

Négocier les droits des personnes LGBTQ2+

AIDE-MÉMOIRE POUR DES CLAUSES DE CONVENTION COLLECTIVE

Le présent document propose un aide-mémoire qui explique des façons d'utiliser les conventions collectives.

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, à la biphobie, à la transphobie, à l'hétérosexisme et à d'autres formes d'oppression. Les travailleuses et travailleurs LGBTQ2+* qui sont des personnes autochtones ou racisées, des femmes ou des personnes ayant un handicap sont marginalisées de façons multiples et intersectionnelles.
- Considérer les relations entre les conjoints de même genre, de genre opposé et de genre divers de la même façon. Les travailleuses et travailleurs LGBTQ2+ et leur famille doivent avoir des droits équivalents à ceux de leurs collègues, en ce qui a trait aux avantages sociaux, aux régimes de retraite, aux congés (familiaux, parentaux, de deuil, de mariage ou d'adoption), 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 discriminatoires.
- Couvrir les médicaments, les soins et les congés médicaux pour la fécondation in vitro, l'insémination artificielle, le traitement hormonal et les autres besoins en santé reproductive.
- Couvrir les soins chirurgicaux d'affirmation de genre, les médicaments, les consultations psychologiques, les services et produits connexes, comme la thérapie hormonale, l'électrolyse, les prothèses mammaires ou pénienues, les perruques, les sous-vêtements de contention, les bandes thoraciques, la rééducation vocale, les frais de voyage pour raisons médicales et les autres coûts.
- Prévoir un congé autorisé payé, souple, sans bris de service ou perte d'ancienneté pour les personnes qui subissent une transition de genre. Prévoir également des accommodements solides pour leur retour au travail après la transition. Offrir des programmes de transition et de soutien.

* LGBTQ2+ est un acronyme qui décrit les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer, bispirituelles ou ayant d'autres identités ou expressions de genre ou qui sont socialement marginalisées d'autres façons.

- Assurer la sécurité des vestiaires, des toilettes et les autres lieux sexospécifiques. Faire des rénovations et profiter d'autres occasions pour constamment rendre les lieux plus sûrs et plus inclusifs.
- Utiliser des termes et des pronoms neutres et inclusifs qui prennent en compte les personnes transgenres.
- Veiller à ce que les noms et pronoms appropriés soient utilisés au travail et dans les articles et documents liés au travail, comme les porte-noms, les horaires, les portes des bureaux et ainsi de suite.
- S'assurer que les codes vestimentaires, les uniformes et autres règles d'habillement ne nuisent pas aux travailleuses et travailleurs LGBTQ2+.
- Protéger la vie privée et la confidentialité des travailleuses et travailleurs LGBTQ2+, en interdisant à quiconque de partager des renseignements sur leur identité, leur orientation ou leur expression, à moins d'obtenir leur autorisation expresse.
- Offrir de la formation sur la diversité de genre et la diversité sexuelle dans le cadre d'une formation générale sur la lutte contre l'oppression aux instances dirigeantes et aux membres du personnel.

Pour en savoir plus :

scfp.ca/diversite-de-genre

Congrès du travail du Canada.
*Guide pour les travailleuses
et travailleurs en transition.*