



**Pour mettre fin à la discrimination basée sur l'orientation sexuelle**



**LGBT**



Lors du dernier congrès de la FSSS-CSN, les délégué-es ont tenu à créer un comité des lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres (LGBT), afin notamment d'outiller les syndicats et les travailleuses et travailleurs du réseau pour que cesse toute forme de discrimination en raison de l'orientation sexuelle. C'est pour cette raison que le comité LGBT de la FSSS a rédigé ce dépliant qui dresse, dans un premier temps un portrait sommaire du cadre juridique entourant l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Puis en second lieu, il aborde la défense de la victime d'une telle discrimination.

Cet outil, qui sera disponible dans tous les syndicats de la Fédération, permettra aux travailleuses et travailleurs de prendre les moyens pour mettre un terme à la discrimination en raison de l'orientation sexuelle.



Le cadre légal  
entourant  
l'interdiction  
de toute  
discrimination  
en raison  
de l'orientation  
sexuelle

# 1. Les assises juridiques

## a. Charte des droits et libertés de la personne

**Article 10. (Discrimination interdite)** Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

(**Motif de discrimination**) Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

**Article 10.1 (Harcèlement interdit)** Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

**Article 11. (Publicité discriminatoire interdite)** Nul ne peut diffuser, publier ou exposer en public un avis, un symbole ou un signe comportant discrimination ni donner une autorisation à cet effet.

**Article 12. (Discrimination dans formation d'acte juridique)** Nul ne peut, par discrimination, refuser de conclure un acte juridique ayant pour objet des biens ou des services ordinairement offerts au public.

**Article 13. (Clause interdite)** Nul ne peut, dans un acte juridique, stipuler une clause comportant discrimination.

(**Nullité**) Une telle clause est sans effet.

**Article 15. (Lieux publics accessibles à tous)** Nul ne peut, par discrimination, empêcher autrui d'avoir accès aux moyens de transport ou aux lieux publics, tels établissements commerciaux, hôtels, restaurants, théâtres, cinémas, parcs, terrains de camping et de caravaning, et d'y obtenir les biens et les services qui y sont disponibles.

**Article 16. (Non-discrimination dans l'embauche)** Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

**Article 17. (Discrimination par association d'employeurs ou de salariés interdite)** Nul ne peut exercer de discrimination dans l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association d'employeurs ou de salariés ou de tout ordre professionnel ou association de personnes exerçant une même occupation.

**Article 18. (Discrimination par bureau de placement)** Un bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel.

**Article 18.1 (Renseignements relatifs à un emploi)** Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 (Distinction fondée sur des aptitudes non discriminatoires) ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.

## b. Charte canadienne des droits et libertés

La Charte canadienne des droits et libertés prévoit la protection des mêmes droits et libertés de la personne.

# 2. Quelques articles de convention collective

## a. Convention collective du secteur public

**Article 3.02** Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

### Article 1.07 Conjoint ou conjointe

On entend par conjoints les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent ;
- b) qui sont unies civilement et cohabitent ;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Ces deux articles garantissent l'interdiction de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ainsi qu'un traitement identique entre les conjoints de même sexe et les conjoints de sexe différent.

## b. Entente collective des centres de la petite enfance

### Article 4.2 Non-discrimination

Le syndicat, l'employeur, la travailleuse, de même que toute personne œuvrant au CPE n'exercent aucune menace, contrainte ou discrimination contre une travailleuse à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son

origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa situation parentale, de son lien de parenté, de son âge, sauf dans la mesure prévue par la Loi, de ses croyances religieuses ou de l'absence de celles-ci, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

## c. Convention collective du préhospitalier

### Article 3.01 Discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discriminations contre une personne salariée fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la Loi.

Il y a discrimination lorsque telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, compromettre ou de restreindre un droit que reconnaît la présente convention collective ou la Loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

Presque toutes les conventions collectives signées par les syndicats affiliés à la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN recèlent une clause de non-discrimination. Toutefois, la présence ou non d'une telle clause importe peu puisque les chartes sont des lois d'ordre public qui font partie intégrante de toute convention collective tant des secteurs privés que du secteur public.

La défense d'une personne victime de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ne comporte pas de particularités qui lui sont propres. Les fondements juridiques sont très clairs, à savoir que ce type de discrimination est totalement interdit.

Le problème majeur rencontré dans ce type de dossier est au niveau de la preuve. Il est très rare que les auteurs de discrimination procèdent devant témoins et encore plus rare qu'ils laissent des traces écrites.

L'autre embuche est du côté de la victime. En formulant une plainte ou un grief, la victime dévoile une partie importante de sa vie personnelle. Il y a lieu de se demander si toutes les victimes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle font les démarches afin de mettre fin à une telle situation.

D'ailleurs, à ce chapitre, notre sondage est éloquent : 25 % des répondants croient que certains de leurs membres sont victimes d'homophobie ou de discrimination en raison de leur orientation sexuelle, et ce, en milieu de travail. Seulement 9 % de ces répondants ont eu à défendre une ou un travailleur victime de discrimination en raison de son orientation sexuelle.

# La défense d'une victime de discrimination

Selon une étude faite par Line Chamberland, chercheuse à l'UQAM, auprès de travailleuses et travailleurs syndiqués et non syndiqués, 56 % des répondants ne font pas confiance à leur employeur et 48 % ne font pas confiance à leur syndicat dans le cadre de la dénonciation ou de la défense de leurs droits en matière d'orientation sexuelle. Ceci peut en partie expliquer pourquoi seulement 9 % des syndicats ayant répondu au questionnaire de la FSSS ont eu à défendre des membres sur cette question.

On peut déduire que ces travailleuses et travailleurs ne dénoncent pas qu'ils sont victimes de situation discriminatoire ou ne dévoilent tout simplement pas leur orientation sexuelle dans le cadre de leur travail et se privent de certains avantages prévus dans les conventions collectives tels que certains congés accordés au conjoint, etc.

Afin de pouvoir établir un solide lien de confiance, nous croyons que les exécutifs syndicaux doivent informer leurs membres. Vous trouverez au verso une liste d'organismes œuvrant dans le domaine de la discrimination. Ces organismes peuvent vous fournir de la littérature écrite. Certains mettent à votre disposition des conférenciers qui sauront faciliter vos activités d'information auprès de vos membres.

## Quelques organismes pouvant nous être utiles et dont les sites Internet sont forts intéressants

AlterHéros : [alterheros.com](http://alterheros.com)

Arc-en-ciel d'Afrique : [arcencielafrique.org](http://arcencielafrique.org)

Archives gaies du Québec : [agq.qc.ca](http://agq.qc.ca)

Association des Transsexuels et transsexuelles du Québec : [atq1980.org](http://atq1980.org)

Centre de solidarité lesbienne (CSL) : [solidaritelesbienne.qc.ca](http://solidaritelesbienne.qc.ca)

Coalition d'aide aux lesbiennes, gays, bisexuels de l'Abitibi-Témiscaminque : [coalitionat.qc.ca](http://coalitionat.qc.ca)

Coalition des familles homoparentales : [famillesmonoparentales.org](http://famillesmonoparentales.org)

Coalition jeunesse montréalaise de lutte à l'homophobie : [coalitionjeunesse.org](http://coalitionjeunesse.org)

Coalition Multimundo : [ca.groups.yahoo.com/group/Coalition-MultiMundo](http://ca.groups.yahoo.com/group/Coalition-MultiMundo)

Comité de défense juridique LGBT : [cdj.lgbt.org](http://cdj.lgbt.org)

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : [cdpdj.qc.ca](http://cdpdj.qc.ca)

Conseil québécois LGBT : [conseil-lgbt.ca](http://conseil-lgbt.ca)

Fondation Émergence : [fondationemergence.org](http://fondationemergence.org)

Groupe de Recherche et d'Intervention Sociale (GRIS) (Montréal) : [gris.ca](http://gris.ca)

Groupe de Recherche et d'Intervention Sociale (GRIS) (Québec) : [grisquebec.org](http://grisquebec.org)

Québec / Lutte à l'homophobie : [justice.gouv.qc.ca](http://justice.gouv.qc.ca)

Helem Montréal - Protection libanaise : [montrealhelem.net](http://montrealhelem.net)

Jeunesse Lambda : [jeunesselambda.org](http://jeunesselambda.org)

REZO (Action Séro-Zéro) : [resosante.org](http://resosante.org)

Vraiment ouvert : [vraimentouvert.com](http://vraimentouvert.com)

[www.fsss.qc.ca](http://www.fsss.qc.ca)

