

L'homophobie, la transphobie et les milieux de travail

Qu'avez-vous à dire à ce propos?



**Coalition d'aide aux lesbiennes, gays et
bisexuels-les de l'Abitibi-Témiscamingue**

Projet Reflet d'Alliances



Coalition d'aide
aux lesbiennes, gays
et bisexuels-les
de l'Abitibi-Témiscamingue

Agence de la santé
et des services
sociaux de l'Abitibi-
Témiscamingue

Québec 

Justice
Québec 

 CONFÉRENCE RÉGIONALE
DES ÉLUS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

 **FJAT**
Forum jeunesse
de l'Abitibi-Témiscamingue

Enrichir
le Québec
de sa relève
jeunes.gouv.qc.ca

Processus inspiré du World Café;


Pour:

- Faciliter le dialogue constructif;
- Partager des connaissances et des idées;
- Créer des réseaux d'idées et d'actions.

Discussion créative

- Chacune et chacun a son importance dans l'apport d'idées;
- Chacune et chacun représente la diversité;
- Chaque voix compte pour identifier des idées,

Discussion créative

A vertical graphic on the left side of the slide, consisting of several horizontal brushstrokes in the colors of the rainbow: red, orange, yellow, green, blue, and purple. The strokes are layered and have a textured, hand-painted appearance.

On s'en doute...
On est témoin...
On sait...
On croit...

L'homophobie, la transphobie, les milieux de travail

Réalité étudiée

« Malgré de grandes avancées, vers l'équité dans notre société, les personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles demeurent encore figées dans certains stéréotypes négatifs et vivent des expériences négatives à cause d'un environnement hétérosexiste entravant leur employabilité et leur participation au marché du travail. » [Notre traduction]

Buddel, N. (2011). Queering the Workplace. *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, [Périodique en ligne] 23 (1). Adresse web : <http://dx.doi.org/10.1080/10538720.2010.530176> (Consulté le 17 août 2012)

Définition homophobie

- Attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination directe ou indirecte envers;
- Les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles;
- Les personnes dont l'apparence ou le comportement ne se conforme pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2007). *Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophobie. De l'égalité juridique à l'égalité sociale, vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie*. Québec : Auteure.

Différentes formes

- Diffuse:
 - Blagues, préjugés, commentaires désobligeants, etc.;
- Directe:
 - Curiosité excessive, questions biaisées, refus de collaborer;
- Violence:
 - Insultes, intimidation, agression à caractère sexuel ou non.

Chamberland, L. et coll. (2007). Placard et travail. Dire ou taire son homosexualité en milieu de travail. [Document web]. Adresse web : <http://www.ccdmd.qc.ca/ri/homophobie/> (Consulté le 10 août 2012).

Des conséquences

« Comme plusieurs études le démontrent, les employé(e)s lesbiennes, gays, bisexuel(le)s et transgenres qui appréhendent de mentionner leur identité au travail souffrent disproportionnellement de stress, de malaise et d'insatisfaction en lien avec leur emploi. » [Notre traduction]

Hewlett, S.A., Sumberg, K. (2011). The power of Out. New York: Center for Work-Life Policy.

Définition transphobie

« *La transphobie est la peur, la haine, l'aversion envers, ou la discrimination dirigée vers, une personne parce que cette est transgenre.* » [Notre traduction]

Wipe out Homophobia (2012). Transgender. What is transphobia? [Document web] Adresse web: <http://www.wipeouthomophobia.com/transgender.htm> (Consulté le 2 septembre 2012).

Différentes formes

- Perte d'emploi, refus d'embauche, refus de promotion;
- Harcèlement, agression physique ou sexuelle;
- Obligation forcée de se présenter sous le mauvais genre; [Notre traduction]

Grant, J.M. et coll. (2011). Injustice at Every Turn: a Report of the National Transgender Discrimination Survey. Washington: National Center for Transgender Equality et National Gay and Lesbian Task Force.

Différentes formes

- Refus d'utiliser les toilettes;
- Questions inappropriées;
- Utilisation excessive et intentionnelle du mauvais pronom et prénom;
[Notre traduction]

Grant, J.M. et coll. (2011). Injustice at Every Turn: a Report of the National Transgender Discrimination Survey. Washington: National Center for Transgender Equality et National Gay and Lesbian Task Force.

Différentes formes

- Faible employabilité;
- Faibles revenus;
- Faible scolarité;
- Utilisation de moyens de survie (économie parallèle):
 - Vente drogue;
 - Prostitution. [Notre traduction]

Grant, J.M. et coll. (2011). Injustice at Every Turn: a Report of the National Transgender Discrimination Survey. Washington: National Center for Transgender Equality et National Gay and Lesbian Task Force.

Lois et politique

- Au Québec:
 - Article 10 de la Charte des droits et libertés (sexe et orientation sexuelle);
 - Politique québécoise de lutte contre l'homophobie et plan d'action.
- Au Canada:
 - Charte canadienne des droits et libertés;
 - Projet de loi C-279
 - Protection des droits;
 - Sanction pénale et morale.

Avantages

- Avoir un personnel plus engagé et satisfait;
- Augmenter la productivité et les profits;
- Augmenter la rétention du personnel compétent et talentueux;
- Créer un environnement de travail plus authentique encourageant l'apport de solutions et d'idées innovantes;

Discussion créative

- Règles:
 - Se concentrer sur l'essentiel;
 - Faire part de ses réflexions (tête et cœur);
 - **Écouter** pour comprendre;
 - S'amuser

Discussion créative

- Fonctionnement
 - 3 rondes de discussion;
 - Une ou un secrétaire à chaque ronde;
 - Prendre en note les discussions;
 - Partager les notes avec les nouvelles participant(e)s;

Question

- Comment un milieu de travail peut-il démontrer son ouverture à la diversité sexuelle?
 - Qu'en pensez-vous?
 - Qu'avez-vous à dire à ce sujet?

Conclusion

Retour en grand groupe



www.coalitionat.qc.ca

Ensemble, pour un monde ouvert à toutes les orientations sexuelles

Téléphone : 819-762-2299

Courriel : info@coalitionat.qc.ca