

# Que faire en tant que responsable syndical ?

## La réalité des lesbiennes et des gais membres de la CSQ

### TABLE DES MATIÈRES

Introduction

1. La réalité des droits des lesbiennes et des gais

2. S'assurer d'avoir une convention collective non discriminatoire

3. Informer nos membres des avantages sociaux auxquels ils ont droit

4. Faciliter la sortie du placard

5. Contrer l'homophobie par l'éducation et l'action

Quelques ressources

Ce document a pour objectif de faciliter l'intégration des travailleuses lesbiennes et des travailleurs gais afin qu'ils revendiquent leurs droits.

Nous devons constater que depuis 1999, la communauté gaie et lesbienne a obtenu des gains très importants quant à la reconnaissance des conjointes et conjoints de même sexe :

- le gouvernement du Québec adoptait, en juin 1999, la loi 32, *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les conjoints de fait* ;
- le gouvernement libéral adoptait la loi C-23, *Loi sur la modernisation de certains régimes d'avantages et d'obligations* (L.C. 2000, c. 12), qui entrerait en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001 ;
- la négociation des secteurs public et parapublic intégrait dans les conventions collectives la définition de conjoint de même sexe ;
- le gouvernement du Québec adoptait en juin 2002 la loi 84, *Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation* ;
- le gouvernement fédéral adoptait, le 28 juin 2005, la loi C-38, *Loi reconnaissant le mariage civil entre deux personnes*.

Le fait d'avoir obtenu la reconnaissance des conjointes et conjoints de même sexe ne veut pas dire pour autant que toutes les barrières de discrimination envers l'homosexualité seront brisées du jour au lendemain.

Selon les plus récentes études américaines et canadiennes, plus de 80 % de femmes lesbiennes et 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 préféreraient ne pas réclamer ses droits plutôt que d'être exposée à la stigmatisation et aux risques de représailles. Considérant les changements législatifs actuels et à venir, il importe donc que nos organisations syndicales renversent la vapeur en luttant activement contre l'homophobie en milieu de travail et en incitant les travailleuses lesbiennes et les travailleurs gais à réclamer les avantages sociaux auxquels ils ont droit sans crainte de préjudices.

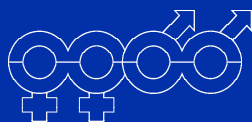
Ce geste d'affirmation que seule la travailleuse ou seul le travailleur peut poser n'est possible que dans un climat d'ouverture et de confiance que les responsables syndicaux peuvent contribuer à créer en milieu de travail. Car c'est ce geste, en définitive, qui permettra de reconnaître la légitimité des relations amoureuses entre personnes de même sexe et de révéler la diversité réelle des orientations sexuelles dans nos milieux de travail.

### 1. La réalité des droits des lesbiennes et des gais

Des études nord-américaines sur la sexualité révèlent que jusqu'à 8 % de la population féminine et jusqu'à 10 % de la population masculine pourraient être homosexuelles<sup>1</sup>. Quel que soit le chiffre exact, cela implique qu'il y a, à l'intérieur de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et de ses fédérations affiliées, plusieurs dizaines de centaines de femmes et d'hommes qui éprouvent un sentiment amoureux envers une personne de leur sexe. Nous les côtoyons dans notre vie quotidienne, la plupart du temps sans le savoir. C'est que l'orientation sexuelle n'est pas une caractéristique perceptible. Les lesbiennes et les gais constituent une minorité peu visible dans les milieux de travail comme dans la société. Ces personnes résident dans toutes les régions du Québec, appartiennent à toutes les catégories d'âge et exercent toutes les professions.

Pour les jeunes et les adultes homosexuels, le chemin vers l'égalité comporte de nombreux obstacles : ignorance et préjugés, étiquetage et discrimination, harcèlement et agressions.

Considérée comme un péché, un crime et une pathologie, l'homosexualité a été pendant longtemps condamnée par les institutions sociales, juridiques et l'est toujours par les institutions religieuses.



Un grand nombre de jeunes anticipent des réactions négatives de la part de leur entourage relativement à la divulgation de leur homosexualité. Dans tous les établissements scolaires du Québec, des jeunes se questionnent sur leur orientation sexuelle souvent dans un contexte d'isolement et de détresse. La discrimination et la violence à l'endroit des lesbiennes et gais s'expriment de diverses manières. L'une de ses manifestations les plus subtiles est le silence sur les réalités vécues par les personnes homosexuelles. Nous devons agir pour briser ce silence et contrer l'homophobie dans nos milieux de travail.

La lutte contre la violence et 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 membres et des personnes représentantes syndicales. Cependant, nos actions pour éliminer cette forme d'intolérance sont le gage d'une société plus juste et équitable.

Afin de se sensibiliser et comprendre la réalité des lesbiennes et gais, la personne responsable syndicale peut prendre connaissance des documents produits par la CSQ disponibles sur le site Internet de la Centrale : [www.csq.qc.net](http://www.csq.qc.net), et pointer sur la rubrique « Instances ».

## **2. S'assurer d'avoir une convention collective non discriminatoire**

Depuis 2000, les conventions collectives des secteurs public et parapublic contiennent une nouvelle définition de la notion de « conjoint » qui inclut désormais les conjointes et les conjoints de même sexe. Toutefois, certaines conventions collectives d'autres secteurs n'ont pas été modifiées pour y inclure les couples de gais et de lesbiennes. En tant que personne déléguée syndicale, il importe que vous examiniez attentivement la définition de la notion de « conjoint » et proposiez des modifications afin que celle-ci soit exempte de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Cette définition doit être conforme au principe de non-discrimination prévu à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

À la suite de l'adoption en juin 2002 de la loi 84 *Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation*, il faut ajuster les conventions collectives afin de couvrir la réalité de l'union civile et les nouvelles règles de filiation accordées aux lesbiennes et gais.

## **3. Informer nos membres des avantages sociaux auxquels ils ont droit**

En vertu de la nouvelle définition de la notion de « conjoint », les travailleuses lesbiennes et travailleurs gais peuvent faire reconnaître leur partenaire au chapitre des assurances, des régimes de retraite, des droits parentaux, des congés familiaux, sociaux et de tout autre avantage accordé aux conjoints de fait dans la convention collective. Parce que les lesbiennes et les gais ont longtemps été exclus des lois et des disposi-

tions concernant la conjugalité et la parentalité, nombreuses sont les personnes qui sont mal informées. Il est donc nécessaire que les personnes déléguées syndicales fassent connaître les nouveaux droits et avantages sociaux accordés aux travailleuses lesbiennes et aux travailleurs gais dans leur convention collective. La personne déléguée pourra utiliser à cette fin les bulletins syndicaux, les babillards ou tout autre moyen qu'elle jugera approprié pour rejoindre cette minorité généralement invisible en milieu de travail.

Certaines personnes responsables syndicales pourraient être tentées de croire que ces nouvelles dispositions ne concernent pas les membres de leur syndicat ou de leur fédération et qu'il n'y a pas lieu de diffuser cette information. On aurait tort de présumer que tous les membres de notre syndicat sont d'orientation hétérosexuelle parce qu'aucun d'entre eux n'a affirmé son homosexualité. Ce serait méconnaître les réalités homosexuelles en milieu de travail. Craignant d'être stigmatisés en emploi, la plupart des lesbiennes et des gais ont développé des stratégies de protection qui les mettent à l'abri des réactions potentiellement négatives de leurs collègues et de leurs supérieurs. Mentionnons entre autres stratégies : éviter de parler de sa vie conjugale en emploi, utiliser des termes neutres pour désigner sa conjointe ou son conjoint, se construire une image de célibataire ou encore mentir sur le sexe de sa conjointe ou de son conjoint afin de ne pas être stigmatisé. Évidemment, toutes ces manœuvres visant à ne pas être confrontés aux préjugés ou à l'homophobie et à préserver une harmonie dans les relations de travail ont un impact sur la santé au travail des lesbiennes et des gais. Plusieurs affirment à cet égard qu'ils ne sont que la moitié d'eux-mêmes en emploi.

Les effets de nos interventions ne sont pas toujours perceptibles, voire mesurables immédiatement. Vous pourriez être surpris de l'impact à moyen ou à long terme de l'information que vous diffusez. Les travailleuses lesbiennes et les travailleurs gais ont été habitués pendant des décennies à des conventions collectives discriminatoires à leur endroit. Pour tout groupe opprimé, la confiance envers le groupe dominant est un processus qui se construit pas à pas. Soyez assurés, cependant, de la pertinence et de l'impact positif du geste que vous posez en diffusant de l'information sur les droits des lesbiennes et des gais.

## **4. Faciliter la sortie du placard**

Réclamer des bénéfices en matière de conjugalité et de parentalité en vertu de sa convention collective requiert la divulgation de son orientation sexuelle. Pour les lesbiennes et les gais et qui ne se sont pas encore affirmés en milieu de travail, soit la majorité, il s'agit là d'un défi considérable. D'autant plus que le régime d'assurance médicaments prévoit qu'une personne vivant en union de fait est obligée de faire adhérer sa conjointe ou son conjoint à un régime privé d'assurance géré par l'employeur, si ce dernier ne participe pas déjà à un tel

régime. L'inscription de sa conjointe ou de son conjoint entraîne obligatoirement une sortie du placard en milieu de travail ou, à tout le moins, au service des ressources humaines de l'établissement. Relativement à cette situation, chaque travailleuse lesbienne ou travailleur gai procède à une évaluation personnelle des gains et des risques qu'il encourt à inscrire le partenaire de même sexe à son régime d'assurance, de retraite ou à tout autre avantage social. Malheureusement, depuis l'entrée en vigueur au Québec des lois 32 et 84 et des nouvelles dispositions dans nos conventions collectives, on ne peut que constater que peu de lesbiennes et de gais se prévalent des avantages sociaux auxquels ils ont droit. La personne déléguée syndicale peut contribuer à faciliter l'exercice de ces droits.

Voici quelques suggestions susceptibles de créer un climat de confiance pour les lesbiennes et gais membres de votre syndicat.

- **Prenez d'abord conscience de vos propres attitudes et comportements vis-à-vis des personnes homosexuelles.** À cause de notre éducation, la plupart d'entre nous avons intégré, à des degrés divers, une vision hétérosexiste de la conjugalité, et de la parentalité en considérant les relations entre hommes et femmes comme un modèle naturel et supérieur de relation amoureuse. Ce présupposé peut nous amener à accorder une valeur différente aux relations amoureuses entre personnes de même sexe, voire à les inférioriser. Prendre conscience de ses propres préjugés ou de sa méconnaissance des réalités homosexuelles est le premier pas pour déconstruire ce que nous avons appris et offrir des services exempts de discrimination.
- **Ne faites jamais de supposition en matière d'orientation sexuelle de vos collègues.** Les suppositions et les hypothèses peuvent conduire à des équivoques, à mettre des étiquettes sur les personnes et à engendrer des rumeurs. Toutes les étiquettes sont réductrices. Les étiquettes peuvent non seulement être erronées, mais elles peuvent entraîner des conséquences douloureuses pour des collègues qui ont choisi de ne pas divulguer leur orientation sexuelle en milieu de travail. Prenez conscience de l'impact de l'étiquetage et des rumeurs. Également, respectez la décision de certains de vos collègues de taire leur orientation sexuelle en milieu de travail.
- **Garantissez la confidentialité des renseignements** aux membres qui se confient à vous en tant que responsable syndical. Le respect de la confidentialité des renseignements est un élément clé permettant aux travailleuses lesbiennes et aux travailleurs gais de ne pas courir le risque d'être stigmatisés en emploi à cause de leur orientation sexuelle. Les renseignements personnels sont-ils bien protégés dans votre syndicat ? Les services des ressources humaines ou de la paie de votre établissement protègent-ils adéquatement les renseignements personnels sur les

employés ? Il peut être utile d'entreprendre une évaluation des mesures visant à protéger la vie privée des employés et de proposer des correctifs, si nécessaire, afin de respecter ce droit prévu à la Charte. Si, pour quelque raison que ce soit, la confidentialité des renseignements ne peut être garantie, faites-le savoir au membre qui requiert vos services et discutez ensemble des risques réels ou anticipés que la divulgation de son orientation sexuelle pourrait entraîner. Exprimez clairement que le syndicat est disposé à le soutenir.

- **Ne forcez jamais personne à révéler son orientation sexuelle :** il s'agit d'une décision personnelle. Toutefois, n'hésitez pas à offrir votre soutien en tant que responsable syndical si elle décide de le faire.
- **Manifestez votre ouverture à l'égard de l'homosexualité dans les services que vous offrez.** Portez attention aux mots utilisés dans vos communications avec les membres de votre syndicat afin qu'ils soient inclusifs de la diversité des orientations sexuelles. N'attendez pas que des collègues lesbiennes et gais s'affirment en milieu de travail pour démontrer une ouverture à l'égard de l'homosexualité. En « affichant » votre ouverture et votre solidarité à l'endroit de cette minorité, vous contribuerez à créer un climat de confiance propice à l'exercice de ses droits.
- **Encouragez les lesbiennes et les gais à se prévaloir des droits et des avantages sociaux prévus à leur convention collective.** Informez les membres de votre syndicat des droits et des avantages sociaux nouvellement consentis aux travailleuses lesbiennes et aux travailleurs gais. Faites-le de manière répétée au fil des ans, car on ne change pas la perception de nos conventions collectives qui ont été discriminatoires pendant des décennies envers les travailleuses lesbiennes et les travailleurs gais en une seule communication !

## 5. Contre l'homophobie par l'éducation et l'action

Les milieux de travail sont aussi des milieux de vie. À cet égard, la personne déléguée syndicale peut contribuer grandement 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 malaises, les préjugés, les stéréotypes, la discrimination, le harcèlement ou la violence homophobe par des stratégies de sensibilisation et d'éducation auprès des membres. À court ou à moyen terme, les moyens mis en œuvre pour combattre l'homophobie auront certes 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, malgré les progrès substantiels accomplis en matière d'égalité juridique ces dernières

années. 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<sup>2</sup> et d'hétérosexisme<sup>3</sup>. Voici quelques suggestions susceptibles de réduire l'homophobie dans notre environnement de travail et syndical.

#### - **Diffuser le DVD ou la vidéo CSQ Silence SVP**

Cette production explique les multiples visages de l'homophobie dans le milieu de l'éducation et les milieux de travail. Les thématiques abordées dans la vidéo sont les suivantes :

- Milieu privilégié de la transmission du savoir et des valeurs, les établissements scolaires sont-ils ouverts à l'homosexualité ?
- Si l'égalité des droits pour les lesbiennes et les gais est de plus en plus reconnue au Québec, comment se traduit-elle dans les établissements scolaires ?
- Le milieu de l'éducation fournit-il des conditions propices à l'épanouissement des adolescentes et des adolescents qui se questionnent sur leur orientation sexuelle, qui ont un parent homosexuel ou qui vivent dans une famille homoparentale ?
- Comment ces jeunes font-ils face aux préjugés de leurs pairs et au silence du milieu scolaire ?
- Comment les personnels lesbiens et gais vivent-ils leur homosexualité en emploi ? Le cacher ou le dire ? Le dire, mais à quel prix ?

Ce DVD ou cette vidéo est disponible auprès des services multimédias de la CSQ, à Québec, au coût de 20 \$.

#### - **Organiser des formations sur l'orientation sexuelle et l'homophobie en emploi** à l'intention des personnes représentantes syndicales et des membres du syndicat.

Il s'agit de la formation « Pour une nouvelle vision de l'homosexualité » qui est disponible auprès de la Direction générale de la santé publique. Elle est gratuite pourvu qu'il y ait la participation d'au moins vingt personnes. Celle-ci est donnée dans le cadre d'une session intensive d'une journée et elle inclut quelques exposés et périodes de questions. Elle repose avant tout sur des méthodes de formation dynamiques et interactives.

Consulter le Comité des droits des gais et lesbiennes de la CSQ qui saura répondre à votre demande.

#### - **Encourager l'adoption et l'application de politiques d'établissement antidiscriminatoires en matière d'orientation sexuelle.**

La plupart des établissements des secteurs public et parapublic ont une politique qui interdit la discrimination pour une foule de motifs reconnus par la Charte. Rares sont ceux, cependant, qui ont inclus un interdit de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Cette mesure proactive contribue concrètement à créer un environnement de travail respectueux de la diversité des orientations sexuelles et à affirmer clairement que l'homophobie ne sera pas tolérée. On peut également encourager l'adoption d'un principe antidiscriminatoire en matière d'orientation sexuelle dans nos conventions collectives lorsqu'elles-ci prévoient déjà pareille clause.

#### - **Défier les attitudes et les comportements homophobes en milieu de travail.**

On peut intervenir sur la propagation de préjugés, de stéréotypes ou de clichés péjoratifs à l'endroit des personnes homosexuelles en fournissant une information juste et adéquate à ses collègues de travail. On peut également cesser de tolérer les farces qui tendent à inférioriser les lesbiennes et les gais en manifestant sa désapprobation. Ces gestes simples, à la portée de tous, ont un effet indubitable dans la création d'un climat de travail exempt d'homophobie.

#### - **Travailler de concert avec le Comité des droits des gais et lesbiennes de la CSQ** pour améliorer les conditions de travail de même que le bien-être des lesbiennes et des gais membres de nos syndicats.

N'hésitez pas à communiquer avec le Comité pour toute demande d'information, de conseil ou d'intervention. Ce comité est là pour vous soutenir et vous accompagner dans vos démarches en toute confiance et solidarité.

#### - **Être solidaire de la lutte des lesbiennes et des gais pour l'obtention d'une égalité juridique dans la société.**

En appuyant des résolutions visant à éliminer la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans les lois, en offrant votre soutien aux organisations communautaires lesbiennes et gais de votre région, vous pouvez contribuer collectivement à faire reculer l'intolérance et l'homophobie dans la société.

## Quelques ressources

Vous avez besoin de parler ou d'obtenir des informations

### - Gai Écoute

[www.gai-ecoute.qc.ca](http://www.gai-ecoute.qc.ca)

Cet organisme à but non lucratif produit des dépliants et des affiches démystifiant l'homosexualité.

Dans la région de Montréal : 514 866-0103

Ailleurs au Québec : 1-888-505-1010

### - Centres d'écoute téléphonique anonymes, gratuits et confidentiels

#### Tel-jeunes

[www.teljeunes.com](http://www.teljeunes.com)

Dans le Grand Montréal : 514 288-2266

Ailleurs au Québec : 1-800-263-2266

#### Association québécoise de prévention du suicide

[www.aqps.info](http://www.aqps.info)

1-866-277-3553

Vous avez besoin d'aide

### - Le Centre des services juridiques pour lesbiennes et gais

Tél. : 514 528-8424

### - La Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec

Tél. : 514 873-7618

Vous avez besoin de ressources d'interventions dans les milieux

### - Groupe de Recherche et d'Intervention Sociale (GRIS)

Il existe des GRIS dans quatre régions du Québec : Montréal, Chaudière-Appalaches, Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Cet organisme à but non lucratif œuvre afin de démystifier l'homosexualité en milieu scolaire au moyen d'interventions pédagogiques auprès des jeunes.

Le GRIS Montréal a produit un guide pédagogique « Démystifier l'homosexualité, ça commence à l'école ». Celui-ci vise à outiller le personnel enseignant, les intervenants en milieu jeunesse ou toute personne travaillant auprès des jeunes, à transmettre des connaissances justes et objectives sur l'homosexualité et à réaliser des activités pédagogiques visant à contrer les préjugés. Dans ce guide, on y retrouve des activités que l'on peut réaliser en classe de niveau primaire et secondaire.

#### GRIS Montréal

Tél. : 514 590-0016

Courriel : [info@gris.qc.ca](mailto:info@gris.qc.ca)

Site Web : [www.gris.qc.ca](http://www.gris.qc.ca)

#### GRIS Chaudière-Appalaches

Tél. : 418 774-4210

Courriel : [egal@writeme.com](mailto:egal@writeme.com)

Site Web : [www.regie.francite.com/](http://www.regie.francite.com/)

#### GRIS Québec

Tél. : 418 523-5572

Courriel : [gris\\_quebec@hotmail.com](mailto:gris_quebec@hotmail.com)

#### GRIS Saguenay-Lac Saint-Jean

Tél. : 418 545-0279

Courriel : [grisregion02@hotmail.com](mailto:grisregion02@hotmail.com)

Site Web : [www.rc02.com/gris02](http://www.rc02.com/gris02)

### - Compagnie de théâtre

#### Groupe d'intervention Mise au jeu (H... Muet)

Théâtre forum sur la question de l'orientation sexuelle à l'adolescence

Guide d'animation disponible

Tél. : 514 871-0172



- **Direction de la santé publique de votre Régie régionale de la santé et des services sociaux**

**Formation « Pour une nouvelle vision de l'homosexualité »**

Pour obtenir des renseignements ou vous inscrire au programme de formation, communiquer avec la personne responsable conseillère en développement des ressources humaines ou aux programmes MTS-Sida de la Direction de la santé publique de votre Régie régionale de la santé et des services sociaux.

Cette session a pour objectif d'outiller le personnel travaillant au sein du réseau de l'éducation, de la

santé et des services sociaux et des organismes communautaires afin de les aider à réagir et à intervenir dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- Un adolescent vous confie qu'il songe au suicide parce qu'il n'accepte pas son orientation sexuelle...
- Un élève souffre d'être étiqueté comme « fif » par ses pairs à l'école...
- Des parents vous consultent parce qu'ils ont de la difficulté à accepter l'homosexualité de leur enfant...

Région	Téléphone	Télécopie
Bas Saint-Laurent (01)	418 724-8464	418 723-3103
Saguenay-Lac Saint-Jean (02)	418 275-4980	418 275-6670
Québec (03)	418 529-5311	418 529-4463
Mauricie et Centre du Québec (04)	819 693-3924	819 373-1627
Estrie (05)	819 566-7861	819 569-8894
Montréal (06) Collège de Maisonneuve	514 254-7131	514 254-2114
Outaouais (07)	819 777-3871	819 777-0271
Abitibi-Témiscamingue (08)	819 764-3264	819 797-1947
Côte-Nord (09)	418 589-9845	418 589-8574
Nord du Québec (10)	418 748-7741	418 748-6391
Gaspésie-Îles de la Madeleine (11)	418 368-2443	418 368-1317
Chaudière-Appalaches (12)	418 774-4203	418 774-4677
Laval (13)	450 978-2121	450 978-2100
Lanaudière (14)	450 759-1157	450 755-3961
Laurentides (15)	450 436-8622	450 436-1761
Montérégie (16)	450 928-6777	450 928-3023
Nunavik (17)	819 964-2222	819 964-2888
Terres Cries de la Baie James (18)	514 861-2352	514 861-2681

1 Michel Dorais, « L'homosexualité revue et corrigée », *Le médecin du Québec*, vol. 28, no 9, septembre 1993, p. 27-32.

2 L'homophobie renvoie au sentiment de peur exprimé envers les personnes homosexuelles et, plus largement, envers les personnes dont l'apparence ou le comportement déroge aux canons de la féminité ou de la virilité. Le mépris, le dégoût, les préjugés et la haine des homosexuels naissent de cette peur. L'homophobie est en quelque sorte la réaction agressive de rejet qu'entraîne cette peur des rapports sensibles entre hommes ou entre femmes, qu'ils soient sexuels ou non.

Source : définition inspirée des textes suivants : Irène Demczuk. « Introduction », *Des droits à reconnaître : les lesbiennes face à la discrimination*, Montréal, les Éditions du remue-ménage, 1998 ; Daniel Walzer-Lang. « L'homophobie : la face cachée du masculin » in D. Walzer-lang, P. Dutey et M. Dorais (dirs.), *La peur de l'autre en soi : du sexisme à l'homophobie*, Montréal, VLB éditeur, 1994.

3 L'hétérosexisme est la promotion de la supériorité de l'hétérosexualité comme modèle relationnel par les institutions sociales. Les discours et les pratiques hétérosexistes créent l'illusion que tout le monde est hétérosexuel en occultant la diversité réelle des orientations sexuelles. L'hétérosexisme assume qu'il est plus normal, moral ou acceptable d'être hétérosexuel que d'être gai, lesbienne ou bisexuel-le. Comme le racisme ou le sexisme et autres formes d'oppression, l'hétérosexisme accorde des privilèges au groupe dominant (les hétérosexuels) et prive les minorités sexuelles des droits humains les plus fondamentaux.

Source : définition inspirée du texte d'Irène Demczuk : « Introduction », *Des droits à reconnaître : les lesbiennes face à la discrimination*, Montréal, les Éditions du remue-ménage, 1998.