

# Luttes, mouvements et histoires des communautés 2ELGBTQIA+

RÉSUMÉ EXÉCUTIF



## Luttes, mouvements et histoires des communautés 2ELGBTQIA+ : Résumé

Le présent article met en relation les luttes et les mouvements historiques et contemporains des personnes 2ELGBTQIA+ afin de mieux comprendre les obstacles et les discriminations auxquels ces personnes sont confrontées encore aujourd'hui. Il se conclut par une partie proposant des pistes d'actions concrètes que les syndicats peuvent mettre en œuvre pour agir en véritables alliés et renforcer leur soutien aux personnes et aux mouvements 2ELGBTQIA+.

Le document commence par une explication de l'acronyme 2ELGBTQIA+ et d'autres termes pertinents, puis explore les déterminants sociaux de la santé qui affectent les personnes 2ELGBTQIA+. La partie sur la discrimination ou la haine fondée sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre est articulée autour de trois grandes phases de la vie : la jeunesse, l'âge adulte et la vieillesse. Les déterminants sociaux de la santé couvrent également les incidents, les crimes et les violences motivés par la haine, la précarité en matière de logement, la violence entre partenaires intimes, et la famille choisie.

L'article présente ensuite un condensé de l'histoire des personnes et des mouvements 2ELGBTQIA+ au Canada. L'analyse débute par un examen des peuples autochtones et de leurs sociétés avant l'arrivée des colonisateurs européens. Elle traite ensuite de la « purge LGBT », survenue entre les années 1950 et 1990, et revient sur plusieurs descentes de police d'envergure qui ont visé les endroits fréquentés par les gais et lesbiennes dans les années 1970, 1980 et 1990. Le document explore également plusieurs recours juridiques entrepris par des militantes et militants 2ELGBTQIA+, qui ont obligé les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à codifier les droits 2ELGBTQIA+ dans la loi. Parmi ces affaires figurent *Egan c. Canada*, *Vriend c. Alberta*, *M. c. H.* et *Halpern c. Canada*. L'article aborde aussi le projet de loi C-4, qui interdit les pratiques de conversion, mais souligne que des éléments probants laissent entendre que ces pratiques se poursuivent toujours au Canada. La partie historique se conclut sur l'épidémie de VIH des années 1980 et sur la discrimination persistante qu'elle a engendrée.

Après avoir abordé les luttes contemporaines des personnes 2ELGBTQIA+, la partie suivante du document se concentre sur la transphobie croissante au Canada. Ce document met en lumière certaines des figures antitransgenres les plus éminentes au Canada, ainsi que les idéologies qui se sont répandues à l'échelle mondiale. Il aborde le mouvement de protestation contre les lectures pour enfants animées par des drag queens, la Semaine nationale d'action arc-en-ciel, ainsi que les lois et les politiques récentes visant les jeunes et les athlètes de diverses identités de genre. L'article dissipe plusieurs mythes répandus concernant les soins d'affirmation de genre et les démarches de transition.

Sa dernière partie traite d'autres enjeux actuels, notamment le lavage arc-en-ciel, les mutilations génitales infligées aux personnes intersexes, les demandes d'asile des personnes 2ELGBTQIA+, ainsi que les répercussions de l'administration Trump sur les droits et les conditions de vie de ces personnes.

L'article se conclut par une partie consacrée aux moyens d'action des syndicats, divisés en trois parties : les initiatives internes aux syndicats, la négociation collective et les relations avec les employeurs, et enfin le lobbyisme et la défense des droits.

### QUE PEUVENT FAIRE LES SYNDICATS?

Comme pour tout ce qui concerne les groupes méritant l'équité, les personnes 2ELGBTQIA+ doivent être impliquées dans toutes les questions qui les concernent. Cela signifie qu'il faut inclure les différents groupes qui composent l'ensemble des personnes 2ELGBTQIA+, en s'assurant de consulter les sous-groupes particuliers lorsqu'une situation les touche particulièrement. Par exemple, un comité consultatif 2ELGBTQIA+ peut inclure des membres transgenres, mais s'il est question d'un enjeu propre à cette population, il est recommandé de solliciter la participation directe de personnes transgenres, notamment celles qui font partie de plusieurs groupes méritant l'équité.

Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, mais elle propose plusieurs pistes dans plusieurs domaines. Certaines des actions internes recommandées aux syndicats peuvent aussi s'appliquer dans les négociations collectives ou dans les relations entre syndicats et employeurs.

#### **Actions à entreprendre au sein des syndicats :**

- Procéder à un audit en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) portant sur les pratiques, les politiques et les procédures syndicales (suivi par des examens de routine).
- Mettre en œuvre des formations EDIA pour les représentantes et représentants syndicaux, les membres élus et les membres syndiqués en mettant un accent particulier sur les expériences vécues des personnes 2ELGBTQIA+.
- Intégrer l'histoire et les enjeux des personnes 2ELGBTQIA+ dans les formations liées à la santé et la sécurité au travail, afin que les membres comprennent que les enjeux 2ELGBTQIA+ relèvent aussi des préoccupations syndicales.
- Favoriser une meilleure compréhension des déterminants sociaux de la santé ainsi que du contexte social et juridique plus large dans lequel s'inscrivent les réalités des personnes 2ELGBTQIA+.
- Organiser des formations adaptées à certains secteurs, par exemple sur la démence ou les soins adaptés aux personnes transgenres et de diverses identités de genre auprès des professionnelles et professionnels des soins de santé et de la santé.
- Élaborer un code de conduite ainsi qu'une politique de lutte contre l'oppression.
- Garantir la représentation de personnes 2ELGBTQIA+ au sein de l'ensemble des comités et des groupes de travail.

- Diffuser des documents de référence comme [Diversity and Inclusion in Our Unions : Transgender and Gender-Expansive Rights Are Human Rights](#) (SNESPPG), [Travailleuses et travailleurs en transition](#) (Congrès du travail du Canada), [Rainbow Checklist for Collective Labour Agreements](#) (Regenboog Netwerk FNV), et [Inclusion des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers \(LGBTIQ+\) dans le monde du travail : Guide d'apprentissage](#) (Organisation internationale du travail).
- Lutter contre la désinformation visant les personnes 2ELGBTQIA+ par tous les moyens possibles. Affirmer clairement que les idéologies antigendre n'ont pas leur place au sein du mouvement syndical.
- Renforcer la formation des déléguées et délégués syndicaux et des agentes et agents des relations de travail afin qu'elles et ils soient mieux préparés à répondre aux besoins des membres 2ELGBTQIA+. Cette formation devrait intégrer une approche axée sur les traumatismes et privilégier la sécurité psychologique des membres.
- Mettre sur pied des partenariats avec des organismes externes afin de proposer aux membres des formations pour savoir réagir lorsqu'ils sont témoins de situations problématiques.
- S'assurer que tous les bureaux syndicaux disposent de toilettes non genrées.
- Montrer comment le syndicat soutient les personnes 2ELGBTQIA+ dans les offres d'emploi et au cours du processus d'entrevue.
- Diffuser des ressources sur la violence entre partenaires intimes, y compris des ressources conçues pour les personnes 2ELGBTQIA+.

### **Négociations collectives et relations avec les employeurs**

- Encourager les employeurs à offrir des formations sur le genre, l'expression de genre, le sexe assigné à la naissance et la sexualité, afin de favoriser un milieu de travail inclusif et sain. Souligner que les employeurs doivent faire clairement comprendre que la discrimination et le harcèlement envers les personnes 2ELGBTQIA+ sont inacceptables en milieu de travail.
- Développer des ressources à l'intention des employeurs pour les aider à adapter certains éléments liés au travail afin de soutenir les travailleuses et travailleurs en transition (p. ex., formulaires, adresses courriel, porte-nom, justificatifs de sécurité, etc.).
- Collaborer avec les employeurs pour mettre en place un plan de transition en milieu de travail qui peut être adapté à l'usage individuel des travailleuses et travailleurs en transition. Ces plans, élaborés avec la personne concernée, doivent inclure des éléments comme le choix des pronoms, les informations à communiquer, la personne qui sera responsable de communiquer des détails pertinents auprès des collègues, etc. L'objectif est d'aider la travailleuse ou le travailleur à effectuer une transition sociale, à son rythme et selon ses préférences, dans son milieu de travail, dans un environnement sécuritaire.
- Encourager les employeurs qui emploient des travailleuses et travailleurs à des postes nécessitant une interaction avec le public à adopter des politiques ancrées dans une approche axée sur les traumatismes, qui placent la sécurité psychologique des clientes et clients au cœur des priorités. Ces politiques doivent être accompagnées d'une formation appropriée pour le personnel.

- Utiliser dans la mesure du possible un langage neutre dans les conventions collectives (p. ex., privilégier l'expression congé parental plutôt que congé de maternité/paternité).
- Avant les négociations, consulter les membres 2ELGBTQIA+ pour intégrer leurs besoins dans les propositions (p.ex., l'accès à des congés payés pour accéder à des soins d'affirmation de genre).
- Renforcer les clauses antidiscrimination dans les conventions collectives afin qu'elles incluent explicitement des protections pour les membres 2ELGBTQIA+.
- Encourager les employeurs à aménager des toilettes et des vestiaires non genrés.
- Négocier des formes de congés pour obligations familiales et de deuil plus inclusives, qui reconnaissent les familles choisies par les personnes.
- Inciter les employeurs à instaurer des mécanismes permettant aux travailleuses et travailleurs de faire savoir si elles et ils disposent des outils et du soutien dont elles et ils ont besoin pour produire un travail de qualité.
- Promouvoir une approche fondée sur l'équité plutôt que sur l'égalité, en reconnaissant que les membres n'ont pas tous les mêmes besoins et qu'ils doivent donc être traités différemment pour atteindre une réelle égalité des résultats.
- Encourager les employeurs de la fonction publique à développer des ressources à l'intention des personnes ayant un handicap pour les informer de leurs droits lorsqu'elles accèdent à des services publics particuliers (notamment dans les domaines de la santé, de l'éducation, etc.).

### **Lobbyisme et défense des droits**

- Faire pression sur les gouvernements provinciaux pour qu'ils élargissent la couverture publique des soins d'affirmation de genre, y compris les frais non médicaux comme les frais de déplacement.
- Faire pression sur les gouvernements provinciaux pour qu'ils accueillent davantage de chirurgiennes et chirurgiens spécialisés et de professionnelles et professionnels des soins d'affirmation de genre.
- Faire pression sur les gouvernements provinciaux pour qu'ils intègrent des contenus 2ELGBTQIA+ dans les programmes scolaires de sciences sociales, d'histoire, d'éducation à la santé et d'éducation physique.
- Faire pression sur le gouvernement fédéral afin qu'il recueille des données nécessaires à l'élaboration d'analyses plus intersectionnelles concernant les communautés 2ELGBTQIA+.
- Faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il élabore des programmes visant à prévenir les thérapies de conversion et à soutenir les personnes qui en ont été victimes. Ces programmes devraient offrir un accès à des services de santé mentale abordables, faciles d'accès, culturellement adaptés et à un soutien axé sur les traumatismes, répondant aux besoins des identités croisées.
- Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils investissent dans le logement social et les refuges, tout en finançant des services de soutien au logement destinés aux personnes 2ELGBTQIA+. Une attention particulière doit être accordée aux logements et aux refuges pour les personnes transgenres, diversifiées sur le plan du genre et bispirituelles.

- Faire pression sur les gouvernements concernant l'adoption d'une approche axée sur le « logement d'abord » pour répondre aux problèmes sociaux et de santé.
- Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils créent des unités spécialement dédiées aux personnes 2ELGBTQIA+ dans les maisons de santé financées par l'État. Cette mesure devrait s'accompagner d'une formation adaptée, sensible à la culture et axée sur les traumatismes, à l'intention des travailleuses et travailleurs.
- Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils mettent en application les appels à la justice du *Rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*.
- Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils adoptent les recommandations du sous-groupe de travail 2ELGBTQIA+ dans le cadre du *Plan d'action national pour les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQIA+ autochtones disparues et assassinées*.
- Faire pression sur les gouvernements pour l'adoption des appels de Miskotahâ, lancés par les femmes de la Nation métisse dans leur rapport *Métis Perspectives of Missing and Murdered Indigenous Women, Girls and LGBTQ2S+ People*.
- Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils appliquent les appels à la justice des femmes inuites Pauktuutit du Canada et qu'ils mettent en œuvre *le Plan d'action inuit sur la disparition et les assassinats de femmes et de filles inuites et de personnes 2ELGBTQIA+ de l'Inuit Tapiriit Kanatami*.
- Soutenir les organisations qui ont lancé des contestations judiciaires contre la législation anti-2ELGBTQIA+, en particulier la législation antitransgenre et antidiversité de genre.
- Soutenir les organisations qui appuient les personnes 2ELGBTQIA+, en particulier celles qui travaillent avec des communautés méritant l'équité ou vivant en milieu rural.
- Appuyer l'élaboration d'une base de données MMIWG2S+ dirigée par les communautés autochtones.

CE CONGRÈS EST LE FRUIT  
DU SAVOIR-FAIRE  
ET DES  
PRODUITS  
**CANADIENS**

