

Les valeurs syndicales et les expériences des travailleuses et travailleurs GLBTBT+ :

Une enquête sur les travailleuses et travailleurs des TUAC aux États-Unis et au Canada





À propos de TUACTION-GLBT

TUACTION-GLBT a pour mission d'assurer la pleine égalité des travailleur(euse)s GLBTBT+ sur leur lieu de travail et au sein de leur syndicat, afin de créer un environnement de travail qui accepte la diversité, encourage l'ouverture et assure la sécurité et la dignité. TUACTION-GLBT s'efforce d'éduquer la totalité des dirigeant(e)s, du personnel et des membres des TUAC sur les communautés GLBTBT+ et de bâtir du soutien et de la solidarité pour les travailleur(euse)s GLBTBT+ et toutes les communautés qui partagent les objectifs et les intérêts communs du syndicat. La mission du groupe est de créer un soutien mutuel entre les TUAC International, les sections régionales, les sections locales et la communauté GLBTBT+ du syndicat afin de se syndicaliser dans le but d'atteindre la justice sociale et économique pour tous.

UCLA Labor Center

À propos du UCLA Labor Center

Le UCLA Labor Center estime qu'une université publique appartient à la population et doit favoriser une éducation et un emploi de qualité pour tous. Chaque jour, nous réunissons des travailleur(euse)s, des étudiant(e)s, des professeur(e)s et des décideur(euse)s politiques pour aborder les problèmes les plus critiques auxquels les travailleur(euse)s sont confrontés aujourd'hui. Notre travail de recherche, d'éducation et de politique permet de relever les normes de l'industrie, de créer des emplois bénéfiques pour les communautés et de renforcer les droits des immigrant(e)s, en particulier pour les étudiant(e)s et les jeunes.

Contenu

Résumé	4
Constatation no 1 : Les TUAC luttent pour les droits des GLBTBT+ et la justice sociale	4
Constatation no 2 : Les conventions collectives de travail et l'éducation protègent les travailleur(euse)s GLBTBT+	5
Constatation no 3 : L'amélioration du lieu de travail pour les travailleur(euse)s GLBTBT+ nécessite un changement culturel et systémique	6
Recommandations	6
Introduction	8
À propos de cette étude	10
Coup d'œil : Travailleur(euse)s et communautés GLBTBT+ au sein des TUAC	11
Les TUAC se battent pour les droits et la justice sociale pour les personnes GLBTBT+	16
L'organisation syndicale en faveur des droits des personnes GLBTBT+	19
Travail syndical et politique des travailleur(euse)s GLBTBT+	20
Agir publiquement pour les droits des personnes GLBTBT+	22
Les voies vers l'organisation syndicale et le pouvoir politique des personnes GLBTBT+	23
Les conventions collectives et l'éducation protègent les travailleur(euse)s GLBTBT+	25
Négociation collective pour l'équité et les protections	26
Assurer un accès équitable aux avantages sociaux pour les travailleur(euse)s GLBTBT+	30
Réagir à la discrimination anti-GLBTBT+	32
Formation sur l'équité GLBTBT+ sur le lieu de travail	34
Les voies vers le pouvoir et la justice syndicale	36
L'amélioration du lieu de travail pour les travailleur(euse)s GLBTBT+ nécessite un changement culturel et systémique	38
Une culture d'acceptation	38
Discrimination anti-GLBTBT+ sur le lieu de travail	40
Orientation ouvertement révélée au travail	44
Sécurité au travail	46
Plaidoyer pour des toilettes neutres	47
Le cheminement vers la justice sociale	49
Conclusion	50
Annexe	51
Glossaire	53
Remerciements	54
Notes	55

Résumé

Les personnes GLBTBT+ (gais, lesbiennes, bisexuelles, transgenres, bispirituelles, allosexuelles, etc.) constituent une partie de plus en plus organisée de la main-d'œuvre américaine et canadienne. En 2013, des membres de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce-Canada (TUAC) ont formé TUAction-GLBT, un regroupement qui s'efforce d'obtenir des droits et des protections pour les travailleur(euse)s GLBTBT+ qui font face à la discrimination et aux mauvais traitements au travail. Leurs efforts de défense se sont concentrés sur l'obtention de l'accès aux avantages sociaux sur le lieu de travail par l'entremise de conventions collectives, la prestation de programmes éducatifs et la collaboration à des campagnes de militantisme politique.

Après plusieurs décennies de lois disparates en matière de droits civils, les travailleur(euse)s GLBTBT+ sont désormais légalement protégé(e)s contre la discrimination lors de l'emploi en vertu de lois nationales, tant aux États-Unis qu'au Canada. Pourtant, la sensibilisation et la mise en œuvre des protections contre la discrimination sont inégales, et les travailleur(euse)s GLBTBT+ sont toujours susceptibles d'être traité(e)s différemment. Peu de recherches ont été menées sur les conditions de travail des personnes GLBTBT+ en ce qui concerne la santé et la sécurité, le traitement inéquitable au travail et l'accès aux avantages sociaux. De même, il existe très peu d'informations sur le leadership des travailleur(euse)s GLBTBT+ dans la syndicalisation contemporaine ou sur la portée et les effets du soutien syndical sur les droits des travailleur(euse)s GLBTBT+.

Ce rapport explore les contributions des travailleur(euse)s GLBTBT+ à la syndicalisation et la manière dont ces personnes et leurs allié(e)s ont profité des interventions des syndicats. Trois conclusions et recommandations importantes sont présentées ci-dessous. Nous avons utilisé une approche de participation et de quête de la justice, en travaillant étroitement avec TUAction-GLBT pour recueillir et analyser les données. À l'aide d'une méthodologie d'échantillonnage mixte, nous avons interrogé 1 004 membres du syndicat et mené 15 entrevues avec des travailleur(euse)s GLBTBT+ dans diverses industries et régions des États-Unis et du Canada. En outre, nous avons procédé à une analyse de la littérature politique et universitaire pertinente.

Constataion n° 1 : Les TUAC luttent pour les droits des GLBTBT+ et la justice sociale

Les membres GLBTBT+ des syndicats et leurs allié(e)s ouvrent la voie en contestant les lois et politiques discriminatoires et en instaurant de plus grandes protections afin que les travailleur(euse)s GLBTBT+ puissent s'épanouir au travail et dans leurs communautés.

- Bon nombre des membres GLBTBT+ que nous avons interviewé(e)s étaient des leaders sur leur lieu de travail, luttant contre la discrimination et pour les droits des travailleur(euse)s, protégeant leurs collègues, menant des négociations collectives et participant au travail politique et aux efforts de solidarité de leurs sections locales.
- Plus de deux tiers des répondant(e)s (68 %) ont déclaré que les protections contre la discrimination dans les conventions collectives devraient être une priorité absolue pour les sections locales afin d'améliorer les conditions des travailleur(euse)s GLBTBT+.



- Près des trois quarts (71 %) des membres qui s'identifient comme GLBTBT+ ont déclaré que le fait de travailler à l'élection de candidat(e)s pro-GLBTBT+ les motiverait à participer aux activités syndicales et politiques, et plus de la moitié (58 %) seraient motivé(e)s par le fait de travailler à l'élection de candidat(e)s pro-syndicaux(ales).

Constatation n° 2 : Les conventions collectives de travail et l'éducation protègent les travailleur(euse)s GLBTBT+

De nombreuses sections locales des TUAC veillent à ce que des protections soient incluses dans les conventions collectives, proposent des formations sur l'inclusion des personnes GLBTBT+ sur le lieu de travail et manifestent leur solidarité avec les efforts de justice sociale pour les personnes GLBTBT+. Nous avons constaté un fort soutien à l'organisation syndicale pour la protection des travailleur(euse)s GLBTBT+.

- La grande majorité (87 %) de tou(te)s les membres interrogé(e)s pensent que les travailleur(euse)s GLBTBT+ doivent être protégé(e)s par leur convention collective de travail.
- La majorité (59 %) est favorable à la négociation pour éliminer les politiques discriminatoires en matière de soins de santé excluant les soins d'affirmation sexuelle, et plus d'un tiers (36 %) ont déclaré qu'il s'agissait d'une priorité absolue pour améliorer les conditions des travailleur(euse)s GLBTBT+.
- Seulement le tiers (35 %) des participant(e)s à l'enquête avaient reçu une formation relative aux questions GLBTBT+, et ces membres étaient plus nombreux(ses) que ceux et celles qui n'avaient pas été formé(e)s à faire appel à leurs représentant(e)s syndicaux(ales) et à déposer des griefs relatifs à la discrimination anti-GLBTBT+. Les répondant(e)s à l'enquête ont indiqué que la formation du personnel et des délégué(e)s syndicaux(ales) était l'une des principales priorités pour améliorer les conditions des travailleur(euse)s GLBTBT+.

Constatation n° 3 : L'amélioration du lieu de travail pour les travailleur(euse)s GLBTBT+ nécessite un changement culturel et systémique

Les travailleur(euse)s GLBTBT+ sont souvent en première ligne dans leur travail : ils et elles travaillent en étroite collaboration avec leurs collègues, servent les client(e)s et fournissent des services essentiels à la communauté, autant de domaines où des cas de discrimination ouverte et de sentiment d'insécurité au travail continuent de se produire. Les travailleur(euse)s GLBTBT+ sont confrontés à des attitudes culturelles et à des inégalités systémiques qui peuvent être minimisées ou passer inaperçues. Les travailleur(euse)s intersexes, transgenres, non binaires ou non conformes au genre (appelé[e]s ici ITNB+) sont particulièrement susceptibles d'être victimes de harcèlement et de craindre pour leur sécurité au travail. Les TUAC travaillent pour obtenir une culture syndicale intersectionnelle qui défend l'équité et les droits des travailleur(euse)s GLBTBT+.

- Plus des trois quarts des travailleur(euse)s GLBTBT+ (77 %) et la moitié (55 %) des travailleur(euse)s ITNB+ perçoivent leur section locale comme étant accueillante pour les travailleur(euse)s GLBTBT+.
- Près d'un quart des travailleur(euse)s GLBTBT+ ont déclaré avoir été victimes d'intimidation ou de harcèlement en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre (24 %), et un pourcentage beaucoup plus élevé a entendu des commentaires négatifs, des stéréotypes ou des blagues (43 %).
- Près des deux tiers (67 %) des participant(e)s ITNB+ et près de la moitié (42%) des participant(e)s GLBTBT+ se sont senti(e)s en danger sur leur lieu de travail actuel au moins une fois en raison de leur genre ou de leur sexualité.
- Les deux tiers des membres ont déclaré qu'ils ou elles n'avaient pas accès à des toilettes neutres sur leur lieu de travail, et plusieurs ont indiqué que l'inaccessibilité des toilettes constituait un problème important en matière de santé et de sécurité.

Recommandations

Si des progrès ont été réalisés sur le front politique, les institutions sociales et les valeurs culturelles dominantes maintiennent le système de genre binaire et les familles nucléaires hétérosexuelles comme les normes, institutionnalisées dans la culture, les politiques et les pratiques d'un lieu de travail typique où elles peuvent sembler neutres.¹ La justice sociale et économique pour les personnes GLBTBT+ consiste non seulement à changer les attitudes ou les croyances négatives, mais aussi à reconnaître les exclusions historiques et à travailler de manière proactive pour atteindre l'équité. Les recommandations suivantes visent à améliorer les expériences des personnes GLBTBT+ sur le lieu de travail :

- **Élaborer des politiques, des structures et des programmes syndicaux proactifs qui reconnaissent et protègent les droits et les identités des travailleur(euse)s GLBTBT+.**
 - » Collaborer avec les organisations GLBTBT+ locales et régionales pour faire échec aux lois

- anti-GLBTBT+ et adopter des politiques en matière de droits civils, de droits des travailleur(euse)s et de justice économique.
- » Former les délégué(e)s et les représentant(e)s syndicaux(ales) pour qu'ils et elles deviennent des allié(e)s et informent mieux les syndiqué(e)s GLBTBT+ de leurs droits et des services à leur disposition.
 - » Exiger que les employeurs soient responsables de l'intégration d'une formation à l'intervention du spectateur qui favorise les alliances, notamment en ce qui concerne la discrimination, l'exclusion et les préjugés à l'égard des personnes GLBTBT+.
- **Créer des structures organisationnelles visibles, claires et concrètes pour le leadership et la participation des personnes GLBTBT+ à tous les niveaux du syndicat.**
 - » Créer des sections locales de TUAction-GLBT pour les personnes GLBTBT+ partout aux États-Unis et au Canada.
 - » Accroître l'accès aux postes de direction au sein du syndicat afin de s'assurer que les travailleur(euse)s et les membres GLBTBT+, en particulier les jeunes et les personnes de couleur, soient représentés et promus à tous les niveaux du syndicat.
 - **Élaborer des programmes de syndicalisation et d'éducation syndicale axés sur les problèmes et centrés sur les travailleur(euse)s, qui mettent l'accent sur l'augmentation et l'affirmation des droits et des identités des travailleur(euse)s GLBTBT+.**
 - » Créer une culture d'intégration du genre en adoptant un langage neutre, en s'abstenant de présumer de l'identité sexuelle et en normalisant les pratiques de partage des pronoms (p. ex., en ajoutant les pronoms aux porte-noms lors des ateliers, des réunions et sur les lieux de travail).
 - » À l'aide d'une analyse intersectionnelle, veiller à ce qu'une perspective d'équité entre les sexes et des GLBTBT+ soit utilisée dans la totalité des activités politiques, des communications, des présentations, des formations et des ateliers du syndicat.
 - » Exiger une éducation et une formation complètes sur les questions GLBTBT+ pour tous les membres du syndicat, axées sur l'éradication de l'homophobie et de la transphobie sur le lieu de travail, la compréhension de l'oppression institutionnelle des personnes GLBTBT+, l'apprentissage de stratégies d'alliances avec les personnes GLBTBT+ et la création d'un environnement de travail inclusif.
 - **Créer des espaces sûrs centrés sur les travailleur(euse)s, où ils et elles peuvent aborder et dénoncer les violations, la discrimination et le harcèlement contre les personnes GLBTBT+ sur le lieu de travail et y résister.**
 - » Renforcer le langage des griefs et des négociations collectives pour inclure un langage de non-discrimination qui couvre l'identité de genre, l'orientation sexuelle et l'expression de genre.
 - » Former les représentant(e)s syndicaux(ales) à l'écoute active lors de tête-à-tête, de conversations courageuses, de contacts avec les pairs et de la création de plans d'action pour résoudre les conflits soulevés par les travailleur(euse)s au sujet des griefs et des problèmes de discrimination.
 - » Continuer à défendre et à étendre les lois locales et fédérales qui protègent les travailleur(euse)s GLBTBT+ contre les formes structurelles d'oppression (p. ex., les codes vestimentaires et les toilettes propres au genre).



Introduction

La discrimination à l'encontre des personnes GLBTBT+² a un impact important sur l'équité économique. Les personnes GLBTBT+ sont confrontées à des taux de pauvreté plus élevés que les personnes non GLBTBT+, en particulier les personnes transgenres et bisexuelles, les personnes GLBTBT+ de couleur et celles vivant dans les zones rurales.³ Les syndicats se sont alliés à des groupes de défense des droits des personnes GLBTBT+ pour lutter en faveur de lois interdisant la discrimination dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Au Canada, les protections contre la discrimination dans l'emploi ont été reconnues au niveau national en vertu de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés en 1995, puis codifiées par la Loi canadienne sur les droits de la personne en 1996 (orientation sexuelle) et 2017 (identité ou expression de genre).⁴ Aux États-Unis, 21 États et le District de Columbia offrent des protections législatives explicites contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre en matière d'emploi, de logement et d'hébergement public.⁵ En juin 2020, les protections contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre ont été confirmées par la Cour suprême comme étant implicites dans le Title VII de la Civil Rights Act (Loi sur les droits civils) de 1964.⁶

Malgré ces avancées récentes, le combat pour l'équité et la justice sociale pour les personnes GLBTBT+ est loin d'être terminé.⁷ Même dans les régions où la loi prévoit depuis longtemps des protections contre la discrimination, les personnes GLBTBT+ continuent d'être stigmatisées et maltraitées au travail.⁸

Les personnes GLBTBT+ constituent une partie de plus en plus organisée de la main-d'œuvre américaine et canadienne. Les membres GLBTBT+ des syndicats et leurs allié(e)s dans les deux pays se sont mobilisé(e)s pour former des coalitions et des regroupements afin d'intégrer les protections des droits civils dans leurs statuts syndicaux, leurs conventions collectives, leurs négociations collectives et leurs campagnes de justice économique. L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce-Canada (TUAC) s'est jointe à des mouvements de solidarité et d'organisation syndicale plus larges afin de lutter pour les droits, la sécurité et la dignité des syndiqué(e)s GLBTBT+ et de leurs familles au Canada et aux États-Unis, en se mobilisant pour former des coalitions et des regroupements afin d'intégrer les protections des droits civils dans leurs statuts syndicaux, leurs conventions collectives, leurs négociations collectives et leurs campagnes de justice économique.⁹

Au cours des trois dernières décennies, les militant(e)s et dirigeant(e)s syndicaux(ales) GLBTBT+ ont obtenu des gains considérables au sein de leurs syndicats locaux et internationaux, notamment la formation réussie de TUACtion-GLBT en tant que regroupement reconnu en 2013. Ce groupe a dirigé de solides stratégies de négociation collective, des programmes d'éducation et des campagnes nationales de sensibilisation. Les sections locales du syndicat ont également négocié récemment des conventions collectives qui incluent des « protections concernant les pronoms, des clauses anti-harcèlement, la non-discrimination, la santé et la sécurité » et la suppression des dispositions qui excluent les personnes transgenres de la couverture des soins de santé.¹⁰

Les TUAC s'engagent à mettre en place des modèles organisationnels diversifiés, inclusifs et axés sur la croissance qui affirment et encouragent les travailleur(euse)s GLBTBT+ membres et « reconnaissent que l'oppression travaille pour miner les travailleur(euse)s à travers les lignes de genre, de race, de classe, d'indigénité et d'orientation sexuelle ». ¹¹ TUACtion-GLBT se joint au mouvement mené depuis plus d'un demi-siècle par les personnes GLBTBT+ et les groupes de défense des droits afin d'obtenir des protections pour les personnes GLBTBT+ contre la discrimination à l'embauche et au travail et d'assurer l'égalité d'accès aux avantages sociaux tels que le congé parental et les soins de santé équitables.¹²

TUACtion-GLBT a collaboré avec le UCLA Labor Center pour mener cette étude afin de mieux comprendre les expériences, les problèmes, les défis et les obstacles auxquels sont confronté(e)s les travailleur(euse)s GLBTBT+ dans diverses industries. L'objectif de l'étude était d'examiner et d'amplifier les expériences des travailleur(euse)s GLBTBT+ des TUAC à travers une perspective intersectionnelle, en prenant en considération l'oppression vécue par les personnes GLBTBT+ tout en soulignant le rôle que les leaders GLBTBT+ et leurs allié(e)s jouent dans la promotion de la justice économique, raciale et de genre au sein du mouvement syndical. En examinant la manière dont les dirigeant(e)s et les membres des TUAC comprennent les problèmes des travailleur(euse)s GLBTBT+ et œuvrent à les régler, nous avons élaboré des recommandations concrètes pour répondre aux besoins des travailleur(euse)s, développer et étendre les ressources et les outils, et mettre en évidence le pouvoir de la négociation collective syndicale pour faire progresser la justice sociale.

La recherche sur les expériences des travailleur(euse)s GLBTBT+ et de leurs allié(e)s au sein de leurs syndicats est un domaine relativement peu exploré.¹³ Nous pensons que cette toute première étude binationale axée sur les expériences des membres des TUAC apporte une contribution importante au domaine en fournissant une analyse des problèmes contemporains des travailleur(euse)s GLBTBT+ et des politiques identitaires dans les mouvements syndicaux canadiens et américains.

À propos de cette étude

Ce rapport met en lumière les expériences des travailleur(euse)s GLBTBT+ employé(e)s dans les industries représentées par les TUAC et leurs affiliés aux États-Unis et au Canada. Les secteurs d'activité des TUAC – dont le commerce de détail, les épiceries, les pharmacies et les grands magasins, les usines de transformation des aliments et d'emballage de la viande, ainsi que les centres de soins et de cannabis médical – représentent plus de 1,3 million de travailleur(euse)s aux États-Unis et au Canada, y compris les travailleur(euse)s à la demande et les travailleur(euse)s migrant(e)s.

Nous avons utilisé une approche collaborative et participative pour la conception de la recherche. Les dirigeant(e)s de TUACtion-GLBT et les chercheur(euse)s du UCLA Labor Center ont travaillé ensemble pour interroger 1 004 membres du syndicat et réaliser 15 entrevues avec des travailleur(euse)s GLBTBT+ dans diverses industries et régions des États-Unis et du Canada. Les sondages ont été réalisés en ligne en anglais, en espagnol et en français. Les membres de TUACtion-GLBT ont participé à l'analyse des résultats et à l'interprétation des données pour ce rapport.

Parmi les six secteurs d'activité, la majorité des répondant(e)s à l'enquête (62 %) et des participant(e)s aux entrevues (58 %) travaillaient dans le secteur de l'épicerie, suivi du commerce de détail, avec 17 % des répondant(e)s à l'enquête et 14 % des participant(e)s aux entrevues. Moins de 10 % travaillaient dans des secteurs industriels tels que l'emballage et la transformation, les soins de santé, l'accueil, le cannabis, les finances et la sécurité. Les membres du conseil exécutif de TUACtion-GLBT ont participé activement aux entrevues avec les répondant(e)s à l'enquête, dont les voix sont saisies dans ce rapport.

En raison de la portée binationale de cette étude, les répondant(e)s ont été réparti(e)s en huit régions. Les répondant(e)s du Canada représentent le tiers de l'échantillon total. Un peu moins d'un cinquième des répondant(e)s étaient originaires des régions du centre du littoral de l'Atlantique, du Nord-Ouest et de l'Ouest. Le dixième des répondant(e)s à l'enquête étaient originaires des régions du Centre et du Midwest. Les régions du Nord-Est et du Centre-Sud englobaient moins de 5 % des répondant(e)s à l'enquête. Sur les 15 personnes interviewées, près de la moitié étaient originaires de la région du centre du littoral de l'Atlantique. Les participant(e)s des régions du Canada, du Nord-Est, du Midwest, du Nord-Ouest et de l'Ouest constituaient 10 % des personnes interviewées.

La première section de ce rapport examine la participation politique et le leadership des membres GLBTBT+ des TUAC sur les questions GLBTBT+. La deuxième section porte sur la création d'environnements de travail sécuritaires et inclusifs. La troisième section décrit les expériences des travailleur(euse)s en matière de discrimination et d'inclusion des GLBTBT+ dans les industries des TUAC. Lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils ou elles changeraient pour améliorer le climat syndical et professionnel pour les travailleur(euse)s GLBTBT+, la majorité des répondant(e)s ont évoqué la nécessité de transformer les politiques syndicales et de créer une culture syndicale et professionnelle plus inclusive par l'éducation, la formation et le dialogue entre travailleur(euse)s. Nous incluons des pistes et des priorités pour des actions futures dans chaque section.



Coup d'œil : Travailleur(euse)s et communautés GLBTBT+ au sein des TUAC

Les personnes GLBTBT+ et leurs familles et ami(e)s vivent dans chaque région et travaillent dans chaque industrie représentée par les TUAC. Ils et elles sont diversifié(e)s en ce qui concerne l'âge, l'origine nationale, l'identité ethnique, la foi et l'affiliation politique.

Définition des termes utilisés dans ce rapport

GLBTBT+ signifie « personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, bispirituales et allosexuelles », le signe « plus » permettant de reconnaître l'ensemble des autres termes utilisés par les personnes pour décrire leur genre ou leur sexualité.

ITNB+ signifie « personnes intersexes, trans, non binaires et non conformes au genre », avec le signe « plus » pour reconnaître l'éventail des autres termes que les gens utilisent pour décrire leur genre au-delà du binaire.

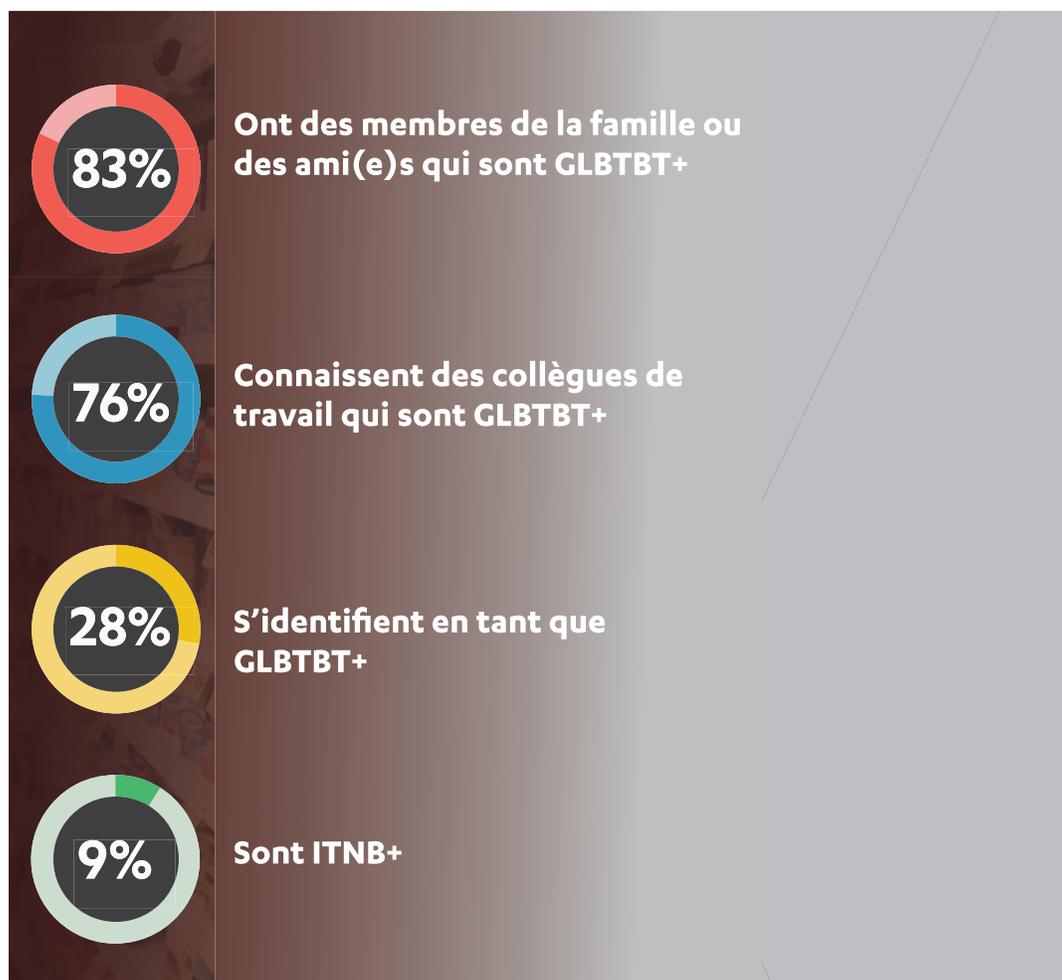
La plupart des participant(e)s ITNB+ s'identifient également comme GLBTBT+, mais quelques-un(e)s ne le font pas. Nous utilisons **GLBTBTINB+** pour désigner les participant(e)s qui ont déclaré être soit GLBTBT+, soit ITNB+, soit les deux (29 %).

Les participant(e)s **non GLBTBT+** sont ceux et celles qui ne s'identifient ni comme GLBTBT+ ni comme ITNB+.



Agir en faveur de l'équité et de la justice sociale GLBTBT+ améliore les conditions de travail de tou(te)s les travailleur(euse)s, y compris des personnes ayant des enfants, des parents, des frères et sœurs, des ami(e)s et des collègues GLBTBT+. Nous avons constaté que la grande majorité des membres des TUAC que nous avons interview(e)s avaient au moins un(e) ami(e) ou un(e) membre de leur famille qui était GLBTBT+ et plus des trois quarts avaient un(e) collègue de travail qu'ils ou elles savaient être GLBTBT+ (voir figure 1).

Figure 1 : Personnes GLBTBT+ dans la communauté

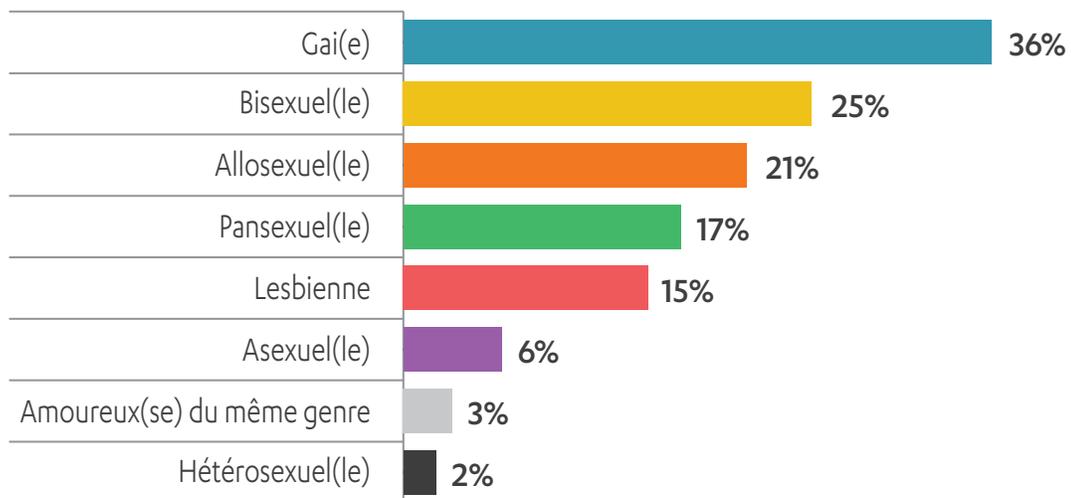


Bien que l'enquête ait été ouverte à tou(te)s les travailleur(euse)s, nous avons cherché à obtenir la participation et les perspectives des membres GLBTBT+. Vingt-huit pour cent des participant(e)s à l'enquête ont déclaré s'identifier comme GLBTBT+ (voir figure 2). Parmi ces participant(e)s, 36 % s'identifient comme des personnes gaies, 25 % comme des personnes bisexuelles, 21 % comme des personnes allosexuelles, 17 % comme des personnes pansexuelles, 15 % comme des personnes lesbiennes et 6 % comme des personnes asexuelles. Environ 7 % des participant(e)s ont choisi plus d'une de ces catégories, et quelques-un(e)s ont inscrit d'autres identités qui ne figuraient pas dans la liste (p. ex., demi-sexuel[le], aromantique, polysexuel[le]).

La majorité des participant(e)s qui ne sont pas GLBTBT+ s'identifient comme hétérosexuel(le)s. Cependant, il n'y a pas de relation binaire entre les personnes GLBTBT+ et celles qui s'identifient comme hétérosexuelles ou hétéro. Par exemple, quelques travailleur(euse)s se sont décrit(e)s comme étant des personnes asexuelles, amoureuses du même sexe ou un autre terme, mais ne s'identifient pas comme GLBTBT+. Bien que la plupart des répondant(e)s bisexuel(le)s s'identifient comme GLBTBT+, plusieurs d'entre eux ne le font pas. À l'inverse, quelques femmes et hommes transgenres s'identifient comme GLBTBT+, mais décrivent leur orientation sexuelle comme hétérosexuelle ou hétéro.

Figure 2 : Participant(e)s GLBTBT+ à l'étude

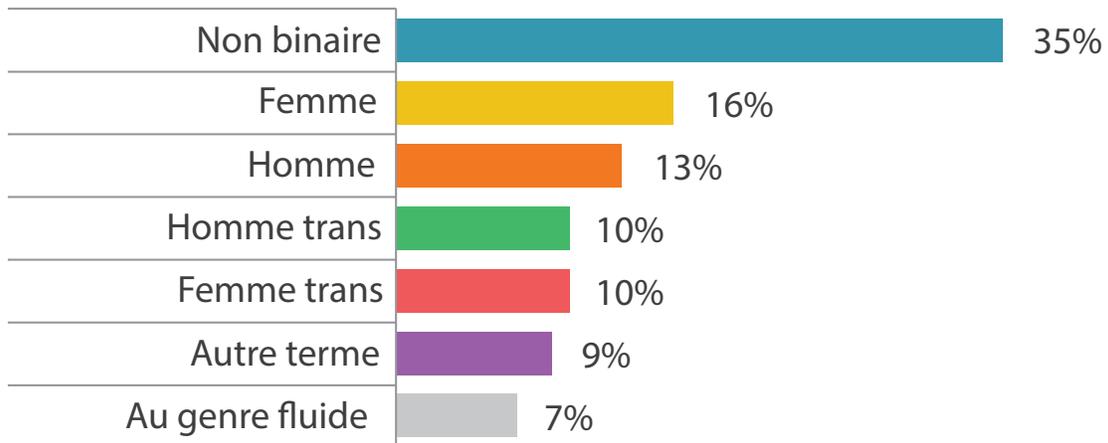
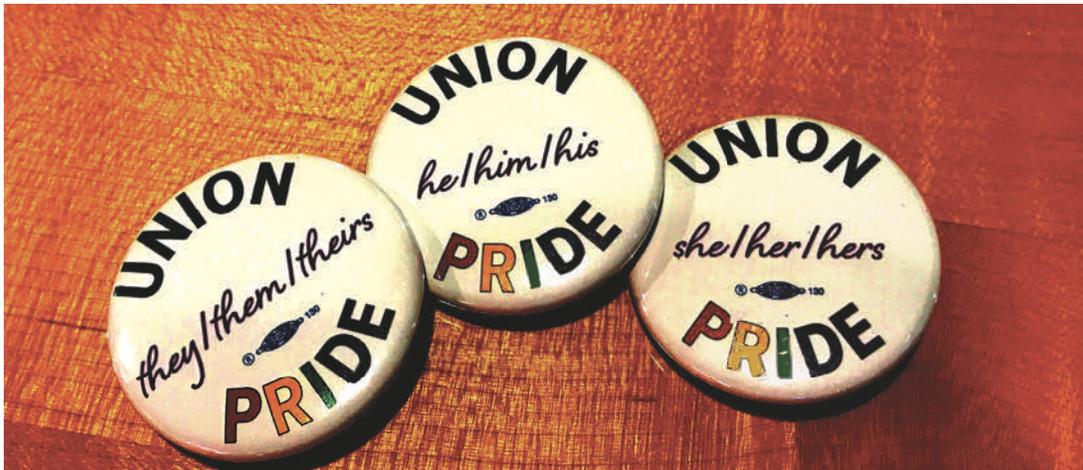
Termes utilisés par les participant(e)s GLBTBT+ pour décrire leur orientation sexuelle



Remarque. Les participant(e)s à l'enquête pouvaient sélectionner toutes les réponses qui s'appliquaient.

Environ 9 % des participant(e)s sont ITNB+ et sont diversifiés en termes d'identité de genre. Environ un tiers s'identifie comme non-binaire, environ un quart sont des femmes et des femmes trans, un autre quart sont des hommes et des hommes trans, et le reste utilise d'autres termes pour décrire leur genre (p. ex., transmasculin, agence) (voir figure 3). Plus de la moitié des participant(e)s GLBTBT+ travaillaient dans le secteur de l'épicerie, suivi par le commerce de détail, les soins de santé et l'emballage et la transformation.

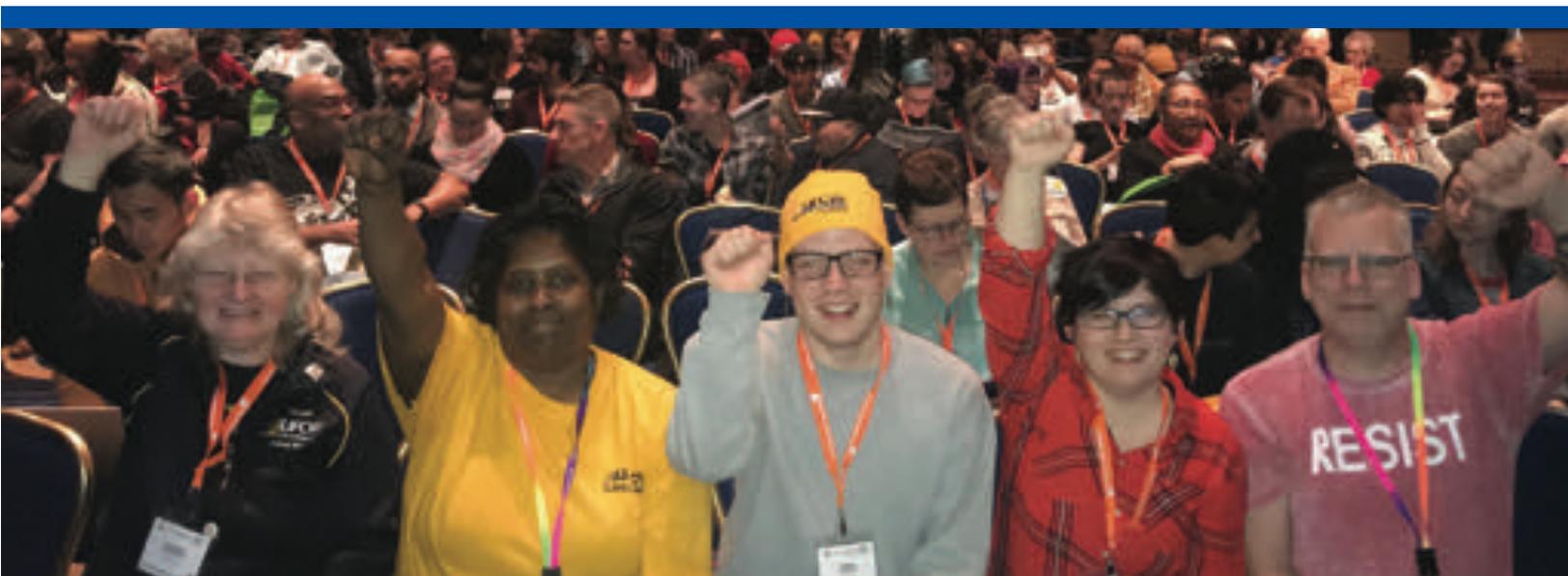
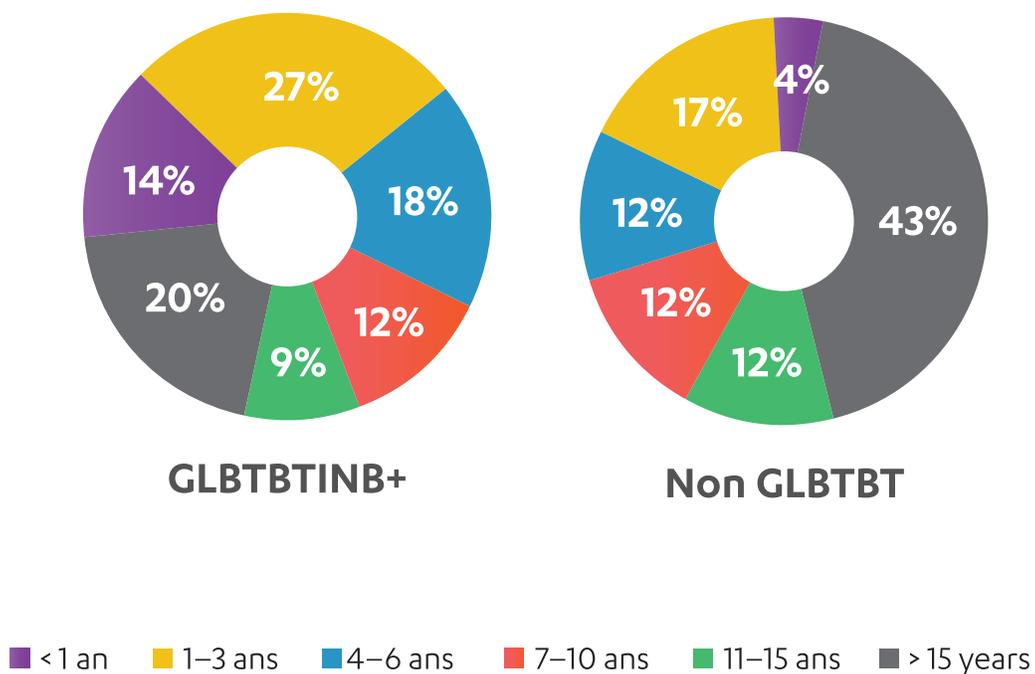
Figure 3 : Travailleur(euse)s intersexes, transgenres, non binaires par genre



Remarque. Il a été demandé aux participant(e)s à l'enquête s'ils ou elles étaient « intersexes, transgenres, non binaires ou non conformes au genre » (oui, non, préfère ne pas dire). Tou(te)s les participant(e)s ont également été invités à décrire leur genre avec une option de réponse écrite uniquement. Ce graphique représente les réponses écrites uniquement des participant(e)s qui ont déclaré être ITNB+. Nous distinguons les termes *femme trans* et *homme trans* pour refléter les distinctions que les participant(e)s ont eux-mêmes faites.

Beaucoup étaient des membres de longue date des TUAC, et près d'un tiers d'entre eux étaient membres depuis plus de 10 ans (voir figure 4). Les travailleur(euse)s GLBTBTINB+ étaient plus jeunes que leurs homologues non-GLBTBT+ (voir annexe).

Figure 4 : Nombre d'années d'adhésion aux TUAC





Les TUAC se battent pour les droits et la justice sociale pour les personnes GLBTBT+

Donnez le mégaphone à tout le monde. Si quelque chose dérange plus d'une personne, donnez-leur le mégaphone et laissez-les dire aux autres pourquoi cela les dérange ou comment cela les affecte de manière négative et aussi de manière positive. Alors s'il y a quelque chose à célébrer, donnez la parole aux travailleur(euse)s et à la population. Donnez la parole aux travailleur(euse)s.

– Membre des TUAC et ouvrier d'entretien en Pennsylvanie

Les personnes GLBTBT+ ont joué un rôle durable dans l'histoire du mouvement syndical, et les syndicats ont joué un rôle essentiel dans la promotion des protections et des droits des personnes GLBTBT+.¹⁴ Bill Olwell, un dirigeant des TUAC, est l'un de ces défenseurs qui ont consacré leur vie à la lutte pour les droits civils et du travail.

L'histoire de Bill Olwell



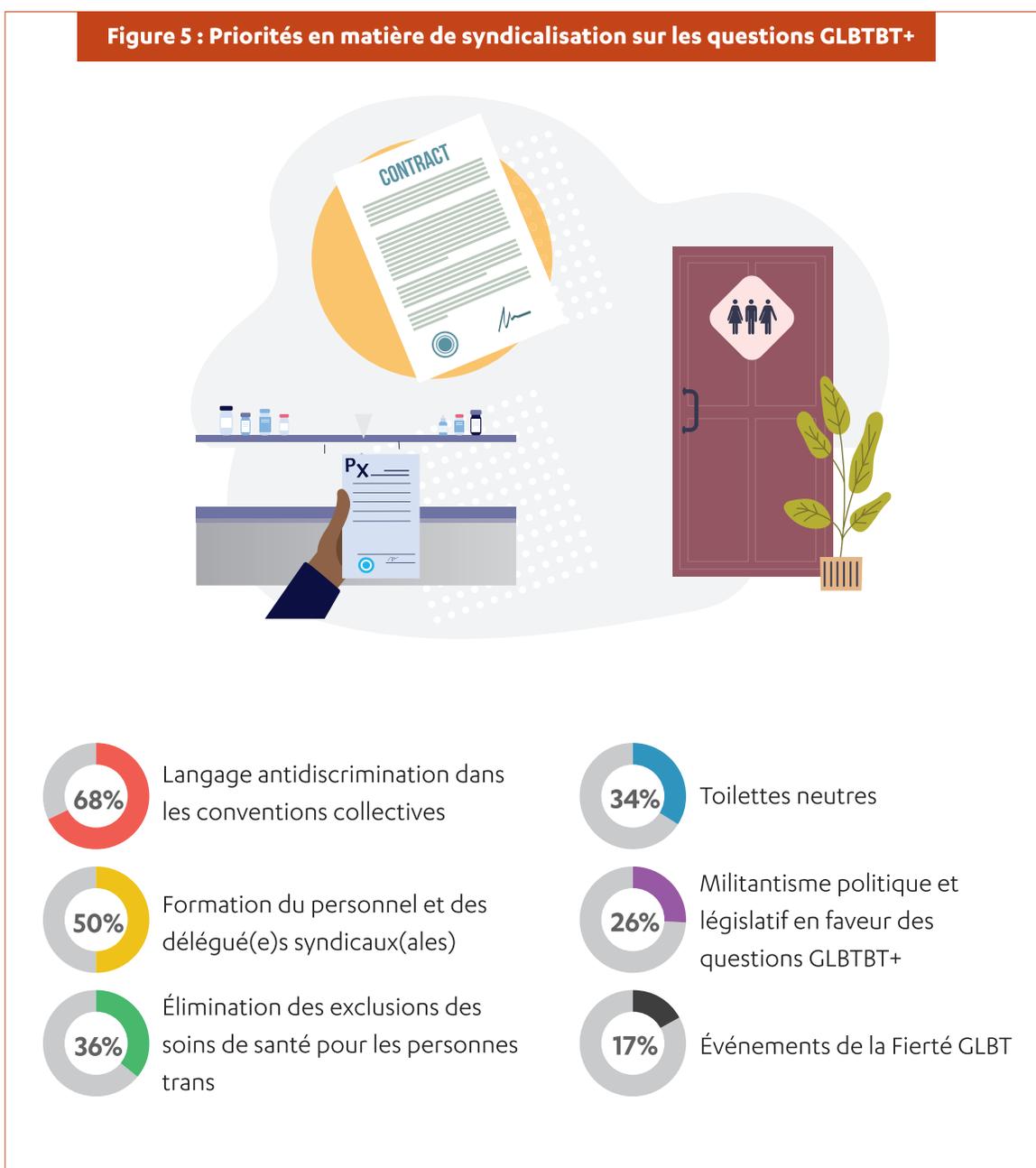
En 2015, TUACtion-GLBT a nommé son prix Champion de l'égalité en l'honneur de **Bill Olwell**. Bill était un homme ouvertement gai qui a été président de la section locale 1001 des Seattle Retail Clerks et du King County Labor Council dans les années 1960 et 1970. Olwell a joué un rôle déterminant dans la fusion entre les Retail Clerks et les Amalgamated Meat Cutters, issus de l'United Food and Commercial Workers, et a été élu au conseil exécutif international, puis au poste de vice-président exécutif international en 1981. Il a terminé sa carrière après avoir siégé au comité exécutif de l'Union internationale des TUAC. Malgré sa carrière exemplaire en tant qu'organisateur et dirigeant des TUAC, Olwell a été victime de discrimination et de campagnes négatives menées envers lui en raison de son orientation sexuelle. Au fur et à mesure que les dirigeant(e)s du mouvement syndical commencent à soutenir et à défendre ouvertement les droits des personnes GLBTBT+ et que des dirigeant(e)s comme Olwell sont élu(e)s en plus grand nombre à la tête de syndicats, les actions qui minent la solidarité des travailleur(euse)s passent heureusement à l'histoire.¹⁵

Au cours des dernières années, les dirigeant(e)s et allié(e)s GLBTBT+ des TUAC ont créé des campagnes et pris des mesures en faveur des travailleur(euse)s GLBTBT+ :

- En 2014, la section locale 99 a fait campagne contre le projet de loi 1062 du Sénat de l'Arizona,¹⁶ qui aurait permis aux propriétaires d'entreprises de refuser des services aux personnes GLBTBT+ sur la base de croyances religieuses.¹⁷
- La section locale 21 a travaillé en coalition avec la Washington Won't Discriminate Coalition pour faire échouer l'initiative 1515 qui visait à restreindre l'accès aux toilettes et aux vestiaires en fonction du sexe assigné à la naissance.¹⁸
- La section locale 770 de Californie a collaboré avec des groupes GLBTBT+ pour défendre l'équité sociale dans l'industrie du cannabis.¹⁹
- Les TUAC Canada ont milité avec les groupes GLBTBT+ pour faire pression en faveur de la reconnaissance de l'identité et de l'expression de genre dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui a été codifiée en droit en 2017.²⁰
- Lors du congrès annuel de 2018, les dirigeant(e)s syndicaux(ales) ont approuvé la Résolution 11 visant à soutenir la négociation en vue de la suppression des politiques de soins de santé discriminatoires à l'égard des travailleur(euse)s transgenres et de genre non conforme et à défendre publiquement l'égalité d'accès aux soins de santé.²¹

Une travailleuse canadienne de la santé, membre du syndicat depuis 15 ans, a décrit le rôle des leaders GLBTBT+, et plus particulièrement des femmes GLBTBT+, au sein des TUAC pour obtenir des droits et des protections : « Je fais partie des personnes qui ont rédigé la première [convention collective]. . . . Notre premier comité de négociation composé de femmes, nous étions toutes allosexuelles. Donc évidemment, tout le monde en a parlé. En fait, nous avons beaucoup éduqué le syndicat. »

Dans une liste de priorités potentielles pour les questions GLBTBT+, plus de deux tiers des participant(e)s à l'enquête ont choisi le langage antidiscriminatoire dans les conventions collectives comme priorité absolue. Ils et elles ont également souligné la nécessité d'une formation plus poussée, de toilettes neutres et d'un accès aux soins de santé d'affirmation sexuelle (voir figure 5).



L'organisation syndicale en faveur des droits des personnes GLBTBT+

Le leadership syndical et le soutien des membres aux droits et aux protections des personnes GLBTBT+ sont essentiels pour une organisation politique efficace. Au sein de la base des TUAC, nous avons trouvé des preuves solides de leadership GLBTBT+ et un soutien généralisé à l'organisation syndicale pour les droits des personnes GLBTBT+, l'équité et la justice sociale. Environ trois quarts des participant(e)s à l'enquête étaient d'accord pour dire que leur section locale prenait déjà des mesures pour soutenir les travailleur(euse)s GLBTBT+. La grande majorité des membres affirment que les questions GLBTBT+ devraient être prises en compte par les dirigeant(e)s syndicaux(ales) lors du soutien de candidat(e)s politiques (voir le tableau 1). Un employé d'une épicerie du centre du littoral de l'Atlantique a déclaré : « Je dirais que les TUAC doivent parler plus fort » sur les questions GLBTBT+ afin que « les personnes GLBTBT sachent qu'il n'y a pas de mal à être qui elles sont ».

Tableau 1 : Soutien à l'organisation syndicale pour les droits des personnes GLBTBT+

	Positions du syndicat	% d'accord	% ni d'accord ni en désaccord	% en désaccord
	Ma section locale agit pour soutenir les travailleur(euse)s GLBTBT+	75	22	3
	Les questions GLBTBT+ devraient être prises en considération avant de soutenir des candidat(e)s politiques	78	16	6
	Les questions GLBTBT+ doivent être appuyées par les dirigeant(e)s syndicaux	83	13	4

D'autres ont également souligné la nécessité d'une plus grande visibilité et d'une action directe. Une employée d'une épicerie a recommandé de multiplier les possibilités de leadership pour les travailleur(euse)s GLBTBT+, de « promouvoir davantage de personnes GLBTBT à l'interne » et de créer des espaces où « les gens se sentent à l'aise pour parler ». Les possibilités de leadership pour les travailleur(euse)s GLBTBT+ devraient aller de pair avec de plus grandes possibilités de conversations sur le changement structurel.

Le changement structurel exige que le syndicat exprime de façon plus explicite son soutien aux membres GLBTBT+, comme l'a partagé un employé d'une épicerie canadienne :

Le syndicat met en fait différentes affiches sur le mur de la salle du personnel. Les grandes affiches arc-en-ciel et les trucs avec divers messages sont si puissants. J'aimerais que le syndicat soit plus présent pendant la semaine de la Fierté GLBT. Je pense qu'il y a beaucoup de valeur à cela. Il a eu une présence limitée, mais j'aimerais qu'il ait une présence plus forte, plus importante – pas seulement deux personnes qui se présentent dans le défilé avec leur chemise du syndicat – comme de grands drapeaux, de grands motifs audacieux, parce que je pense que c'est vraiment puissant. Cela indique aux client(e)s et au personnel que le syndicat est présent et rappelle que le syndicat soutient la communauté GLBTBT+. Je pense qu'il y a beaucoup de pouvoir dans cette visibilité.

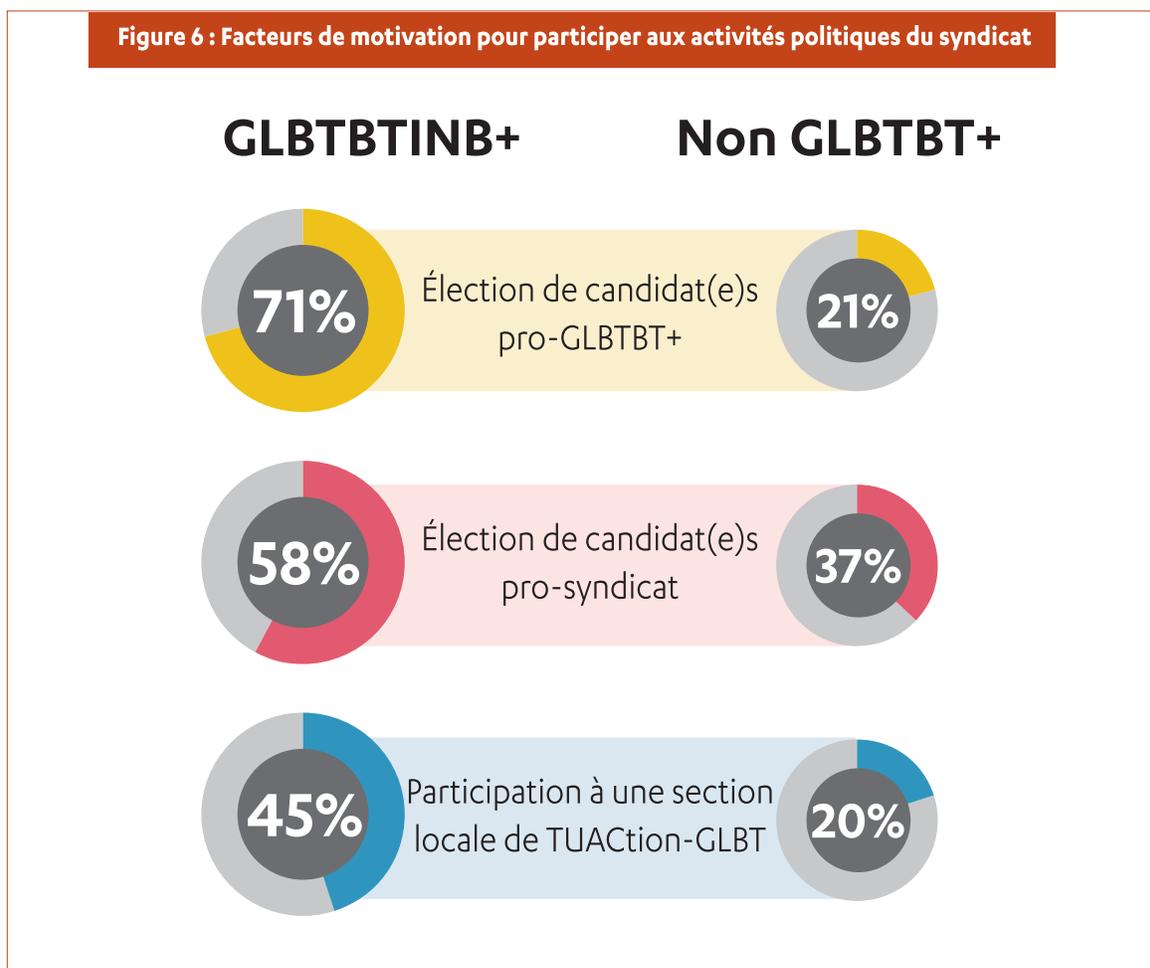
Ce type de soutien explicite aux travailleur(euse)s GLBTBT+ est essentiel pour créer des environnements sûrs et inclusifs. Comme l'a dit un ouvrier d'entretien du centre du littoral de l'Atlantique, « Je pense que la plus grande chose serait la visibilité, juste pour montrer qu'il y a une partie du syndicat qui représente et défend les droits de ces travailleur(euse)s, que vous vous identifiez à cette communauté ». Ce type d'engagement direct à défendre et à protéger les travailleur(euse)s GLBTBT+ leur ferait savoir qu'ils et elles peuvent s'investir pleinement dans leur travail, y compris en affichant leur identité GLBTBT+.

Travail syndical et politique des travailleur(euse)s GLBTBT+

La participation des membres GLBTBT+ aux activités politiques du syndicat est une stratégie d'équité particulièrement importante. On estime que 21 % des électeur(trice)s GLBTBT+ admissibles ne sont pas inscrit(e)s sur les listes électorales, par rapport à 17 % des adultes non GLBTBT+.²² Les personnes de couleur peuvent être particulièrement privées de leurs droits par les lois de suppression du vote qui visent à la fois les personnes GLBTBT+ et les communautés de couleur.²³



Environ un tiers des travailleur(euse)s GLBTBTINB+ ont déclaré avoir participé à des activités politiques liées au syndicat, y compris des collectes téléphoniques, du porte-à-porte et de la distribution de dépliants sur le lieu de travail. Environ 71 % des membres GLBTBTINB+ ont déclaré que le fait de travailler à l'élection de candidat(e)s pro-GLBTBT+ les motiverait à participer à des activités syndicales et politiques, et 45 % ont déclaré qu'ils et elles seraient encouragé(e)s par l'adhésion à une section TUACTION-GLBT. Travailler à l'élection de candidat(e)s politiques pro-syndicat était également un facteur de motivation pour plus de la moitié des membres GLBTBTINB+ (58 %), contre seulement 37 % des répondant(e)s non GLBTBT+ (voir la figure 6).



Une employée d'une épicerie du centre du littoral de l'Atlantique aux États-Unis, membre du syndicat depuis plus de dix ans, a souligné l'importance d'élire des candidats qui sont à la fois pro-syndicat et pro-GLBTBT+ : « Nous soutenons sincèrement les personnes qui défendent les droits des travailleur(euse)s, mais les pro-GLBTBT seraient également merveilleux. Si votre représentant(e) ne vous voit pas tel que vous êtes, comment lui est-il possible de vous représenter fidèlement? » Soutenir les campagnes et les candidat(e)s qui adoptent une position proactive sur les droits des personnes GLBTBT+ et des travailleur(euse)s est une stratégie clé pour faire participer les membres GLBTBT+ aux activités du syndicat et créer un sentiment d'appartenance parmi les membres, avec des avantages politiques directs pour les personnes et les communautés GLBTBT+.

Agir publiquement pour les droits des personnes GLBTBT+

Les syndicats ont fait preuve d'une solidarité visible envers les travailleur(euse)s GLBTBT+ en participant aux défilés, aux rassemblements et aux festivals locaux de la Fierté GLBT. Lorsque les syndicats n'y participent pas, cette absence est remarquée par les personnes GLBTBT+ et leurs allié(e)s (voir figure 7). Cette membre du syndicat du Nord-Est a déclaré que sa section locale soutenait un certain nombre de questions, mais pas les droits des personnes GLBTBT+. Elle a raconté une conversation qu'elle a eue avec ses représentants syndicaux : « Je vois que vous faites tous toutes ces marches, vous faites toutes ces manifestations... Je ne vous ai jamais vus dans aucun défilé, aucune parade de la Fierté GLBT, rien du tout. » Cette membre a ensuite organisé avec succès le tout premier contingent de la section locale lors du défilé local de la Fierté GLBT l'année dernière.

Figure 7 : Participation aux festivals de la Fierté GLBT



Plus d'un tiers des travailleur(euse)s interrogé(e)s avaient participé aux activités de la Fierté GLBT. La grande majorité des personnes GLBTBT+ qui ont participé à la Fierté GLBT ont dit l'avoir fait pour célébrer leur propre expérience, tandis que la plupart des personnes non GLBTBT+ ont dit avoir participé pour soutenir des ami(e)s ou des membres de leur famille. Alors que près de la moitié des travailleur(euse)s GLBTBT+ ont participé à une occasion de militantisme politique ou pour « prendre position sur une question », moins d'un quart des membres non GLBTBT+ qui ont participé à la Fierté GLBT ont déclaré l'avoir fait pour des raisons politiques (voir tableau 2).

Tableau 2 : Raisons de participer à la Fierté GLBT

Raisons de la participation	% des personnes GLBTBT+	% de personnes non GLBTBT	% du total
Pour soutenir des membres de la famille ou des ami(e)s qui sont GLBTBT+	65	81	72
Pour célébrer leur propre expérience GLBTBT+	89	6	53
À des fins de militantisme politique / pour prendre position concernant un enjeu	47	24	37
Pour soutenir un(e) collègue qui est GLBTBT+	32	33	32
À des fins de solidarité syndicale	25	36	30

Les voies vers l'organisation syndicale et le pouvoir politique des personnes GLBTBT+

Élaborer des politiques, des structures et des programmes syndicaux proactifs qui reconnaissent et protègent les droits et les identités des travailleur(euse)s GLBTBT+.

Le changement institutionnel n'est possible que lorsque les organisations créent intentionnellement des politiques et des structures qui protègent les droits et les identités des travailleur(euse)s historiquement marginalisé(e)s et vulnérables.

- Soutenir les candidat(e)s pro-GLBTBT+ à tous les niveaux du gouvernement.
- Collaborer avec les organisations GLBTBT+ locales et régionales pour faire échec aux lois anti-GLBTBT+ et adopter des politiques en matière de droits civils, de droits des travailleur(euse)s et de justice économique.
- Former les délégué(e)s et les représentant(e)s syndicaux(ales) pour qu'ils et elles deviennent des allié(e)s et informent mieux les syndiqué(e)s GLBTBT+ de leurs droits et des services à leur disposition.

- Favoriser une culture de la reconnaissance et de la sécurité en intégrant une formation à l'intervention du spectateur qui les encourage à devenir des allié(e)s, notamment en ce qui concerne la discrimination, l'exclusion et les préjugés à l'égard des personnes GLBTBT+.
- Identifier et former davantage de délégué(e)s syndicaux(ales) GLBTBT+ pour que les travailleur(euse)s puissent s'adresser à des allié(e)s de confiance en cas de discrimination.
- Parrainer et promouvoir les fonctions des sections de TUAction-GLBT, les espaces sociaux et les événements axés sur les questions GLBTBT+, afin de développer un sentiment d'appartenance.
- Rédiger et présenter des articles axés sur les questions GLBTBT+ sur tous les supports de communication (p. ex., tableaux d'affichage et listes de diffusion).
- Intégrer un langage inclusif et non sexiste dans les conventions collectives et les réunions syndicales.

Créer des structures organisationnelles visibles, claires et concrètes pour le leadership et la participation des personnes GLBTBT+ à tous les niveaux du syndicat.

- Les syndicats ont le pouvoir de modifier et de recadrer les structures et la culture au sein de leurs institutions afin d'affirmer et de reconnaître les droits et les identités des membres GLBTBT+ en tant que membres apprécié(e)s et respecté(e)s.
- Mettre en place des formations cohérentes sur les politiques de non-discrimination, obligatoires pour tous les dirigeant(e)s et les employé(e)s du syndicat.
- Favoriser des procédures syndicales de règlement des griefs accessibles pour lutter contre la discrimination et les préjugés sur le lieu de travail.
- Encourager les employeurs à examiner régulièrement les pratiques d'embauche, les griefs, l'établissement des horaires de travail et les promotions, en mettant l'accent sur l'équité pour les travailleur(euse)s GLBTBT+ et les autres communautés de travailleur(euse)s vulnérables.
- Créer des sections locales de TUAction-GLBT pour les personnes GLBTBT+ partout aux États-Unis et au Canada.
- Accroître l'accès aux postes de direction au sein du syndicat afin de s'assurer que les travailleur(euse)s et les membres GLBTBT+, en particulier les jeunes et les personnes de couleur, soient représenté(e)s et promu(e)s à tous les niveaux du syndicat.
- Réaliser des évaluations annuelles de l'équité au sein des sections locales pour s'assurer que les travailleur(euse)s et les membres GLBTBT+ divers sur le plan racial et ethnique sont représenté(e)s et promu(e)s à tous les niveaux du syndicat.

Les conventions collectives et l'éducation protègent les travailleur(euse)s GLBTBT+

Je déteste voir de l'injustice, alors tout le monde à mon étage disait : « On a besoin de toi. On a besoin de toi. » Surtout à mon étage, nous avons beaucoup d'associé(e)s chevronné(e)s qui pensent qu'une personne ne peut pas faire la différence, que les choses ne vont jamais changer, et je ne suis pas de cet avis. Je pense qu'une personne peut [créer] le changement. Si nous dansons ensemble, les gens ont le pouvoir.

– Membre des TUAC et travailleuse de la vente au détail à New York

Tou(te)s les membres des TUAC au Canada sont protégé(e)s par les lois nationales contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Mais au moment de notre étude, seuls 20 États américains, Washington D.C. et Porto Rico disposaient de lois protectrices,²⁴ et environ 3,9 millions de personnes GLBTBT+ travaillaient dans des États sans loi spécifique.²⁵ Toutefois, après la clôture de notre enquête, la Cour suprême des États-Unis a statué dans l'*affaire Bostock contre Clayton County, en Géorgie*, que les travailleur(euse)s GLBTBT+ sont protégé(e)s à l'échelle nationale par les dispositions existantes du Title VII de la Civil Rights Act, qui interdit la discrimination fondée sur le sexe.²⁶ Il s'agit d'une victoire importante pour les personnes GLBTBT+ à travers les États-Unis, en particulier ceux et celles qui ont continué à être confronté(e)s à l'exclusion des marchés du travail et à la discrimination sur le lieu de travail.²⁷

Pour parvenir à un plein accès à l'emploi et à des conditions de travail sûres et équitables, il faut plus que des recours juridiques. Les travailleur(euse)s GLBTBT+ ne sont pas toujours conscient(e)s de l'étendue de leurs droits, et ceux et celles qui subissent ou observent une discrimination anti-GLBTBT+ ne sont pas toujours en bonne position pour agir. De nombreuses sections locales des TUAC veillent ont inclus des protections dans les conventions collectives, offert des formations sur l'inclusion des personnes GLBTBT+ sur le lieu de travail et manifesté leur solidarité avec les efforts de justice sociale pour les personnes GLBTBT+.

Négociation collective pour l'équité et les protections

Les conventions collectives sont l'un des principaux outils dont dispose le syndicat pour améliorer les conditions de travail et accroître l'équité pour les travailleur(euse)s marginalisé(e)s. Les dirigeant(e)s des TUAC ont négocié des politiques explicites qui interdisent la discrimination fondée sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle sur le lieu de travail, comblant ainsi les lacunes des protections législatives. Les organisatrices et organisateurs de TUAction-GLBT ont fourni des exemples de formulation de politiques de non-discrimination tels que : « L'entreprise s'engage à ne pas faire de discrimination ou à ne pas traiter différemment une travailleuse ou un travailleur en raison de son adhésion, de son soutien ou de son activité au sein du syndicat... de son orientation sexuelle, son identité ou son expression de genre... »²⁸

La plupart des membres que nous avons interrogé(e)s sont d'accord pour que les travailleur(euse)s GLBTBT+ soient protégé(e)s dans leurs conventions collectives de travail, certain(e)s avaient des doutes et très peu d'entre eux n'étaient pas d'accord (voir le tableau 3). Plus des deux tiers ont déclaré que leur convention collective de travail actuelle protège les travailleur(euse)s GLBTBT+, et plus de la moitié des travailleur(euse)s GLBTBT+ se sentent protégé(e)s au travail grâce à leur convention collective de travail (voir la figure 8).

Tableau 3 : Perception générale du soutien offert par le syndicat aux travailleur(euse)s GLBTBT+

Perceptions générales	% d'accord	% ni d'accord ni en désaccord	% en désaccord
 Les travailleur(euse)s GLBTBT+ devraient être protégé(e)s par ma convention collective de travail	87	10	3
 Les travailleur(euse)s GLBTBT+ sont protégé(e)s par ma convention collective de travail	70	26	4



Figure 8 : Sentiment de sécurité des travailleur(euse)s GLBTBT+



Les organisateur(trice)s des TUAC ont également négocié pour obtenir l'accès à des toilettes neutres sur le lieu de travail et pour combler les lacunes des politiques de soins de santé des entreprises. En 2018, les TUAC ont adopté la Résolution 11 en faveur de la négociation pour refuser les politiques de soins de santé discriminatoires à l'égard des travailleur(euse)s transgenres et de genre non conforme. Aux États-Unis, seuls 13 États interdisent la discrimination en matière de soins de santé fondée sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle,²⁹ et l'administration Trump a démantelé les protections politiques fédérales existantes.³⁰ Dans ce contexte, le processus de négociation collective peut être la seule ligne de défense pour assurer un accès équitable aux prestations de soins de santé. Au Canada, où le système national de soins de santé inclut certaines formes de soins d'affirmation sexuelle, mais pas toutes, de nombreux syndicats locaux ont renforcé les dispositions relatives aux avantages sociaux dans les conventions collectives afin d'assurer l'accès à des soins de santé équitables. Les TUAC Canada se sont également associés à Fierté Canada Pride et à l'Association canadienne des professionnels en santé des personnes transsexuelles pour définir et défendre davantage l'égalité d'accès aux soins médicaux d'affirmation sexuelle.³¹

La majorité des participant(e)s étaient favorables à la négociation collective pour ces protections, mais certain(e)s y étaient opposé(e)s. Près d'un tiers des membres interrogé(e)s ont déclaré ne pas être sûr(e)s de leur position, ce qui suggère qu'une bonne partie des membres ne sont pas informé(e)s sur les questions d'équité pour les personnes GLBTBT+ (voir la figure 9).

Figure 9 : Soutien aux protections pour les travailleur(euse)s GLBTBT+ dans les conventions collectives

	Oui	Non	Ne sait pas
Protections contre la discrimination basée sur l'orientation sexuelle	61 %	11 %	28 %
Protections contre la discrimination basée sur l'identité ou l'expression de genre	60 %	11 %	29 %
Prestations pour les soins de santé d'affirmation sexuelle.	59 %	12 %	29 %
Accès garanti à des toilettes neutres dans le lieu de travail	55 %	16 %	29 %



Les participant(e)s ont déclaré que le fait de savoir que le syndicat négociait un langage explicite dans leurs conventions collectives était une démonstration puissante de l'engagement des syndicats envers les personnes GLBTBT+. Comme l'a dit une employée d'une épicerie du Midwest, travailler dans un lieu de travail syndiqué signifiait « savoir que des choses sont inscrites dans notre convention collective, que nous pouvons y revenir et que, s'il faut en venir à un grief, le langage est là pour soutenir les gens... Parce que le [syndicat] a pris le temps de l'inscrire dans la convention collective », il est clair qu'il a ces questions « à cœur ».

Certain(e)s travailleur(euse)s ont affirmé avoir un plus grand sentiment de sécurité de l'emploi, sachant qu'ils ou elles ne pouvaient pas être congédié(e)s simplement parce qu'ils ou elles étaient GLBTBT+ et qu'ils ou elles seraient soutenu(e)s par le syndicat. Un employé d'épicerie transgenre de la côte Ouest a expliqué à quel point il a eu peur de perdre son emploi lorsqu'il a effectué sa transition au travail. Il s'est dit soulagé de constater que le syndicat allait « me soutenir et m'appuyer et me faire savoir que je ne suis pas seul... On s'occupe de moi. »

Moins de la moitié des membres interrogé(e)s pensent que leur convention collective contient des dispositions interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (46 %) ou l'identité de genre (39 %). Beaucoup moins nombreux(ses) sont ceux et celles qui ont déclaré que leur convention collective comprenait des dispositions visant à améliorer l'accès à des toilettes neutres (12 %) ou à des soins de santé d'affirmation sexuelle (10 %). Un grand nombre de participant(e)s à l'enquête ne savaient pas si leur convention collective contenait des protections précises pour les travailleur(euse)s GLBTBT+ (voir la figure 10).

Figure 10 : Sensibilisation des travailleur(euse)s aux protections accordées aux travailleur(euse)s GLBTBT+ dans la convention collective

	Inclus	Non inclus	Ne sait pas
Protections contre la discrimination basée sur l'orientation sexuelle	46 %	11 %	43 %
Protections contre la discrimination basée sur l'identité ou l'expression de genre	39 %	13 %	48 %
Accès garanti à des toilettes neutres dans le lieu de travail	12 %	40 %	48 %
Prestations pour les soins de santé d'affirmation sexuelle.	10 %	23 %	67 %



L'utilisation des conventions collectives pour accroître l'équité GLBTBT+ exige que les organisateur(trice)s aient, avant, pendant et après les négociations, des renseignements précis sur les ressources. La multiplication des programmes éducatifs axés sur les questions d'équité pour les personnes GLBTBT+ et le partage d'exemples et de stratégies issus de négociations réussies peuvent contribuer à s'assurer que les conventions collectives sont utilisées efficacement pour remédier aux inégalités historiques et répondre aux besoins en constante évolution.

Assurer un accès équitable aux avantages sociaux pour les travailleur(euse)s GLBTBT+

Près d'un quart des travailleur(euse)s du secteur privé aux États-Unis n'ont pas accès à l'assurance maladie. Avant l'adoption de la Patient Protection and Affordable Care Act (ACA), on estime que 34 % des personnes GLBTBT+ à faible revenu n'étaient pas assurées.³² Les personnes transgenres sont confrontées à des inégalités particulières en matière d'accès aux soins, notamment l'exclusion explicite de la couverture d'assurance maladie pour les soins d'affirmation sexuelle. Alors que l'adoption de l'ACA a constitué une réalisation historique en élargissant l'accès aux soins pour les personnes à faible revenu, l'administration Trump a activement travaillé à l'éradication des protections interdisant la discrimination en matière de soins de santé à l'encontre des personnes GLBTBT+.³³

Les syndicats jouent un rôle essentiel dans la lutte pour des soins de santé abordables pour les travailleur(euse)s et leurs familles. Neuf travailleur(euse)s syndiqué(e)s sur dix ont accès à des soins de santé abordables négociés par le syndicat, contre deux tiers des travailleur(euse)s non syndiqué(e)s. Les travailleur(euse)s syndiqué(e)s paient des primes d'assurance maladie moins élevées – 8 % de moins pour une couverture individuelle et 15 % de moins pour une couverture familiale.³⁴

TUAction-GLBT a été un ardent défenseur de l'inclusion des personnes transgenres dans les soins de santé. Au Canada, les TUAC ont collaboré à une analyse exploratoire du paysage en 2014 pour déterminer quelles provinces prévoient des soins médicaux d'affirmation sexuelle financés par l'État, et ont travaillé avec des groupes de pression, des expert(e)s de la communauté médicale et des militant(e)s locaux(ales) pour faire pression en faveur d'améliorations continues des soins médicaux d'affirmation sexuelle dans tout le pays. Bien qu'il reste encore beaucoup d'améliorations à apporter, des soins de santé d'affirmation sexuelle financés par l'État existent désormais dans tout le Canada. Aux États-Unis, de nombreux fonds de santé des TUAC qui sont administrés conjointement avec des fiduciaires de gestion ont éliminé l'exclusion des soins de santé d'affirmation sexuelle. De la Californie à la Pennsylvanie, en passant par de nombreux autres endroits, les plans de santé ont été rendus plus inclusifs. En 2015, TUAction-GLBT a fourni un témoignage au Département de la santé et des services sociaux pour inclure des règlements dans l'ACA afin d'assurer des protections pour les personnes transgenres et de genre non conforme.

Alors que ces protections continuent de faire l'objet d'attaques, notamment aux États-Unis, l'Union internationale des TUAC a adopté sa propre résolution afin de préserver les soins de santé pour les membres du syndicat. En 2018, la Résolution 11 s'est engagée publiquement à éradiquer ces formes d'exclusions ciblées des soins de santé et à défendre les droits à la santé des personnes transgenres et de genre non conforme. L'année dernière, lorsque l'administration Trump a annoncé la proposition d'élimination de l'inclusion des personnes transgenres dans l'article 1557 de l'ACA, TUAction-GLBT a de nouveau fourni un témoignage s'opposant à cette action.

Le leadership syndical sur les questions de santé et de soins de santé est une priorité pour de nombreux travailleur(euse)s GLBTBT+. Une employée d'une épicerie canadienne a souligné qu'il est crucial pour le syndicat d'aborder « les points d'intersection [lorsqu'il] cherche à protéger les travailleuses et les travailleurs ». En tant que femme transgenre souffrant d'un handicap physique, elle a continué en décrivant certaines des intersections entre les droits des personnes GLBTBT+ et ceux des personnes handicapées : « Nous avons en fait plusieurs personnes qui ont des problèmes de santé mentale. Nous avons quelques personnes qui ont des handicaps physiques – pas aussi importants que le mien, mais si vous essayez de



vous occuper d'une épaule qui vous pose des problèmes, c'est quand même un gros problème dans une épicerie. J'aimerais que le syndicat se penche sur ces intersections. »

Les campagnes d'éducation menées par les syndicats peuvent contribuer à ce que les personnes GLBTBT+ et les services de prestations comprennent leurs droits légaux et contractuels et puissent accéder à des informations supplémentaires. Comme l'a dit un travailleur transmasculin du centre du littoral de l'Atlantique : « Si je voulais faire une transition sur le lieu de travail, comment m'y prendrais-je? Y a-t-il des ressources que je peux consulter pour savoir quelles sont mes protections? Où il n'y a même pas de protections? Parce qu'il y a beaucoup de choses au niveau de l'État, du gouvernement fédéral, du comté et de la ville qui changent souvent, et beaucoup de gens ne sont pas protégés à bien des égards. Quelles sont donc les protections prévues par la loi? Quelles sont les protections prévues dans le contrat? ... C'est juste une sorte de vide. »

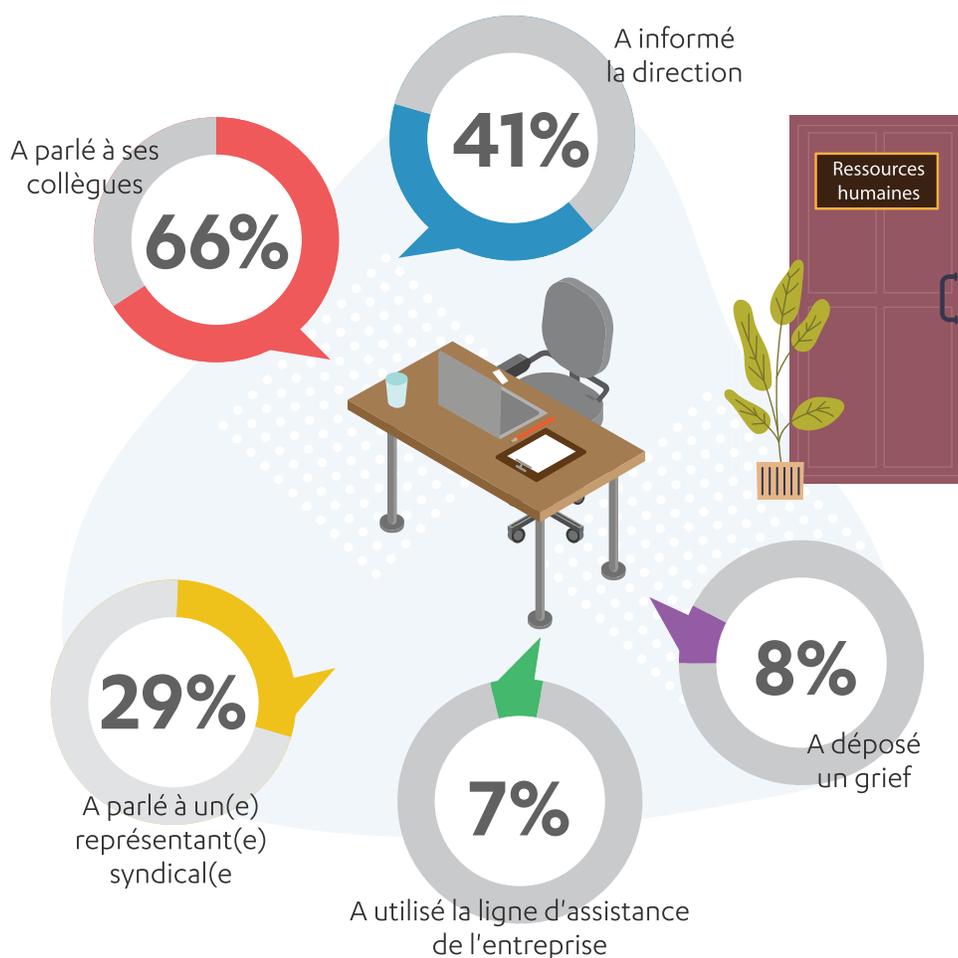
En Californie, un homme transgenre a expliqué comment le service des avantages sociaux de son syndicat lui avait été utile dans sa recherche d'un fournisseur de soins de santé d'affirmation sexuelle : « Pour moi, étant transgenre, je suis reconnaissant pour le soutien, et je suis reconnaissant qu'ils m'aient donné des ressources. Et le service de la santé m'a montré les endroits où je pouvais aller qui seraient favorables aux personnes GLBTBT. »

Il est important, pour le bien-être des personnes GLBTBT+ et de leurs familles, d'éliminer les obstacles afin que tou(te)s les membres soient informé(e)s de leurs protections et avantages. Les travailleur(euse)s GLBTBT+ ont été historiquement exclu(e)s des prestations de santé liées à la famille, notamment des prestations d'assurance maladie pour les membres de la famille et des congés médicaux familiaux qui ont été conçus pour les structures familiales légalement reconnues. La majorité des participant(e)s GLBTBTINB+ ont déclaré ne pas avoir eu accès à l'assurance maladie pour un(e) membre de leur famille ou n'avoir pas profité d'un congé médical familial. Les participant(e)s GLBTBTINB+ étaient moins nombreux(ses) à avoir demandé ces prestations que ceux et celles qui n'étaient pas GLBTBTINB+. Les résultats relatifs au congé médical familial sont particulièrement frappants : Un(e) participant(e) non-GLBTBT+ sur deux avait demandé et obtenu un congé familial médical, contre seulement une personne GLBTBTINB+ sur 5. Comprendre si et pourquoi les personnes GLBTBT+ ne bénéficient pas équitablement de ces formes de compensation peut être un domaine important pour des recherches et des actions supplémentaires.

Réagir à la discrimination anti-GLBTBT+

Même lorsque des politiques de non-discrimination sont en place, les travailleur(euse)s ont besoin d'outils et de voies de recours efficaces pour réagir aux préjugés et demander réparation sans subir de représailles. Seules 41 % des personnes ayant observé des attitudes anti-GLBTBT+, du harcèlement ou de la discrimination sur le lieu de travail au cours des cinq dernières années l'avaient signalé à la direction, environ 29 % en avaient parlé à leur représentant(e) syndical(e), 8 % avaient déposé un grief officiel et 7 % l'avaient signalé à la ligne d'assistance éthique de l'entreprise (voir figure 11). Si les lignes d'assistance téléphonique et les procédures de griefs formels sont des ressources cruciales, de nombreux travailleur(euse)s ne savent peut-être pas si les problèmes peuvent faire l'objet d'une action ou si ces ressources sont sûres pour aborder les mauvais traitements infligés aux personnes GLBTBT+.

Figure 11 : Réponses les plus courantes à la discrimination anti-GLBTBT+



La solidarité et l'altruisme entre collègues peuvent jouer un rôle important dans le processus de changement des attitudes, d'intervention dans les cas de harcèlement et de formulation de réponses à la discrimination. Soixante-six pour cent des personnes que nous avons interrogées ont déclaré avoir parlé à leurs collègues de travail du fait qu'elles avaient observé de mauvais traitements infligés aux GLBTBT+ ou en avaient fait l'expérience. La formation et l'éducation peuvent aider les membres, et en particulier les délégué(e)s syndicaux(ales) et le personnel du syndicat, à identifier les cas de discrimination anti-GLBTBT+ et à réagir de manière appropriée.

Les membres GLBTBT+ ont utilisé une série de stratégies pour lutter directement contre la discrimination ou le harcèlement sur le lieu de travail. Une employée d'une épicerie du Nord-Ouest a raconté qu'elle avait fait savoir à son gestionnaire que ses commentaires sur son apparence physique la mettaient mal à l'aise. Elle est également allée voir le supérieur de celui-ci pour discuter du problème, ce qui a permis de régler la situation : « Il ne m'a pas vraiment dit deux mots depuis ! » Une travailleuse en charcuterie et déléguée syndicale du centre du littoral de l'Atlantique a déclaré que lorsqu'elle était témoin de préjugés ou discrimination, elle en parlait aux chefs des départements, au personnel des ressources humaines et même au directeur du magasin pour « régler le problème ». Bien que ces travailleuses se soient attaquées elles-mêmes à ces problèmes, le fait de pouvoir compter sur le syndicat pour intervenir et prendre des mesures les protège contre les réactions négatives ou les représailles.



Formation sur l'équité GLBTBT+ sur le lieu de travail

La plupart des gens n'ont pas eu l'occasion de connaître l'histoire du militantisme GLBTBT+ et ses recouvrements avec le mouvement syndical contemporain. Il ressort clairement de notre enquête que certains membres ne comprennent pas ou sous-estiment considérablement la nécessité pour le syndicat de poursuivre ses efforts en matière d'équité GLBTBT+ et de faire preuve de solidarité politique.

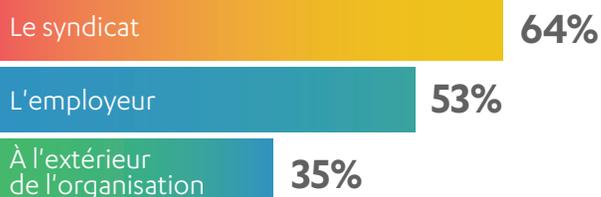
TUAction-GLBT a développé et défendu des programmes de formation sur le lieu de travail afin de combler les lacunes en matière de sensibilisation aux luttes pour la justice sociale pour les personnes GLBTBT+ et de réduire la discrimination et le harcèlement au travail. Environ un tiers des participant(e)s à l'enquête avaient reçu, sur leur lieu de travail actuel, une formation incluant un contenu portant sur les enjeux GLBTBT+. La plupart des formations ont été dispensées par le syndicat ou l'employeur, et quelques-unes par un organisme extérieur (voir figure 12).

Figure 12 : Formation à l'inclusion des personnes GLBTBT+ sur le lieu de travail



A reçu une formation sur l'inclusion des personnes GLBTBT+ sur le lieu de travail

La formation a été fournie par :



La formation syndicale sur le lieu de travail peut contribuer à faire en sorte que les travailleur(euse)s comprennent les protections existantes pour les personnes GLBTBT+ incluses dans leurs conventions collectives et les possibilités de faire appel au syndicat en cas de discrimination et de harcèlement anti-GLBTBT+. La formation peut également faire évoluer les valeurs et les attitudes en matière de protection des droits des personnes GLBTBT+. Les participant(e)s à l'enquête qui avaient reçu une formation étaient mieux informé(e)s des protections pour les personnes GLBTBT+ dans leurs conventions collectives et étaient favorables à leur utilisation pour obtenir ces protections. Ces participant(e)s ont également fait preuve d'une meilleure sensibilisation et d'une meilleure réceptivité face à la discrimination anti-GLBTBT+ sur le lieu de travail et étaient plus enclin(e)s à parler avec leurs représentant(e)s syndicaux(ales) lorsqu'ils ou elles étaient témoins ou victimes de discrimination anti-GLBTBT+ (voir tableau 4).

Tableau 4 : Impact de la formation à l'inclusion sur la connaissance et le soutien des protections pour les personnes GLBTBT+ dans les conventions collectives

Impact des formations sur l'inclusion	% de membres qui ont suivi une formation	% de membres qui n'ont pas suivi une formation
Savaient que leur convention collective comportait ou ne comportait pas de protections contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre	74	51
Ont informé la direction d'incidents de discrimination anti-GLBTBT+ (parmi ceux et celles qui en ont observé)	45	34
Ont parlé à un(e) représentant(e) syndical(e) de discrimination anti-GLBTBT+	41	19
Ont déposé un grief concernant la discrimination anti-GLBTBT+	11	4

Les travailleur(euse)s GLBTBT+ ont souligné le besoin prioritaire de formation et d'éducation, et certain(e)s ont fourni des exemples de la manière dont les recommandations relatives à la formation ont été intégrées sur leur lieu de travail et dans les réunions syndicales. Par exemple, un travailleur canadien du secteur de la vente au détail a indiqué qu'il avait vu les pratiques suivantes incorporées sur son lieu de travail : « Des pronoms inclus sur les porte-noms et dans les signatures de courriel; des toilettes neutres; une formation sur la diversité pour tout le personnel; et des affiches avertissant les clients et le personnel d'utiliser un langage neutre s'ils ou elles ne sont pas sûrs de l'identité d'une personne ».

Une travailleuse de la santé canadienne a évoqué le pouvoir de la formation GLBTBT+ parrainée par le syndicat, affirmant qu'elle avait été l'un des facteurs les plus importants pour créer un changement de culture et faire en sorte que chacun comprenne qu'il y a « des conséquences à ses actes ». Non seulement a-t-elle été témoin d'un changement de culture, mais elle a exprimé son sentiment de « reconnaissance et de gratitude pour la prise en charge de cette cause », ce qui lui a permis de s'exprimer davantage sur les questions GLBTBT+ au travail.

Les répondant(e)s à l'enquête et les personnes interviewées ont exprimé leur soutien à la formation sur le lieu de travail en tant que stratégie visant à améliorer l'environnement de travail. Cependant, les travailleur(euse)s GLBTBT+ ont insisté sur le fait que le contenu et la manière dont celui-ci est délivré doivent être une considération importante. Un employé d'une épicerie de la côte Ouest a parlé de la nécessité de reconnaître et de créer des espaces pour les membres de la communauté GLBTBT+ dans le contexte de la formation sur le lieu de travail et des réunions de membres. Une employée d'une épicerie du centre du littoral de l'Atlantique a suggéré « d'identifier des leaders de la base et de les former » pour animer des ateliers. Selon les répondant(e)s, une formation dirigée par les membres, une approche ascendante, serait plus responsabilisante qu'une formation en ressources humaines où « tout le monde va simplement s'en moquer ».

Une formation formelle permettrait également d'alléger la pression liée à l'obligation de dispenser une formation informelle aux collègues et à la direction. Une employée d'une épicerie du Nord-Ouest a déclaré qu'elle aimerait voir « plus de matériel présenté pour les personnes qui ne s'identifient pas comme GLBTBT, car je me souviens que beaucoup de gens venaient me poser des questions et que j'étais leur personne de référence pour ce genre de problèmes ». Un employé canadien du secteur du carburant a également mentionné ce problème et la nécessité d'identifier une personne au sein du syndicat qui pourrait s'occuper de la discrimination anti-GLBTBT+ et fournir davantage d'éducation. Comme l'a fait remarquer un membre du secteur de la santé de l'Ouest, « plus il y a d'éducation et de formation, mieux c'est, pour tenir les gens responsables de leurs actes. Je me sens très fier et en sécurité de travailler pour [mon entreprise], sachant que c'est un lieu de travail sûr pour les personnes GLBTBT+. » Les ateliers éducatifs qui élargissent les cercles de responsabilité peuvent constituer une première étape pour favoriser un environnement de travail où les travailleur(euse)s GLBTBT+ se sentent en sécurité.

Les voies vers le pouvoir et la justice syndicale

Élaborer des programmes de syndicalisation et d'éducation syndicale axés sur les problèmes et centrés sur les travailleur(euse)s, qui mettent l'accent sur la défense et l'affirmation des droits et des identités des travailleur(euse)s GLBTBT+.

Lorsque les dirigeant(e)s syndicaux(ales), les délégué(e)s syndicaux(ales), les organisateur(trice)s et les éducateur(trice)s intègrent et soulignent intentionnellement les expériences des communautés de travailleur(euse)s historiquement marginalisées et exclues dans leurs programmes, une redistribution du pouvoir des travailleur(euse)s et des voies vers l'équité au travail sont possibles.

- Créer une culture d'intégration du genre en adoptant un langage neutre, en s'abstenant de présumer de l'identité sexuelle et en normalisant les pratiques de partage des pronoms (p. ex., en ajoutant les pronoms sur les porte-noms lors des ateliers, des réunions et sur les lieux de travail).
- Utiliser une analyse intersectionnelle pour s'assurer qu'une perspective d'équité entre les sexes et envers les personnes GLBTBT+ est utilisée dans la totalité des activités politiques, des communications, des présentations, des formations et des ateliers du syndicat.

- Accroître l'inclusion et l'équité des travailleur(euse)s GLBTBT+ par l'entremise de ressources et de matériel d'affirmation de l'identité, par exemple en posant et en distribuant des affiches et du matériel sur le lieu de travail concernant la protection des travailleur(euse)s GLBTBT+.
- Soutenir des formations dirigées par des travailleur(euse)s qui mettent en lumière l'histoire du mouvement GLBTBT+ et de ses leaders.
- Exiger une éducation et une formation complètes sur les questions GLBTBT+ pour tous les membres du syndicat, axées sur l'éradication de l'homophobie et de la transphobie sur le lieu de travail, la compréhension de l'oppression institutionnelle des personnes GLBTBT+, l'apprentissage de stratégies d'alliances avec les personnes GLBTBT+ et la création d'un environnement de travail inclusif.
- Identifier les membres clés du syndicat qui sont prêts à répondre à toute question relative aux problèmes GLBTBT+.

Figure 13 : Exemples de matériel de formation sur l'inclusion des personnes GLBTBT+

LGBTQ Mini-Glossary: Pocket List of Definitions

LGBTQ: An acronym for "Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Transsexual, Two-Spirit, Queer and Questioning" people.

LESBIAN: A female who is attracted physically and emotionally to other females.

GENDER IDENTITY: A person's internal sense or feeling of being male or female—gender expression relates to how a person presents their sense of gender to the larger society. Gender expression is closely related to gender identity, but they are not the same. Gender expression is how a person's gender identity is expressed through their clothing, hairstyle, voice, and other external characteristics.

Handling Harassment Based on Sexual Orientation and Gender Identity in the Workplace in 3 Minutes or Less!

1. STOP THE HARASSMENT

- Interrupt the comment or stop the physical harassment.
- Do not pull worker aside for the purpose of confidentiality unless absolutely necessary as this may "out" a worker not ready to be outed.
- Make sure all the workers in the area hear you.

2. IDENTIFY THE HARASSMENT

- Label the form of harassment: "You just made a comment based on sexual orientation."
- Do not imply that the harasser is a member of that identifiable group.

3. BROADEN THE RESPONSE

- Do not personalize your response at this stage. Instead state, "At this workplace WE do not tolerate harassment based on sexual orientation or gender identity."
- "Our community does not accept hateful thoughts, behaviors, or actions."

Tips for Negotiating Gender Inclusive Language into Collective Bargaining Agreements (CBA)

An inclusive harassment provision may include the following language: *Harassment includes any sexist comment or conduct against a worker that ought to be reasonably known to be unwelcome. Any offensive verbal, physical or visual behavior directed towards a person and based on the grounds of gender, sexual orientation, gender identity or expression, or gender identity or expression is considered harassment.*

PENSION BENEFITS

- Allow anyone to be listed as a beneficiary (e.g. Domestic partners)

WORKPLACE SAFETY

- Amend name badges and documentation to include a person's preferred name
- Negotiate gender neutral restrooms
- Add language to support a workplace Gay Straight Alliance

Taking Action to Create Trans-Positive Workplaces in 12 Easy Steps!

1. Talk to your union and employer about developing a policy aimed at identifying and confronting transphobia in the workplace.
2. Review your workplace equity statements and anti-violence policies. If there is nothing specific to trans workers, propose to your union and employer that gender identity become a specific ground for protection.
3. Ensure that all workers have the right to participate in gender-segregated activities, if any exist, in accordance with the worker's gender identity.
4. Designate a steward or union member in your workplace who can act in an extended advocacy role for trans workers.
5. Accommodate locker room accessibility, which may include use of a private area (e.g. washroom) or a separate changing schedule (before or after the other workers have changed).
6. Develop a workplace policy for consistent use of preferred name.
7. Integrate trans-sensitivity and advocacy training into workplace health and safety meetings, company meetings and union meetings.
8. Negotiate trans-related language in your collective agreements.
9. Integrate trans content into your workplace and local union education.
10. Ensure the right to use a washroom that best corresponds to a worker's gender identity. If trans workers do not feel safe using this washroom, ensure that they have access to a private washroom if they choose.
11. Develop a flexible or gender-neutral dress code to enable a worker's right to dress in accordance with his or her gender identity.
12. Support the development of a trans-inclusive GSA (Gay-Straight Alliance) in the workplace.

ZERO TOLERANCE POLICIES

Harassment, Bullying, Workplace Violence, Homophobia, Transphobia

Adapted from GLSEN/Colorado

L'amélioration du lieu de travail pour les travailleur(euse)s GLBTBT+ nécessite un changement culturel et systémique

En ce qui concerne les questions GLBTBT+, j'aimerais que nous essayions de trouver ces risques et de les aborder avant qu'ils ne se produisent. Je n'ai pas nécessairement de bon exemple à donner, mais il semble qu'en général, nous ayons tendance à attendre que quelque chose aille mal pour essayer de le réparer.

– Membre des TUAC et employée d'une épicerie au Canada

Les attitudes anti-GLBTBT+ et les dégradations informelles peuvent créer des conditions peu accueillantes pour les travailleur(euse)s GLBTBT+. ³⁵ La stigmatisation peut éroder la satisfaction au travail et augmenter le stress associé à de mauvais résultats en matière de santé. ³⁶ Ces expériences se répercutent sur les familles, les ami(e)s et les communautés des travailleur(euse)s.

Une culture d'acceptation

Les travailleur(euse)s percevaient différemment l'acceptation des personnes GLBTBT+ sur le lieu de travail (voir tableau 5). Si le sentiment d'être acceptés par le personnel du syndicat était fort, les travailleur(euse)s moins nombreux(ses) à percevoir leurs gestionnaires et leurs collègues comme étant accueillant(e)s, et les client(e)s sont perçu(e)s comme étant les moins accueillant(e)s.

Tableau 5 : Perception par les travailleur(euse)s GLBTBTINB+ de l'acceptation des personnes GLBTBT+ sur le lieu de travail

Groupes sur le lieu de travail	% très accueillant	% plutôt accueillant	% non accueillant
Personnel du syndicat	77	20	3
Gestionnaires	53	40	7
Collègues	54	39	7
Client(e)s	25	61	14

Les participant(e)s non GLBTBT+ considèrent les lieux de travail comme étant plus accueillants que les participant(e)s GLBTBT+. Cette différence de point de vue est particulièrement notable en ce qui concerne l'acceptation des travailleur(euse)s ITNB+. Alors qu'un cinquième seulement des travailleur(euse)s ITNB+ estimaient que les gestionnaires acceptaient très bien les personnes ITNB+, plus de la moitié des participant(e)s non GLBTBT+ estimaient que la direction et les collègues de travail les acceptaient très bien (voir tableau 6). Ceux et celles qui n'ont jamais observé de discrimination anti-GLBTBT+ peuvent croire qu'elle n'existe pas et sont moins susceptibles de la reconnaître lorsqu'elle se produit.

Tableau 6 : Perception par les travailleur(euse)s ITNB+ de l'acceptation des personnes ITNB+ sur le lieu de travail

Groupes sur le lieu de travail	% très accueillants	% plutôt accueillant	% non accueillant
Personnel du syndicat	55	36	9
Gestionnaires	21	56	23
Collègues	28	52	20
Client(e)s	7	46	47

Les travailleur(euse)s GLBTBT+ ont décrit comment ce manque de perspective a conduit les gestionnaires à ignorer, minimiser, voire rationaliser les comportements discriminatoires. Comme l'a dit une employée de la vente au détail du Nord-Est, « la haute direction rejette le harcèlement des personnes GLBTBT en disant : "Les mots ne blessent pas les gens" et qu'il faut juste s'entendre et se taire. Cela s'est produit à plusieurs reprises. » Une autre employée d'une épicerie du Nord-Est a partagé l'attitude tout aussi dédaigneuse de son gestionnaire : « Ils ont dit : "Je sais que votre génération est celle où tout le monde est blessé, mais les mots ne blessent pas" et on m'a dit de l'ignorer. »

Les personnes interviewées dans le cadre de l'étude ont fait des suggestions sur la manière dont les entreprises pourraient rendre leur soutien aux personnes GLBTBT+ plus visible pour les gestionnaires et les client(e)s. Par exemple, une employée d'une épicerie a suggéré d'inclure les pronoms sur les porte-noms et dans les signatures de courriel, ainsi que « des panneaux avertissant les client(e)s et le personnel d'utiliser un langage neutre s'ils ou elles ne sont pas sûrs de l'identité d'une personne ». Les enseignes pourraient inclure « Tous sont les bienvenus » avec un arc-en-ciel ou un symbole de fierté pour signaler la culture inclusive de l'entreprise.³⁷

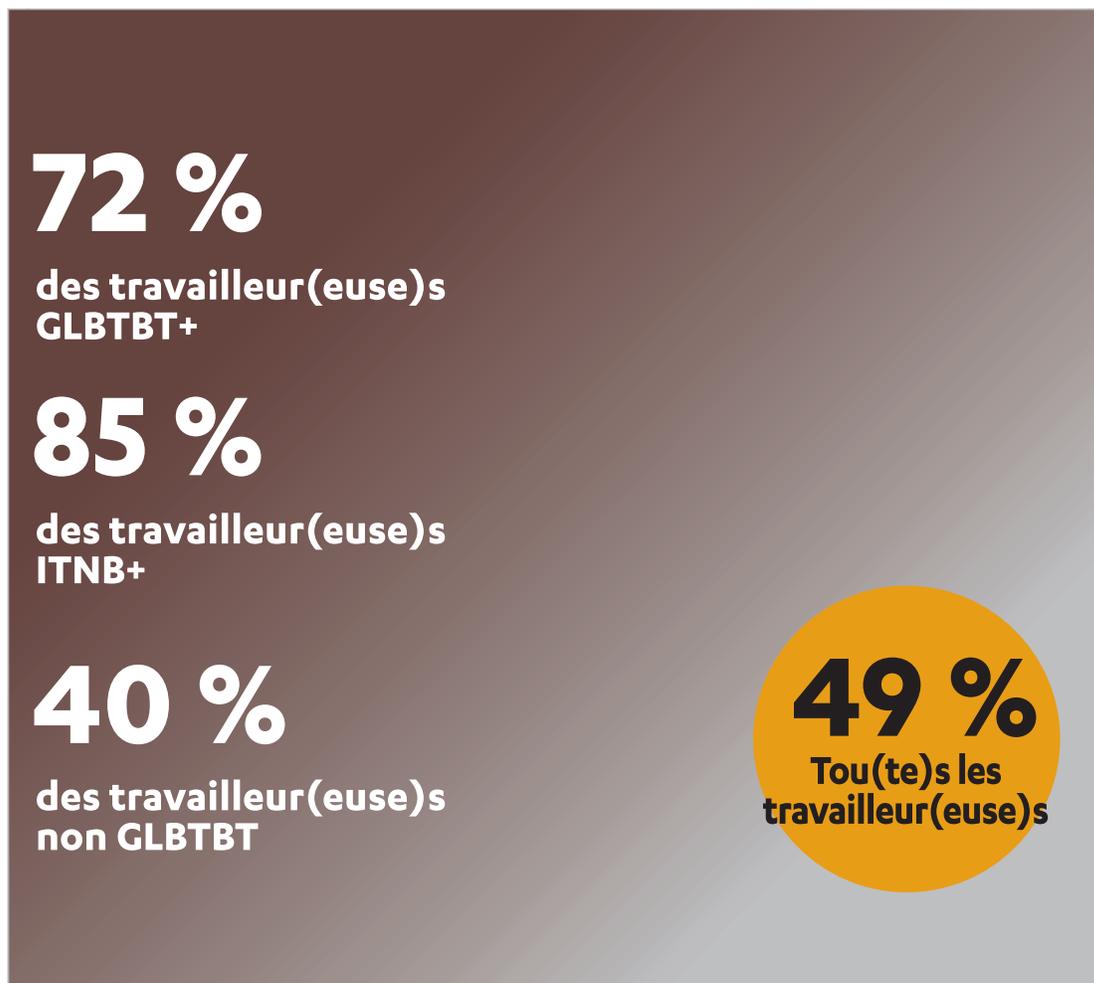
Même lorsque les mêmes politiques sont appliquées à tous les travailleur(euse)s, il peut y avoir des impacts disparates sur les travailleur(euse)s GLBTBT+, notamment le fait d'être obligé de divulguer des renseignements sur son orientation sexuelle ou son identité de genre dans un lieu de travail peu accueillant. Une employée d'une épicerie a décrit l'un de ses collègues qui s'est senti poussé à sortir du placard afin d'obtenir des prestations pour son mari décédé et s'est demandé si une personne dans une relation hétérosexuelle devrait produire une licence de mariage pour que le traitement de ces mêmes prestations puisse commencer. Le collègue n'avait pas révélé son partenariat avec une personne du même sexe à la direction, si bien que le fait de lui demander de produire ce type de document revenait à « l'obliger à se révéler ». Des situations comme celle-ci mettent fin à l'idée fausse selon laquelle l'identité GLBTBT+ est avant tout une question privée qui n'a rien à voir avec la syndicalisation des travailleur(euse)s.

La situation générale s'est améliorée ces dernières années, notamment dans les lieux de travail syndiqués. Dans les enquêtes comme dans les entrevues, les travailleur(euse)s GLBTBT+ ayant une longue ancienneté dans les TUAC ont commenté les changements de valeurs et de pratiques dont ils et elles ont été témoins sur leur lieu de travail et au sein du syndicat. Réfléchissant à son expérience au fil des ans, une membre canadienne du secteur de la santé raconte combien son expérience était différente dans le passé : « Ça a totalement changé... Je dirais que pendant les 10 premières années où j'étais là, [j'étais] un peu dans le placard... Avec le syndicat qui travaille beaucoup sur les questions LGBT ces derniers temps, j'ai l'impression que ma vie fait maintenant un tout. Mon travail, mon moi, le fait d'être un être humain, et puis le syndicat tous ensemble, donc ça fait vraiment du bien. » Une employée plus récemment embauchée d'une épicerie du Nord-Ouest a également noté l'impact positif de la diversité accrue sur le lieu de travail et de la visibilité des personnes GLBTBT+ dans le syndicat : « Parler avec des collègues GLBTBT+ m'a permis de me sentir mieux accueillie, et beaucoup d'autres collègues ont affirmé mon genre. J'ai également été heureux de constater que notre syndicat soutient les droits des allosexuel(le)s et qu'il a participé à un événement local de la Fierté GLBT. » Le soutien du syndicat permet aux travailleur(euse)s de défendre leurs collègues GLBTBT+. Une membre du syndicat du Nord-Est a raconté comment elle a pris des mesures pour mettre fin à une culture de non-acceptation après le départ d'un collègue à cause de son gestionnaire et après avoir remarqué à quel point certain(e)s jeunes employé(e)s étaient effrayé(e)s.

Discrimination anti-GLBTBT+ sur le lieu de travail

Près de la moitié des participant(e)s avaient observé ou subi une forme de discrimination ou de mauvais traitements anti-GLBTBT+ sur leur lieu de travail au cours des cinq dernières années. Les travailleur(euse)s GLBTBT+ étaient plus conscient(e)s des attitudes anti-GLBTBT+, qu'ils ou elles aient été directement ciblé(e)s ou non; 72 % avaient observé de la discrimination, contre seulement 40 % des participant(e)s non GLBTBT+ (voir figure 14).

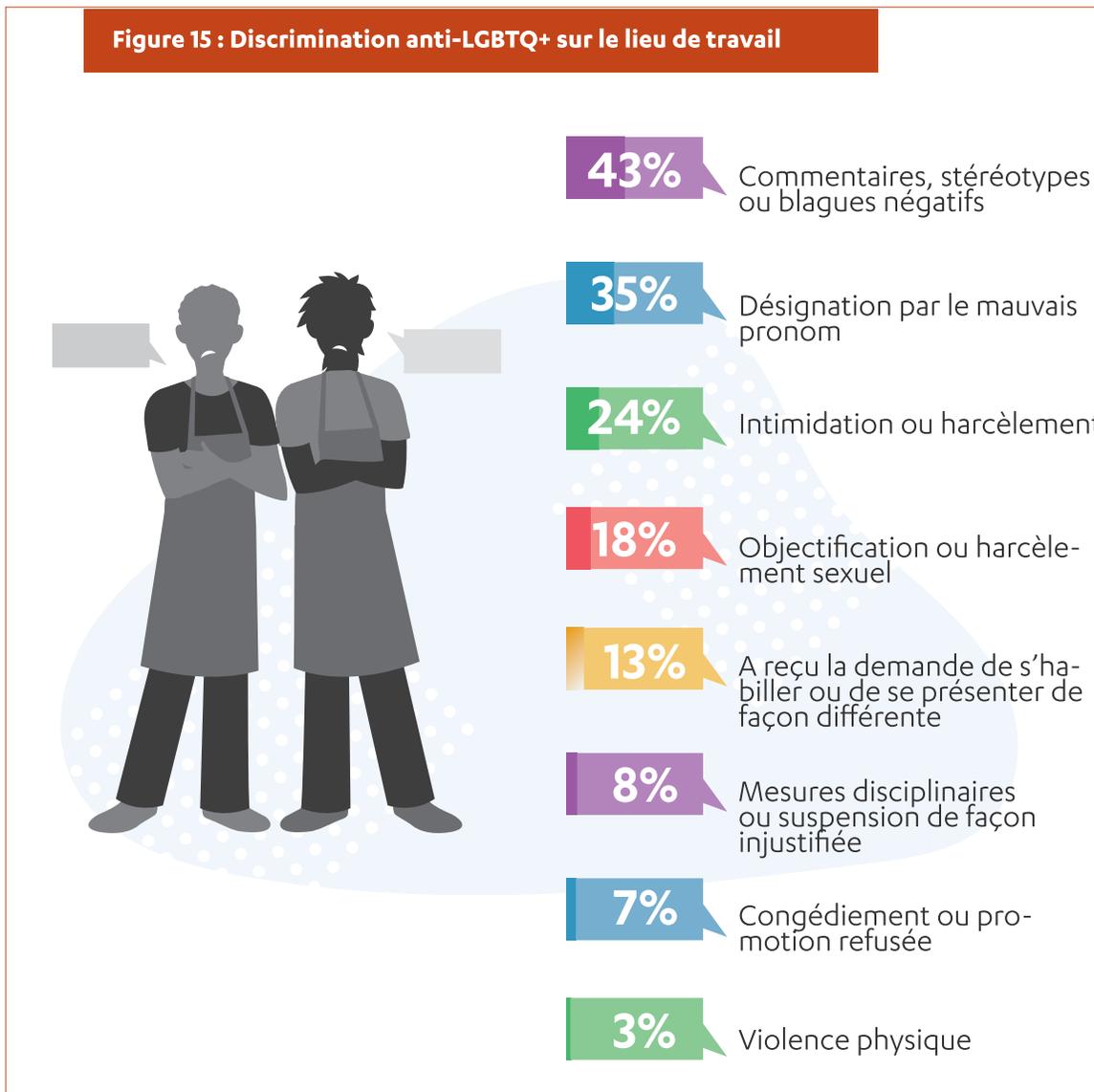
Figure 14 : Ont observé ou subi une discrimination anti-GLBTBT+ sur le lieu de travail au cours des cinq dernières années



Remarque. Certains participant(e)s ITNB+, mais pas tou(te)s, s'identifient également comme GLBTBT+.

Près de la moitié des participant(e)s ont déclaré avoir entendu des commentaires négatifs, des stéréotypes et des blagues sur les personnes GLBTBT+, et un quart d'entre eux ont été victimes ou témoins d'intimidation ou de harcèlement à l'encontre des travailleur(euse)s GLBTBT+. Les autres expériences vont de la discipline injuste et de promotions refusées à la violence physique (voir figure 15).

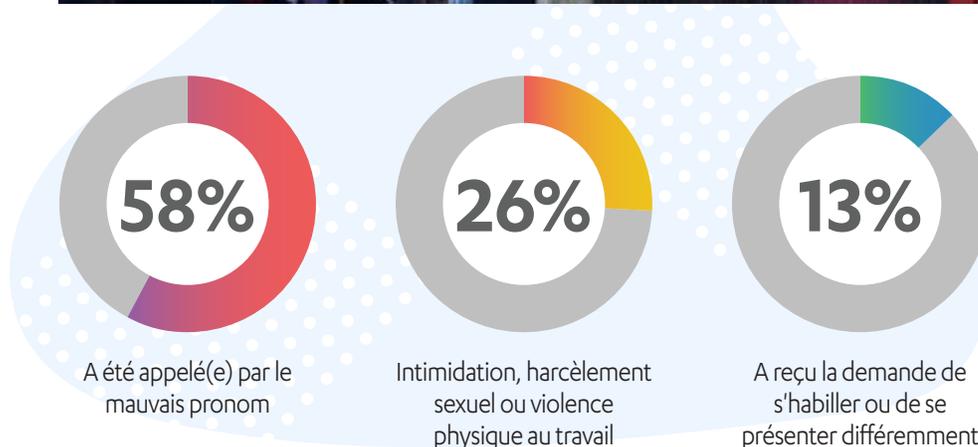
Figure 15 : Discrimination anti-LGBTQ+ sur le lieu de travail



Une employée allosexuelle canadienne du secteur de la santé a décrit la discrimination dont elle a été victime de la part d'une patronne homophobe : « [Ma] patronne m'a dit directement face qu'elle était homophobe... Elle a séparé toutes les personnes homosexuelles; l'une a été déplacée à l'étage, l'autre a été renvoyé, et ce genre de choses. C'était donc flagrant. »

Les participant(e)s ITNB+ à l'étude étaient particulièrement susceptibles d'avoir été victimes d'intimidation et de harcèlement au travail, et près de la moitié d'entre eux ou elles ont déclaré avoir été victimes d'une erreur de genre ou avoir été désignés par les mauvais pronoms (voir figure 16).

Figure 16 : Discrimination anti-ITNB+ sur le lieu de travail



Un caissier d'épicerie transgenre a raconté qu'il avait fait appel au syndicat lorsqu'il a été victime de discrimination de la part de la direction. Après avoir changé de nom et obtenu un nouveau porte-nom, un gérant de magasin intérimaire lui a demandé de s'asseoir et lui a dit qu'il devait recommencer à utiliser son ancien porte-nom. Le travailleur s'est souvenu : « Je me suis senti tellement blessé, mais j'ai fait ce qu'il m'a dit. » Il a alors demandé l'aide du syndicat, expliquant à leur représentant(e) syndical(e) : « Je ne peux plus faire semblant. » Le soutien et la défense du syndicat ont été essentiels pour que ce travailleur obtienne la reconnaissance de son statut de personne GLBTBT+ et la reconnaissance du fait que personne n'a le droit de lui refuser son identité.

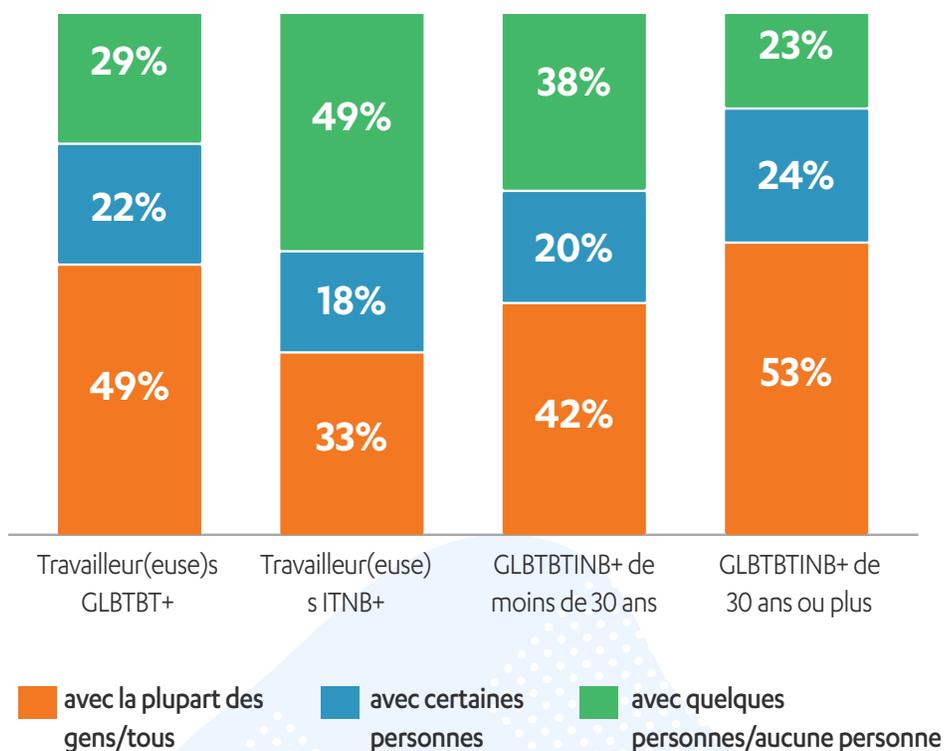
Orientation ouvertement révélée au travail

C'est juste micro, mon petit monde sur les premières lignes. Lorsqu'une nouvelle personne entre dans notre magasin en tant que travailleur ou travailleuse, [j'espère] que personne ne suppose quoi que ce soit à son sujet, qu'elle se sent à l'aise d'être exactement qui elle est et qu'elle sait qu'elle ne subira aucune discrimination cachée ou ouverte à cause de ce qu'elle est. Ce serait un rêve utopique plein d'espoir pour l'avenir.

– Membre des TUAC et employée d'une épicerie en Virginie

Un indicateur important d'un lieu de travail inclusif est de savoir si les personnes GLBTBT+ se sentent à l'aise que leurs collègues soient au courant de leur identité, leurs relations ou leur famille. Pour certain(e)s, la décision de simplement mentionner le nom d'un(e) conjoint(e) ou d'un(e) partenaire, de parler des projets de fin de semaine ou de partager des événements importants de la vie peut nécessiter une réflexion approfondie pour savoir s'il est prudent de le faire.

Figure 17 : Membres qui ont révélé leur orientation au travail



« Personne ne connaissait ma vie là-bas, car elle était gardée secrète, parce que j'avais peur d'en parler avec d'autres personnes. »

– Employée d'un commerce de détail

Environ la moitié des travailleur(euse)s ITNB+ et un tiers des travailleur(euse)s GLBTBT+ ont déclaré que peu de personnes ou personne au travail n'étaient au courant de leur identité (voir figure 17). Bien que les jeunes travailleur(euse)s soient plus nombreux(es) à s'identifier comme GLBTBTINB+, ils et elles sont généralement moins ouvert(e)s au travail que ceux et celles âgé(e)s de plus de 30 ans. Cette différence peut être due au fait que les jeunes adultes sont à des stades différents dans l'identification de leur orientation et des processus socioémotionnels impliqués dans le fait de se sentir prêt(e) à partager cette information avec sa famille, ses ami(e)s ou ses collègues de travail.³⁸

De nombreux travailleur(euse)s ont fait part de leur confort à l'idée d'avoir révélé leur orientation au travail. Une employée d'une épicerie du Midwest a raconté comment elle participe à des « conversations autour de la machine à café qui abordent certains sujets. J'aime provoquer. J'aime avoir des conversations que peu d'autres personnes aiment avoir, et j'aime lancer des défis à ce sujet. J'aime donc aborder ce sujet et voir le point de vue des autres personnes avec lesquelles je travaille. Je ne pense pas qu'il s'agisse d'un sentiment négatif à l'égard de la communauté ou de quoi que ce soit de ce genre; c'est juste plutôt tacite. Mais je pense que le climat est confortable. »

Une employée d'un commerce de détail de la côte Est a raconté que dans son ancien emploi, personne n'était au courant de sa partenaire : « Personne ne connaissait ma vie là-bas, car elle était gardée secrète parce que j'avais peur d'en parler avec d'autres personnes. » Ses collègues de travail parlaient de sa partenaire comme d'une amie ou d'une sœur. Sur son lieu de travail actuel, elle a le sentiment d'avoir une voix et une plateforme en tant que « leader gaie, femme de couleur », ce qu'elle attribue en partie au fait d'être dans un lieu de travail syndiqué et à son engagement en tant que dirigeante syndicale.

Dans la région du centre du littoral de l'Atlantique, un travailleur de l'entretien a rappelé comment il avait souligné l'intérêt du syndicat pour les questions GLBTBT+ afin de reconforter une collègue qui ne voulait pas parler de l'enquête TUAction-GLBT. Il a écouté ses inquiétudes concernant « où l'information finirait » et a répondu en lui disant que « c'est à cela que sert le syndicat. C'est pourquoi nous avons un programme TUAction-GLBT. C'est pourquoi cela se produit, parce que cela n'a jamais été le cas auparavant. » Le fait de savoir qu'elle était soutenue par le syndicat lui a donné la confiance nécessaire pour parler des questions GLBTBT+ au travail.

Les participant(e)s qui n'étaient pas ouvert(e)s au travail craignaient d'être stéréotypé(e)s, d'être perçu(e)s comme non professionnel(le)s ou de perdre des liens ou des relations sociales (voir tableau 7). Près d'un tiers des participant(e)s ont déclaré qu'ils et elles ne se sentaient pas en sécurité d'être ouvertement GLBTBT+ au travail, et près d'un quart pensaient que leurs supérieur(e)s direct(e)s ne seraient pas réceptif(ve)s. Certains(e) craignaient d'être harcelé(e)s, ostracisé(e)s, de se voir refuser une promotion ou d'être congédié(e)s.³⁹

Tableau 7 : Peur d'être ouvert(e) au travail

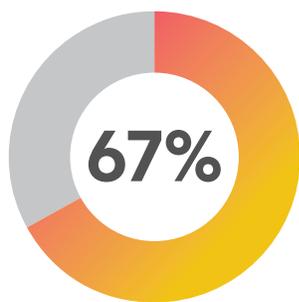
Les craintes des participant(e)s	% de l'ensemble des participant(e)s GLBTBTINB+
Être stéréotypé(e)	53
Être perçu non professionnel(le)	49
Perte de connexions	45
Ne pas se sentir en sécurité	31
Superviseur(e) direct(e) peu accueillant(e)	22

Une caissière d'épicerie canadienne a décrit comment le fait d'avoir révélé son orientation au travail était « un équilibre délicat ». Elle a décrit comment certain(e)s collègues étaient « plutôt ouvert(e)s », tandis que d'autres « choisissaient de rester dans le placard ». Elle a cité le « sentiment de ne pas être en sécurité » comme raison pour laquelle certaines personnes ne révèlent pas leur orientation au travail et a parlé de la façon dont ses collègues évaluent la situation : « Il n'est pas rare qu'une jeune personne nouvellement embauchée dans le magasin s'approche de moi ou de quelqu'un d'autre qui est ouvert et discute avec lui. » Dans le même ordre d'idées, un employé d'une entreprise de charcuterie du centre du littoral de l'Atlantique a expliqué qu'un collègue de travail n'était pas certain « de se sentir en sécurité de sortir du placard au travail ». En Virginie, la communauté au sens large n'était pas non plus « très favorable aux personnes homosexuelles : ils ont tendance à harceler les gens ».

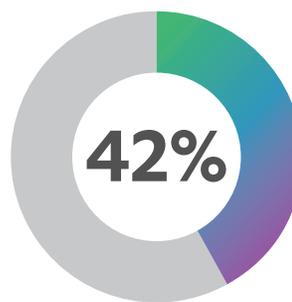
Sécurité au travail

De nombreux(ses) membres GLBTBT+ que nous avons interviewé(e)s ont parlé de situations où ils et elles ne se sentaient pas en sécurité au travail, et tou(te)s ont reconnu que des collègues GLBTBT+ ne se sentaient pas en sécurité au travail, certain(e)s ayant même quitté leur emploi. Plus de deux tiers des participant(e)s ITNB+ et près de la moitié des participant(e)s GLBTBT+ ont déclaré s'être senti(e)s en danger sur leur lieu de travail actuel au moins une fois en raison de leur genre ou de leur sexualité (voir figure 18). Une employée d'une épicerie du Midwest a expliqué comment le syndicat avait contribué à faire de son lieu de travail un espace plus sécuritaire pour les personnes GLBTBT+ en incluant dans sa convention collective des dispositions relatives aux droits des personnes trans, avec cette réserve : « À ces égards, nous avons fait du bon travail, mais je pense qu'il y a encore beaucoup à faire. » Cette méfiance peut expliquer la difficulté que nous avons eue à recruter davantage de participant(e)s pour les entrevues.

Figure 18 : Participant(e)s qui ne se sentent pas en sécurité au travail



Travailleur(euse)s ITNB+



Travailleur(euse)s GLBTBT+

Plaidoyer pour des toilettes neutres

On ne demande pas que du jour au lendemain, toutes les toilettes soient neutres. Mais si vous vous lancez dans une rénovation, pourquoi ne pas l'intégrer sur un étage à la fois et en donner les raisons. Et pendant que vous faites ce genre de choses, vous pouvez aussi aider, en passant, [à] la communication : Voici une bonne personne à qui parler dans votre syndicat si vous avez des problèmes. J'aimerais simplement voir plus de communication et d'éducation pour les gens.

– Membre des TUAC et employé de l'industrie chimique au Canada

En 2015, l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) du département américain du Travail (DOL) a publié *un guide sur l'accès aux toilettes pour les travailleur(euse)s transgenres*, qui stipule que tou(te)s les employé(e)s, y compris les employé(e)s transgenres, doivent avoir accès à des toilettes correspondant à leur identité de genre.⁴⁰ Si cette protection a été cruciale, elle est souvent insuffisante. Un employé de genre non conforme canadien de l'industrie chimique a décrit le stress lié à l'utilisation des toilettes et aux codes vestimentaires au travail : « Je trouve qu'il est très difficile de respecter les codes vestimentaires et je trouve que le fait que nous ayons des toilettes communes pour les femmes et les hommes est assez inquiétant tout au long de la journée. Je pense que c'est probablement ma plus grande bête noire : devoir choisir les toilettes où je vais. »

Les travailleur(euse)s transgenres et non binaires des États-Unis et du Canada ont évoqué des interactions négatives avec leurs collègues concernant l'utilisation des toilettes, notamment des collègues qui « flippent ». De tels incidents peuvent devenir des rencontres quotidiennes. Une femme transgenre

canadienne travaillant dans une épicerie a décrit la nécessité de défendre ses intérêts en réponse à des rencontres négatives dans les toilettes : « Il y a eu quelques fois où de nouvelles personnes sont arrivées dans le magasin, de nouvelles employées, et elles ont eu un problème avec le fait que j'utilise les toilettes des femmes. C'est juste quelque chose que je ne supporterai pas. Je m'adresse directement au gestionnaire de service, et je ne lui laisse pas de choix. C'est comme, "Vous allez parler avec cette personne maintenant". » Bien qu'elle ait réussi à obtenir de la direction qu'elle réagisse rapidement aux problèmes présentés par ses collègues, le fait de partager les toilettes avec les client(e)s a soulevé une série supplémentaire d'anxiétés et de défis. Un employé d'une épicerie de la côte Ouest a expliqué qu'il voulait utiliser les toilettes pour hommes, mais qu'il ne se sentait pas à l'aise dans une installation partagée avec les clients. La prise de contact avec le représentant syndical s'est avérée utile pour obtenir l'accès à des toilettes neutres.

Les sections locales jouent un rôle actif pour assurer l'accès à des toilettes neutres comme condition de travail de base (voir figure 19). Les toilettes neutres ne sont pas identifiées par sexe et sont généralement à occupation unique. Assurer l'accès à des toilettes proches, à occupation unique et neutres est une solution structurelle qui non seulement accroît la sécurité et la dignité des travailleur(euse)s transgenres et non binaires, mais peut également contribuer à répondre à une série d'autres besoins en matière d'intimité dans les toilettes.

Figure 19 : Accès à des toilettes neutres au travail



35 %

ont des toilettes
neutres dans leur
lieu de travail

Le cheminement vers la justice sociale

Créer des espaces sécurisés au sein du syndicat et des centres communautaires affiliés où les travailleur(euse)s peuvent aborder et dénoncer la violence, à la discrimination et au harcèlement GLBTBT+ au travail et y résister.

Les changements de paradigme au sein des syndicats et des espaces d'éducation syndicale peuvent améliorer les expériences et les conditions de travail des travailleur(euse)s GLBTBT+. Les syndicats devraient donner à tous les travailleur(euse)s des ressources et des formations supplémentaires concernant la navigation et la défense des politiques d'inclusion et d'équité GLBTBT+.

- Clarifier et rationaliser les processus de signalement et de documentation de la discrimination et du harcèlement au travail.
- Proposer fréquemment aux travailleur(euse)s des programmes de formation sur la manière de faire face à la discrimination, au harcèlement ou aux mauvais traitements à l'égard des personnes GLBTBT+, que ce soit de la part de client(e)s ou de collègues, et défendre l'inclusion, l'équité et les identités GLBTBT+ sur le lieu de travail.
- Former les représentant(e)s syndicaux(ales) à l'écoute active lors de tête-à-tête, de conversations courageuses, de contacts avec les pairs et de la création de plans d'action pour résoudre les conflits soulevés par les travailleur(euse)s au sujet des griefs et des problèmes de discrimination.
- Continuer à défendre et à étendre les lois locales et fédérales qui protègent les travailleur(euse)s GLBTBT+ contre les formes structurelles d'oppression (p. ex., les codes vestimentaires et les toilettes propres au genre).



Conclusion

Ce rapport souligne le pouvoir du syndicat à agir comme catalyseur du changement pour les travailleur(euse)s GLBTBT+. En travaillant avec d'autres défenseurs et organisations, les syndicats ont pu créer des lieux de travail plus sûrs et plus équitables. Mais le travail est loin d'être terminé. Les travailleur(euse)s GLBTBT+, leurs familles, leurs ami(e)s et leurs communautés continuent d'être confrontés à de nombreuses formes d'inégalités et d'indignités. Pour assurer l'équité pour les travailleur(euse)s GLBTBT+, les syndicats doivent continuer à prendre des mesures audacieuses et courageuses en solidarité avec les mouvements pour la justice sociale et économique GLBTBT+.

Les travailleur(euse)s GLBTBT+, comme ceux et celles mis en avant dans ce rapport, ont le pouvoir de faire changer les choses au travail et dans le monde. Investir dans le leadership des travailleur(euse)s GLBTBT+ et de leurs allié(e)s est un moyen pour les syndicats de renforcer leur pouvoir. L'augmentation de la représentation des travailleur(euse)s GLBTBT+ renforce le sentiment d'appartenance de ces dernier(ère)s et crée des possibilités pour une plus grande collaboration entre les travailleur(euse)s afin d'améliorer les conditions de travail.

Dans une économie criblée de politiques de travail injustes et de cultures de travail toxiques, les militant(e)s syndicaux(ales) tel(le)s que ceux et celles des TUAC et de TUACtion-GLBT, ainsi que leurs allié(e)s, sont confronté(e)s à l'urgence de travailler avec et pour la communauté des travailleur(euse)s afin d'aborder les luttes que les travailleur(euse)s GLBTBT+ rencontrent dans leur vie professionnelle quotidienne. Les voix des personnes mises en avant ici témoignent de la diversité de leurs expériences professionnelles et personnelles et de la manière dont elles ont été affectées par l'injustice raciale, la discrimination fondée sur la capacité physique, la discrimination fondée sur la classe sociale, le sexisme et la xénophobie. En acceptant le travail qui nous attend, les dirigeant(e)s syndicaux(ales) et les travailleur(euse)s pourront s'engager ensemble pour obtenir la justice sociale pour les travailleur(euse)s GLBTBT+.

Annexe

Tableau A1 : Caractéristiques de l'échantillon de l'enquête

	% de tou(te)s les participant(e)s à l'enquête	% de participant(e)s GLBTBTINB+	% de participant(e)s non GLBTBT+
Industrie			
Épicerie	62	64	61
Vente au détail	17	20	16
Emballage et transformation	9	4	11
Soins de santé	5	4	6
Autres secteurs (p. ex., accueil, cannabis, finances, sécurité)	7	9	6
Région			
Canada ^a	33	32	33
Centre	8	15	6
Centre du littoral de l'Atlantique	14	8	16
Midwest	7	5	9
Nord-Est	3	3	3
Nord-Ouest	14	18	12
Centre Sud	2	6	1
Ouest	18	12	20
Âge^b			
18 à 24 ans	9	20	4
25 à 29 ans	10	17	8
30 à 34 ans	13	18	11
35 à 44 ans	21	21	21
45 à 55 ans	22	15	25
55 à 64 ans	21	8	26
65 ans ou plus	3	1	4
Race/ethnicité			
Autochtones, Amérindiens	3	3	2
Afro-américains, Noirs	5	3	6
Asiatiques, Îles du Pacifique	4	2	4
Latinx	8	5	10
Multiraciaux	4	7	2
Blancs	72	76	72
Autre	5	4	5

Remarque. Il est possible que le total des pourcentages soit différent de 100 en raison de l'arrondissement.

^a Sur les 363 participant(e)s canadien(ne)s, 46 % se trouvaient en Ontario, 25 % en Colombie-Britannique, 19 % en Saskatchewan, 5 % en Alberta et 5 % dans les autres provinces et territoires.

^b L'âge moyen était de 43 ans.

Tableau A2 : Caractéristiques des participant(e)s aux entrevues

	% de tou(te)s les participant(e)s aux entrevues
Industrie	
Épicerie	58
Vente au détail	14
Emballage et transformation	7
Soins de santé	7
Autres secteurs (p. ex., accueil, cannabis, finances, sécurité)	14
Région	
Canada	21
Centre	-
Centre du littoral de l'Atlantique	43
Midwest	7
Nord-Est	15
Nord-Ouest	7
Centre Sud	-
Ouest	7
Âge	
18 à 24 ans	-
25 à 29 ans	43
30 à 34 ans	-
35 à 44 ans	29
45 à 55 ans	-
55 à 64 ans	21
65 ans ou plus	7
Race/ethnicité	
Autochtones, Amérindiens	-
Afro-américains, Noirs	7
Asiatiques, Îles du Pacifique	-
Latinx	14
Multiraciaux	7
Blancs	65
Préfère ne pas le dire	7

Glossaire

ALLIÉ(E) : Une personne (généralement hétérosexuelle) qui soutient la communauté GLBTBT ou une autre identité que la sienne et s’y identifie. Les allié(e)s croient à la dignité et au respect de toutes les personnes et sont prêt(e)s à s’engager dans cette voie.⁴¹

ALLOSEXUEL(LE) (« QUEER ») : Historiquement, un terme négatif, mais récupéré par certaines personnes GLBTBT comme une manière positive de se référer à leur orientation ou identité sexuelle; également utilisé de manière populaire pour se référer à une perspective ou une politique de non-normativité.

BISEXUEL(LE) : Attirance physique et émotionnelle pour les hommes et les femmes.

BISPIRITUEL(LE) : Certain(e)s autochtones s’identifient comme étant bispirituel(le)s, plutôt que comme lesbiennes, gai(e)s, bisexuel(le)s ou transgenres. Historiquement, dans de nombreuses cultures autochtones, les personnes bispirituelles étaient des leaders et des guérisseuses respectées et se voyaient souvent accorder un statut spécial en raison de leur capacité unique à comprendre les perspectives des hommes et celles des femmes.

EN QUESTIONNEMENT : Une personne qui n’est pas sûre de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.

EXPRESSION DU GENRE : La façon dont une personne présente son genre à la société en général (p. ex., féminin, masculin, androgyne).

FLUIDITÉ DU GENRE : La croyance que les constructions sociales de l’identité de genre et des rôles de genre se situent le long d’un spectre et ne peuvent pas être limitées à deux genres; le sentiment que le genre d’une personne diffère des notions sociétales traditionnelles de deux genres.

GAI(E) : Attirance physique et émotionnelle pour les personnes du même sexe; peut inclure les hommes et les femmes ou ne concerner que les hommes.

GLBTBT : Personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, bispirituelles, allosexuelles ou en questionnement.

IDENTITÉ/ORIENTATION SEXUELLE : Sentiments profonds d’attirance émotionnelle et sexuelle pour des personnes du même sexe (lesbiennes ou gai[e]s), d’un autre sexe (hétérosexuel[le]s) ou de tout autre sexe (bisexuel[le]s ou pansexuel[le]s, etc.).

IDENTITÉ DE GENRE : Le sentiment qu’a une personne de son propre genre dans la société (p. ex., homme, femme, binaire, etc.).

INTERSEXE : Terme générique désignant les différences de caractères sexuels ou d’anatomie reproductrice. Les personnes intersexes naissent avec ces différences ou les développent dans l’enfance. Il existe de nombreuses différences possibles au niveau des organes génitaux, des hormones, de l’anatomie interne ou des chromosomes, par rapport aux deux modes habituels de développement du corps humain.⁴²

LESBIENNE : Une femme qui est attirée physiquement et émotionnellement par d’autres femmes.

NON BINAIRE : Ne pas s’identifier exclusivement comme un homme ou une femme. Une personne non binaire peut s’identifier à la fois comme un homme et une femme, quelque part entre les deux, ou complètement en dehors de ces catégories. Si de nombreuses personnes non binaires s’identifient comme transgenres, ce n’est pas le cas de toutes.⁴³

PANSEXUEL(LE) : Attirance physique et émotionnelle pour les personnes de toute identité de genre.

TRANSGENRE : Décrit une personne dont l’identité de genre, l’apparence extérieure, l’expression ou l’anatomie ne correspondent pas aux attentes conventionnelles pour un homme ou une femme; souvent utilisé comme un terme générique pour représenter un large éventail d’identités et d’expressions de genre non conformes.

Remerciements

Équipe de recherche :

TUACtion-GLBT : Michele Kessler, Emmanuelle Lopez, Jean Tong

UCLA Labor Center : Sophia Ángeles, Lucero Herrera, Sid Jordan, Janna Shaddock-Hernández, Saba Waheed

Intervieweur(se)s : Denise Anderson, Bill Easton, Kim Frost, Jackie Graticola, Sylvia Groom, Bertha Guillen, Sid Jordan, Shaun Kavanagh, Laura Kelley, Michele Kessler, Tracey Richardson, Nikki Rigano, Jean Tong

Conseil d'administration de TUACtion-GLBT : Ariana Davis, TUAC 21; Bertha Guillen, Union internationale des TUAC; Billy Myers, TUAC 655; Denise Anderson, TUAC 367; Emmanuelle Lopez, TUAC Canada; Felicia Miller, TUAC 400; Jackie Graticola, TUAC 1006a; Jean Tong, TUAC 770; John Woods, TUAC 1500; Keh Moo, TUAC International; Kim Frost, TUAC/RWDSU 1102; Laura Kelley, TUAC 655; Tania Liu, TUAC 1006a; Lori Richards, Union internationale des TUAC; Michele Kessler, TUAC 1776; Nikki Rigano, TUAC 1059; Rigo Valdez, TUAC 770; Sarah Cherin, TUAC 21; Shaun Kavanagh, TUAC/RWDSU 3; Shirley Hepditch, TUAC 175/633; Stuart Appelbaum, TUAC/RWDSU; Sylvia Groom, 175/633; Tracey Richardson, TUAC 770; William Easton, TUAC 7

Édition : Julie Monroe

Communications : Citlalli Chavez et Silvia Vasquez

Conception : Design Action Collective, Wendell Pascual, Joseph Racca et Lucero Herrera

Photos : TUACtion-GLBT, Wil Prada

Citation du rapport : Sophia Ángeles, Lucero Herrera, Sid Jordan, Janna Shaddock-Hernández et Saba Waheed. *Valeurs syndicales et expériences des travailleuses et travailleurs GLBTBT+ des TUAC : Une enquête sur les travailleuses et travailleurs des TUAC aux États-Unis et au Canada* (Los Angeles : UCLA Labor Center, 2020).

Cette œuvre est autorisée en vertu d'une [Licence d'Attribution – Pas d'Utilisation Commerciale – Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International de Creative Commons](#).



Notes

- 1 « Supplemental Information for Funding Guidelines », Chinook Fund, 2015, 4–6, <https://chinookfund.org/wp-content/uploads/2015/10/Supplemental-Information-for-Funding-Guidelines.pdf>.
- 2 L'acronyme GLBTBT+ signifie « personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et allosexuelles ». Le signe « plus » permet de reconnaître l'ensemble des autres termes utilisés par les personnes pour décrire leur genre ou leur sexualité. Nous utilisons ITNB+ pour désigner les personnes intersexes, trans, non binaires et de genre non conforme, avec le signe « plus » pour reconnaître l'éventail des autres termes que les gens utilisent pour décrire leur genre au-delà du binaire. Nous utilisons GLBTBTINB+ pour désigner les participant(e)s qui ont déclaré être soit GLBTBT+, soit ITNB+, soit les deux. Nous utilisons le terme « non GLBTBT+ » pour désigner les participant(e)s qui ne s'identifient ni comme GLBTBT+ ni comme ITNB+
- 3 M. V. Lee Badgett, Soon Kyu Choi, et Bianca D. M. Wilson, *LGBT Poverty in the United States: A Study of Differences between Sexual Orientation and Gender Identity Groups* (Los Angeles: UCLA School of Law, Williams Institute, 2019), 7–14, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/National-LGBT-Poverty-Oct-2019.pdf>.
- 4 Krishna Rau, « Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Rights in Canada », The Canadian Encyclopedia, mise à jour le 19 mars 2019, <https://thecanadianencyclopedia.ca/en/article/lesbian-gay-bisexual-and-transgender-rights-in-canada>.
- 5 « LGBTQ Americans Aren't Fully Protected from Discrimination in 29 States », Freedom for All Americans, consulté le 19 août 2020, <https://www.freedomforallamericans.org/states/>.
- 6 Adam Liptak, « Civil Rights Law Protects Gay and Transgender Workers, Supreme Court Rules », *New York Times*, 15 juin 2020, <https://www.nytimes.com/2020/06/15/us/gay-transgender-workers-supreme-court.html>
- 7 Associated Press, « Even with Ruling, Workplace Still Unequal for LGBTQ Workers », NBC News, 18 juin 2020, <https://www.nbcnews.com/feature/nbc-out/even-ruling-workplace-still-unequal-lgbtq-workers-n1231419>.
- 8 Amanda K. Baumle, M. V. Lee Badgett, et Steven Boutcher, « New Research on Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination: Effect of State Policy on Charges Filed at the EEOC », *Journal of Homosexuality* 67, n° 8 (2019) : 1142–1143, <https://doi.org/10.1080/00918369.2019.1603494>; Brad Sears et Christy Mallory, « Employment Discrimination against LGBT People: Existence and Impact », in *Gender Identity and Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Practical Guide*, éd. Christine Michelle Duffy et Denise M. Visconti (Arlington, VA : Bloomberg BNA, 2016), 10, <https://escholarship.org/uc/item/9qs0n354>.
- 9 Kitty Krupat et Patrick McCreery, éd., *Out at Work: Building a Gay-Labor Alliance* (Minneapolis: University of Minnesota Press, 2000); Merriam Frank, *Out in the Union: A Labor History of Queer America* (Philadelphie, PA : Temple University Press, 2014); Maura Kelly et Amy Lubitow, « Pride at Work: Organizing at the Intersection of the Labor and LGBT Movements », *Labor Studies Journal* 39, n° 4 (2014): 257–277, <https://doi.org/10.1177/0160449X14567806>.
- 10 Kim Kelly, « How LGBTQ Activists Have Transformed the Labor Movement », *Teen Vogue*, 7 juin 2019, <https://www.teenvogue.com/story/lgbtq-union-activists-transformed-the-labor-movement>.
- 11 « Human Rights, Equity and Diversity (HRED) at UFCW Canada », UFCW Canada, consulté le 10 août 2020, http://ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=174&lang=en.
- 12 Ann Hergatt Huffman, Nicholas A., Smith, et Satoris S. Howes, « LGBTQ Parents and the Workplace », in *LGBTQ-Parent Families*, éd. Abbie E. Goldberg et Katherine R. Allen (Cham : Springer Nature Switzerland AG, 2020), 271–285, https://doi.org/10.1007/978-3-030-35610-1_17; Kate Miceli, « Life, Liberty, and the Pursuit of Paid Parental Leave: How the United States Has Disadvantaged Working Families », *University of Richmond Law Review Online* 33 (2019), <https://lawreview.richmond.edu/2019/07/09/life-liberty-and-the-pursuit-of-paid-parental-leave-how-the-united-states-has-disadvantaged-working-families/>.
- 13 Sara R. Smith, « Queers Are Workers, Workers Are Queer, Workers' Rights Are Hot! The Emerging Field of Queer Labor History », *International Labor and Working-Class History* 89 (printemps 2016) : 192, <https://doi.org/10.1017/S014754791500040X>.
- 14 Frank, *Out in the Union*.
- 15 Kenneth Quinell, « Pride Month Profiles: Bill Olwell », *AFL-CIO* (blogue), 11 juin 2019, <https://aflcio.org/2019/6/11/pride-month-profiles-bill-olwell>.
- 16 « UFCW President Hansen Statement on Arizona Discrimination Bill », UFCW Action, 26 février 2014, <http://www.ufcwaction.org/2014/02/26/ufcw-president-hansen-statement-on-arizona-discrimination-bill/>.
- 17 Mackenzie Weinger et Lucy McCalmont, « Brewer Vetoes Arizona SB 1062 », Politico, 26 février 2014, <https://www.politico.com/story/2014/02/jan-brewer-vetoes-arizona-sb-1062-104018>.

- 18 Joseph O'Sullivan, « I-1515: Group's Bid to Prevent Transgender Bathroom Access Fails to Make Ballot », *Seattle Times*, 7 juillet 2016, <https://www.seattletimes.com/seattle-news/politics/groups-bid-to-prevent-transgender-bathroom-access-fails-to-make-ballot/>.
- 19 Robert Chlala, « Misfit Medicine and Queer Geographies: The Diverse Economy and Politics of Cannabis in Carceral Los Angeles », *Environment and Planning C: Politics and Space* (novembre 2019), <https://doi.org/10.1177/2399654419884074>.
- 20 Paul Heidenreich, « Senate Passes Bill C-16 Which Defends Transgender Rights », *Global News*, 16 juin 2017, <https://globalnews.ca/news/3532824/senate-passes-bill-c-16-which-defends-transgender-rights/>.
- 21 Jean Tong, message de courriel à l'auteur, UFCW Resolution 11 : Transgender and Gender Nonconforming Inclusive Healthcare (avril 2018), 12 août 2020.
- 22 Christy Mallory, *The 2020 LGBT Vote: Preferences and Characteristics of LGBT Voters* (Los Angeles: UCLA School of Law, Williams Institute, 2019), <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/2020-LGBT-Vote-Oct-2019.pdf>; Meera Jagannathan, « 1 in 5 LGBTQ Adults Isn't Registered to Vote, Despite High 2020 Stakes », *Market Watch*, 5 novembre 2019, <https://www.marketwatch.com/story/1-in-5-lgbtq-adults-isnt-registered-to-vote-despite-high-2020-stakes-2019-10-11>.
- 23 Candace Bond, « Voting Rights Is an LGBT Rights Fight », ACLU, 6 août 2015 <https://www.aclu.org/blog/lgbt-rights/transgender-rights/voting-rights-lgbt-rights-fight>; Vanessa Williams, « National LGBTQ Group Teams Up with Stacey Abrams on Voting Rights Initiative », *Washington Post*, 28 septembre 2019, <https://www.washingtonpost.com/politics/2019/09/28/national-lgbtq-group-teams-up-with-stacey-abrams-voting-rights-initiative/>.
- 24 « LGBT People in the Workplace: Demographics, Experiences and Pathways to Equity », Movement Advancement Project and National LGBTQ Workers Center, consulté le 7 août 2020, <https://www.lgbtmap.org/lgbt-workers-brief>.
- 25 Kerith J. Conron et Shoshana K. Goldberg, *LGBT People in the United States Not Protected by State Non-discrimination Statutes* (Los Angeles: UCLA School of Law, Williams Institute, 2020), 1, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGBT-ND-Protections-Supp-Apr-2020.pdf>.
- 26 Ariane de Vogue et Devan Cole, « Supreme Court Says Federal Law Protects LGBTQ Workers from Discrimination », *CNN*, 15 juin 2020, <https://www.cnn.com/2020/06/15/politics/supreme-court-lgbtq-employment-case/index.html>; *Bostock v. Clayton County, Georgia*, 17-1618 U.S. 590 (2020).
- 27 Pierre Dupreelle, Gabrielle Novacek, Jeff Lindquist, Nathan Micon, Simon Pellas, and Glenda Testone, « A New LGBTQ Workforce Has Arrived—Inclusive Cultures Must Follow », Boston Consulting Group, 23 juin 2020, <https://www.bcg.com/publications/2020/inclusive-cultures-must-follow-new-lgbtq-workforce>; Marin Wolf, « Most LGBTQ Workers in US Face Discrimination That's Now Illegal », *Bloomberg*, 23 juin 2020, <https://www.bloombergquint.com/onweb/most-lgbtq-workers-face-discrimination-that-s-now-illegal>.
- 28 « Union Contracts Can Provide Stable Protection for LGBT Workers during Uncertain Times », UFCW, 22 juin 2017, <http://www.ufcw.org/2017/06/22/lgbtunion/>.
- 29 « Healthcare Laws and Policies », Movement Advancement Project and National LGBTQ Workers Center, consulté le 7 août 2020 https://www.lgbtmap.org/equality-maps/healthcare_laws_and_policies.
- 30 Margot Sanger-Katz et Noah Weiland, « Trump Administration Erases Transgender Civil Rights Protections in Health Care », *New York Times*, 12 juin 2020, <https://www.nytimes.com/2020/06/12/us/politics/trump-transgender-rights.html>; Selena Simmons-Duffin, « Transgender Health Protections Reversed by Trump Administration », *NPR*, 12 juin 2020 <https://www.npr.org/sections/health-shots/2020/06/12/868073068/transgender-health-protections-reversed-by-trump-administration>
- 31 « Soutenir les droits des GLBTBT2S », TUAC Canada, consulté le 31 août 2020, http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=30184&Itemid=654&lang=en; « Publicly Funded Gender Affirming Care in Canada », TUAC Canada et Association professionnelle canadienne pour les soins de santé des personnes transgenres, mis à jour le 27 septembre 2018, 1, http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/Publicly_Funded_Transition_Posters/SRS_genderAssignment_8.5x11_EN_2018.pdf
- 32 Kellan Baker, Laura E. Durso et Andrew Cray, « Moving the Needle », Center for American Progress, 17 novembre 2014, <https://www.americanprogress.org/issues/GLBTBT-rights/reports/2014/11/17/101575/moving-the-needle/>
- 33 Simmons-Duffin, « Transgender Health Protections ».
- 34 Bureau américain des statistiques du travail, « Employee Benefits in the United States-March 2017 », communiqué de presse n° USDL-17-1013, 21 juillet 2017, https://www.bls.gov/news.release/archives/ebs2_07212017.htm.
- 35 Ann Marie Ryan et Jennifer Leah Wessel, « Sexual Orientation Harassment in the Workplace: When Do Observers Intervene? » *Journal of Organizational Behavior* 33, n° 4 (2012) : 489–490, <https://doi.org/10.1002/job.765>.
- 36 Karen I. Fredriksen-Goldsen, Jane M. Simoni, Hyun-Jun Kim, Keren Lehavot, Karina L. Walters, Joyce Yang, Charles P. Hoy-Ellis, et Anna Muraco, « The Health Equity Promotion Model: Reconceptualization of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender (LGBT) Health Disparities », *American Journal of Orthopsychiatry* 84, n° 6 (2014) : 653–663, <http://dx.doi.org/10.1037/ort0000030>; Mark L. Hatzenbuehler et John E. Pachankis, « Stigma and Minority Stress as Social Determinants of Health among Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Youth: Research Evidence and Clinical Implications », *Pediatric*

Clinics 63, n° 6 (2016) : 985–997, <https://doi.org/10.1016/j.pcl.2016.07.003>; Stephanie A. Pink Harper, Randall S. Davis, et Randolph Burnside, « Justice for All: An Examination of Self-Identified LGBT Job Satisfaction in the US Federal Workforce », *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration* 34, n° 2 (2017) : 182–197, <https://doi.org/10.1002/cjas.1420>.

- 37 Tammie Smith, « Businesses Increasingly Are Showing Support to LGBTQ Communities Not Just to Attract Them as Customers », *Richmond Times-Dispatch*, 2 septembre 2018, https://richmond.com/business/businesses-increasingly-are-showing-support-to-lgbtq-communities-not-just-to-attract-them-as-customers/article_c2f06ec3-2660-51ff-9c3b-7d6431b058de.html.
- 38 Pew Research Center, *A Survey of LGBT Americans: Attitudes, Experiences and Values in Changing Times* (Washington, DC : Pew Research Center, 2013), 44–64, https://www.pewsocialtrends.org/wp-content/uploads/sites/3/2013/06/SDT_LGBT-Americans_06-2013.pdf.
- 39 M. V. Lee Badgett, Honing Lau, Brad Sears, et Deborah Ho, *Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination* (Los Angeles : UCLA School of Law, Williams Institute, 2007), 5–8, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Bias-Workplace-SOGI-Discrim-Jun-2007.pdf>; Shabab Ahmed Mirza, Daniella Zessoules, Galen Hendricks, Michael Madowitz, et Laura E. Durso, « The State of the LGBTQ Community in the Labor Market: Pre-June 2018 Jobs Day Release », Center for American Progress, 5 juillet 2018, <https://www.americanprogress.org/issues/economy/news/2018/07/05/453094/state-lgbtq-community-labor-market-pre-june-2018-jobs-day-release/>.
- 40 US Occupational Safety and Health Administration, *Best Practices: A Guide to Restroom Access for Transgender Workers*, 2015, 1–2, <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3795.pdf>.
- 41 «LGBT Action Cards », UFCW Canada, consulté le 2 octobre 2020, <http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/media/pdfs/LGBT-action-cards/LGBT-action-cards-EN.pdf>.
- 42 «FAQ: What Is Intersex? », interACT, mis à jour le 18 mai 2020, <https://interactadvocates.org/faq/#definition>.
- 43 «Glossary of Terms », Human Rights Campaign, consulté le 2 octobre 2020, <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>



UCLA Labor Center

