéo-DVD produite par la CSQ, Silence SVP.