

Négocier les droits des personnes LGBTTI :

AIDE-MÉMOIRE POUR CLAUSES DE CONVENTION COLLECTIVE

Ce document propose un aide-mémoire qui expose des moyens d'utiliser les conventions collectives comme levier pour faire progresser les droits des personnes LGBTTI¹.

Votre convention collective devrait :

- inclure l'identité de genre, l'expression du genre et l'orientation sexuelle comme motifs de discrimination et de harcèlement.
- inclure des dispositions fermes pour prévenir le harcèlement et la violence. Ces dispositions devraient aussi s'attaquer à l'homophobie, la transphobie et l'hétérosexisme.
- considérer les relations entre les conjoints de même sexe et de sexes opposés de la même façon. Les travailleurs LGBTTI et leur famille doivent avoir des droits équivalents à ceux de leurs collègues. Cela s'applique aux avantages sociaux, aux régimes de retraite, aux absences (familiales, parentales, pour décès ou mariage), aux subventions pour les droits de scolarité, aux frais de réinstallation, aux cartes de transport, aux services juridiques ainsi qu'aux autres politiques, programmes et clauses relatives aux partenaires et aux personnes à charge. Les règles d'admissibilité, comme les preuves de lien de parenté ou la durée de la cohabitation, ne doivent pas être discriminantes.
- couvrir les médicaments d'ordonnance, les soins et les congés médicaux pour la fécondation in vitro, l'insémination artificielle, le traitement hormonal et les autres troubles de santé reproductive.
- couvrir les interventions de réattribution sexuelle, les médicaments, les consultations psychologiques, les services de

santé connexes et la thérapie hormonale. Cela inclut l'épilation (électrolyse), les prothèses mammaires, les perruques, la rééducation vocale (orthophonie), les dépenses de voyage et les autres coûts engendrés par la transition de genre.

- prévoir, pour les personnes qui subissent une transition de genre, un congé autorisé payé, souple, sans bris de service ou perte d'ancienneté. Prévoir également des accommodements béton pour leur retour au travail après la transition.
- faire en sorte que les vestiaires, les toilettes et les autres lieux sexospécifiques soient sécuritaires.
- utiliser des termes neutres et inclusifs qui prennent en compte les personnes transgenres. Elle devrait aussi s'assurer que le nom et le pronom que le travailleur a choisis soient correctement utilisés au travail et dans les documents émis au travail.
- s'assurer que le code vestimentaire, les uniformes et les règles d'habillement ne nuisent pas aux droits des personnes transgenres.
- protéger la confidentialité des travailleurs LGBTTI, en interdisant à quiconque de partager des renseignements sur leur identité à moins d'obtenir leur autorisation expresse.

Pour plus de renseignements, consultez ces ressources élaborées par le Congrès du travail du Canada :

- *L'équité en matière de négociation pour les travailleuses et travailleurs LGBT : Liste de vérification et suggestion de libellés de convention collective*
- *Travailleuses et travailleurs en transition : Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle*

¹ LGBTTI est l'abréviation faisant référence aux personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, transsexuelles et intersexuées.