

LE 17 MAI DE CHAQUE ANNÉE

Journée nationale de lutte contre l'homophobie

La première *Journée nationale de lutte contre l'homophobie* s'est tenue au Québec le 4 juin 2003 sur l'initiative de la Fondation Émergence. Son thème était *De la tolérance à l'acceptation*.

Cet événement annuel vise à sensibiliser la population aux effets dévastateurs de l'homophobie, à donner une image positive de l'homosexualité et des diversités sexuelles ainsi qu'à combattre l'exclusion.

Dès sa première édition, la *Journée nationale de lutte contre l'homophobie* a été un immense succès au Québec. Par la suite, elle s'est étendue à l'échelle du Canada avec l'aide de la Coalition santé arc-en-ciel Canada et de ses partenaires. De même, des pays comme la Belgique et la France ont retenu l'idée et ont mis sur pied de semblables événements.

Il ne restait alors qu'un pas à franchir pour lancer l'initiative au niveau international, ce qui a été fait en Europe avec la participation d'un certain nombre de pays. Ils se sont ralliés à l'idée de la mise sur pied d'une Journée mondiale de lutte contre l'homophobie ou International Day Against Homophobia, connue sous l'acronyme IDAHO.

Puisque l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a retiré l'homosexualité de la liste des maladies mentales un 17 mai, cette date a été proposée par l'IDAHO pour devenir la Journée mondiale de lutte contre l'homophobie. Le Canada est heureux de joindre ses efforts à ceux de nombreux pays qui veulent faire du 17 mai de chaque année la Journée mondiale de lutte contre l'homophobie.

Une journée nationale ou mondiale de lutte contre l'homophobie n'appartient à personne en particulier. Elle est l'affaire de tous ceux et de toutes celles qui désirent un monde dépourvu de préjugés et capable de faire une place à tous et à toutes, indépendamment de leur orientation sexuelle.

À l'instar de toutes les journées thématiques mondiales, celle dédiée à la lutte contre l'homophobie doit être prise en charge par tous les acteurs de la société civile : les organismes communautaires gais et lesbiens, et ceux des autres diversités sexuelles, les syndicats, les employeurs, les entreprises privées, les gouvernements, les administrations publiques, les ordres professionnels et toutes les personnes à la recherche de l'égalité.

En vue de soutenir l'organisation de campagnes mondiales de lutte contre l'homophobie, la Fondation Émergence met son matériel promotionnel à la disposition des personnes et des institutions à but non lucratif intéressées.



Disponible sur www.homophobie.org

LA DIVERSITÉ SEXUELLE

L'inconfort de la différence

Hétérosexisme

L'hétérosexisme est une croyance voulant que tout le monde soit hétérosexuel et que l'hétérosexualité soit la seule voie acceptable. Cette croyance, qui repose sur la notion de la norme de la majorité, est souvent à l'origine de l'homophobie.

Homophobie

L'homophobie est une attitude négative ou un sentiment négatif, un malaise ou une aversion envers les personnes homosexuelles ou envers l'homosexualité en général. C'est aussi le rejet des personnes considérées comme homosexuelles et de ce qui leur est associé, notamment le non-conformisme de genre.

Sont considérées comme des variantes de l'homophobie :

- la **biphobie** : aversion envers la bisexualité ou envers les personnes bisexuelles;
- la **gaiphobie** : aversion envers l'homosexualité ou envers les hommes homosexuels;
- la **lesbophobie** : aversion envers le lesbianisme ou envers les femmes lesbiennes.

Transphobie

La transphobie est une attitude négative ou un sentiment négatif, un malaise ou une aversion envers les personnes transgenres, transsexuelles ou en voie de le devenir.

Personne transgenre

Personne qui se perçoit et qui s'identifie comme étant de sexe autre que le sien, et qui éprouve le besoin de vivre ainsi. Contrairement à la personne transsexuelle, elle refuse la réassignation sexuelle ou le changement de sexe. Est aussi une personne transgenre celle qui est incapable de se conformer à la norme imposée par l'identité des genres masculin et féminin; certaines personnes se considèrent comme étant de genre fluide.

Personne transsexuelle

Personne ayant changé physiquement de sexe ou celle qui est en processus pour le devenir, par voie médicale et chirurgicale. Cette transformation est habituellement irréversible.

Personne-aux-deux-esprits (personne bispirituelle)

Personne qui, selon la tradition autochtone, a deux esprits, l'un féminin et l'autre masculin.

Personne intersexuée

Personne qui présente simultanément les caractéristiques physiques des deux sexes.

Communautés LGBTI

Sigle désignant les communautés **lesbienne**, **gaie**, **bisexuelle**, **transsexuelle**, **transgenre** et **intersexuée**.

LA VIOLENCE FAMILIALE

De la maison au travail

Le rendement au travail d'un employé ou d'une employée aux prises avec des problèmes de violence familiale risque d'être affecté.

Si la violence en milieu familial n'est pas la règle, elle n'épargne pas les gais, les lesbiennes, les personnes bisexuelles et transgenres. Souvent, elle se manifeste lorsqu'un membre de la famille est identifié comme gai ou lesbienne. Cette situation peut être la cause de la violence dans la famille. Les couples de même sexe ne sont pas épargnés; ils peuvent vivre aussi des difficultés de violence conjugale et familiale.

La violence familiale peut se présenter sous différentes formes, allant de la simple insinuation à la violence physique :

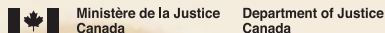
- la violence psychologique est la forme de violence la plus fréquente. Elle comprend les insinuations, les insultes, les accusations, les menaces, les punitions non justifiées et les injustices;
- la violence économique et financière se traduit par le chantage et les menaces de couper les vivres, allant jusqu'à l'expulsion;
- la violence physique, la plus extrême, consiste à frapper, à isoler ou à imposer toute autre forme de châtiment corporel.

Peu importe l'orientation sexuelle des personnes, la violence familiale aura des effets négatifs. Lorsque c'est le cas, les enfants ne sont pas épargnés. Leur développement psychologique peut être affecté. Elle est souvent responsable de ruptures conjugales.

Le milieu du travail et celui de la famille sont intimement liés. Indépendamment de l'orientation sexuelle des personnes, les conséquences de la violence familiale risquent fort de se faire sentir au travail. Que ce soit par le biais de programmes d'aide au travail ou d'une autre manière, les employeurs doivent soutenir leurs travailleurs et leurs travailleuses aux prises avec des difficultés de violence familiale.

Informations complémentaires sur la violence familiale :

www.canada.justice.gc.ca



Besoin de parler

Gai Écoute

Centre d'aide, d'écoute téléphonique et de renseignements des gais et lesbiennes du Québec
Grand Montréal : (514) 866-0103
Ailleurs au Québec : 1 888 505-1010
Courriel : aide@gaiecoute.org
Site Internet : www.gaiecoute.org
Gratuit – Confidentiel – Anonyme / Tous les jours

Le faire savoir

La **Fondation Émergence** a besoin d'être informée de toute situation relative à l'homophobie, ce qui lui permet de mieux définir son action.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE SUR LES DROITS HUMAINS LGBT

1^{ers} Outgames mondiaux *Rendez-Vous Montréal 2006*

Les 1^{ers} Outgames mondiaux *Rendez-Vous Montréal 2006* (Jeux Gais) donneront lieu à la plus importante conférence internationale sur les droits humains des communautés LGBT jamais tenue à ce jour, contribuant ainsi à la lutte contre l'homophobie.

Une obligation de soutien

Vivre dans une société qui valorise le droit à l'égalité, comme le Canada, impose une obligation de soutien aux sociétés qui n'ont pas encore atteint ce stade. La Conférence internationale sur les droits humains LGBT est une occasion de partager et de faire bénéficier d'autres sociétés d'une expérience qui pourra les aider dans leur recherche de l'égalité juridique et sociale. Quant à nos sociétés, elles se trouveront enrichies de l'expérience des autres.

Thèmes de la conférence

Des conférenciers de prestige feront part de leur vision aux 2000 participants qui se répartiront dans des ateliers regroupés en cinq thèmes :

- Les droits essentiels
- Les enjeux mondiaux
- La diversité de la communauté GLBT
- La participation dans la société
- Provoquer le changement social

Une série d'ateliers touchant le monde du sport et deux « sous-conférences » spécialisées seront également au programme :

- Workers Out! (Le monde du travail)
- Out for Business! (Le monde des affaires)

Inscription

La conférence aura lieu au Palais des congrès de Montréal, du 26 au 29 juillet 2006, avant l'ouverture officielle des 1^{ers} Outgames. Voir les détails et les modalités d'inscription sur le site Internet de *Rendez-Vous Montréal 2006*.

www.montreal2006.org/conference.html



Pour être bénévole : www.montreal2006.org/benevoles.html
(514) 252-5858 poste 5364

Le Corps gay

Du 1^{er} juin au 3 septembre 2006

Écomusée du Fier Monde

2050, rue Amherst, Montréal

Présentée dans le cadre des 1^{ers} Outgames mondiaux, cette exposition en arts visuels rassemble les œuvres de 24 artistes montréalais et canadiens portant sur le corps masculin.

Cette exposition est organisée en partenariat avec la Fondation Émergence.

ELLE SE CACHE
HOMOPHOBIE
L'HOMOPHOBIE SE RAFFINE

JOURNÉE NATIONALE
DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE
17 MAI

JOURNÉE MONDIALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE

www.homophobie.org

UN MILIEU DE TRAVAIL SANS HOMOPHOBIE

L’HOMOPHOBIE SE CACHE

Elle se raffine

La discrimination sur la base de l’orientation sexuelle n’est pas nouvelle. Ce qui est plus récent, c’est qu’on lui a donné un nom : l’homophobie. Au palmarès des discriminations, elle occupe une place de premier plan.

Alors que les personnes homosexuelles sortent du placard, les homophobes y entrent à leur tour, fuient les regards réprobateurs et deviennent invisibles.

Il n'y a pas encore si longtemps, au Canada comme ailleurs dans le monde, l’homophobie était non seulement permise, elle était encouragée. Le Code criminel canadien punissait les relations homosexuelles. Fort heureusement, ce n’est plus le cas, les personnes homosexuelles ont atteint l’égalité juridique et elles ont le droit de se marier.

On ne compte pratiquement plus d’actes ouvertement homophobes, et peu d’homophobes prennent maintenant le risque de se montrer au grand jour. L’homophobie est désormais subtile. Les rires méchants ont cédé la place aux petits sourires, les injures aux insinuations.

Dans le monde du travail, il n’est plus possible de refuser d’embaucher une personne ou de lui refuser une promotion pour des motifs fondés sur l’orientation sexuelle. Cela ne signifie pas pour autant la fin de l’homophobie dans le milieu du travail. Lors de l’évaluation d’une candidature, il peut arriver qu’à qualités égales, une personne homosexuelle ou bisexuelle soit classée deuxième, sans autres explications. Il en est de même pour les autres diversités sexuelles.

Des religions valorisent l’homophobie au nom de certaines croyances. À titre d’exemple, l’Église catholique prêche ouvertement contre l’homosexualité et se défend d’être homophobe. Pareille situation ne saurait être tolérée d’aucun autre groupe minoritaire.

Bref, l’homophobie devient de plus en plus subtile. Elle se cache, se dissimule, se masque. Elle se donne un nouveau visage : celui du raffinement et de l’invisibilité.

UN MILIEU DE TRAVAIL SANS HOMOPHOBIE

Campagne 2006

Composé d’hommes et de femmes de toutes provenances, le milieu du travail est à l’image de l’ensemble de la société, la présence de la diversité sexuelle n’y faisant pas exception. Certains milieux de travail se montrent ouverts à cette diversité, alors que d’autres se montrent réticents. Il arrive même que l’homophobie y soit tolérée.

Encore aujourd’hui, certains employeurs hésitent à embaucher des personnes homosexuelles ou des personnes qu’ils croient homosexuelles. Le milieu de travail se prête bien à l’expression de l’homophobie. Trop souvent, des personnes homosexuelles, ou perçues comme telles, sont victimes de discrimination, de harcèlement ou de harcèlement psychologique fondés sur l’orientation sexuelle. Leur carrière et leur vie en seront affectées, comme c’est le cas pour des personnes victimes d’autres formes de discrimination ou de harcèlement.

Dans la vie de tous les jours, les personnes homosexuelles ont souvent été exposées à l’homophobie et elles ont appris à l’affronter. Toutefois, il en est autrement dans le milieu du travail. Il est difficile de défendre ses droits lorsqu’il faut en même temps protéger son emploi et gagner sa vie. Les contraintes économiques dictent souvent la plus grande prudence.

La crainte de représailles

Au travail comme ailleurs, le besoin d’être authentique incite à dévoiler son orientation sexuelle, alors que les risques de représailles incitent au contraire.

Plusieurs choisissent alors de ne pas dévoiler leur orientation sexuelle, de crainte de préjudices possibles, ou encore hésitent à déclarer leur statut conjugal par crainte de représailles. Le milieu de travail est donc l’un des milieux les plus contraignants pour les personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres.

Confidentialité et avantages sociaux

Les personnes homosexuelles et les couples de même sexe ont aussi droit à tous les avantages sociaux accordés aux travailleurs et aux travailleuses d’une entreprise. Pour en bénéficier, les travailleurs et les travailleuses doivent déclarer leur situation personnelle à leur employeur. Il lui revient donc de prendre les mesures appropriées pour assurer la confidentialité de ces informations.

Déclaration du ministre du Travail du Québec
Dans le cadre de la campagne 2006 de la <i>Journée nationale de lutte contre l’homophobie</i>, le ministre du Travail du Québec exprime son soutien à la lutte contre l’homophobie.
« Le respect des droits de la personne, l’égalité de traitement et l’absence de discrimination dans le milieu de travail sont au cœur de mes préoccupations. J’offre mon appui pour la poursuite des objectifs que vous vous êtes fixés pour la réalisation de cet événement. »
<i>Laurent Lessard</i> , ministre du Travail

Le dire ou le cacher?

La prudence suggère que la personne homosexuelle soit à l’aise avec son orientation sexuelle, qu’elle soit bien intégrée et bien appréciée dans son milieu avant de dévoiler son orientation sexuelle. Cela se fait habituellement progressivement. On se confie d’abord à une personne de confiance, à une deuxième, et ainsi de suite. Il n’y a pas de règle absolue en ce domaine. Il revient donc à chaque personne d’évaluer les impacts et les conséquences du dévoilement de son orientation sexuelle.

Par ailleurs, il est rassurant de savoir que nombre de gais et de lesbiennes ont connu d’excellentes carrières professionnelles sans avoir eu à cacher leur orientation sexuelle.

Politique en milieu de travail

Comme ils doivent le faire pour les autres formes de discrimination, les employeurs doivent faire la promotion d’un milieu de travail exempt de toutes formes d’homophobie. Les employeurs y trouveront leur compte : un milieu de travail sain a des conséquences positives sur le rendement des travailleurs et des travailleuses.

Tous et toutes ont droit au respect, à la dignité, à la protection contre la discrimination et le harcèlement. L’employeur devrait :

- adopter une politique relative à la discrimination et au harcèlement incluant l’homophobie;
- informer ses travailleurs et ses travailleuses de son engagement à faire respecter sa politique visant à prévenir ou à faire cesser la discrimination et le harcèlement;
- rappeler les responsabilités et les obligations de chacun et de chacune;
- amorcer un dialogue avec les travailleuses et les travailleurs, avec leurs représentants en vue de prévenir la discrimination, le harcèlement et l’homophobie.

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL

Une nouvelle protection

La discrimination, le harcèlement et le harcèlement psychologique font référence à des notions juridiques particulières, édictées par des lois tant canadiennes que provinciales.

Pour sa part, le Québec s’est donné une loi pour contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail. Au sens de la loi, le harcèlement psychologique est : *une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l’intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.*

Une conduite vexatoire est une conduite humiliante ou abusive qui blesse la personne dans son amour-propre ou lui cause une douleur morale. C’est aussi un comportement qui dépasse ce que la personne estime être correct et raisonnable dans l’accomplissement de son travail.

L’homophobie peut être une cause de harcèlement psychologique. À l’instar des autres formes de discrimination, la preuve est souvent difficile à faire.

Une responsabilité de l’employeur

La loi prévoit qu’un salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L’employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu’une telle conduite est portée à sa connaissance, il doit prendre les moyens pour la faire cesser.

Le harcèlement peut provenir, entre autres, d’un supérieur, d’un collègue, d’un groupe de collègues, d’un client ou d’un fournisseur de l’entreprise.

La loi québécoise sur les normes du travail prévoit un recours en cas de harcèlement psychologique au travail pour tout salarié, qu’il soit syndiqué, non syndiqué ou cadre supérieur.
www.cnt.gouv.qc.ca

Appui de la présidente de la Fédération des chambres de commerce du Québec	
À l’occasion de la <i>Journée nationale de lutte contre l’homophobie</i>, la présidente de la Fédération des chambres de commerce du Québec exprime la volonté du milieu des affaires.	
« L’entreprise, telle la société, est un milieu de vie où chaque individu doit se sentir libre d’évoluer et de se développer, tant	

personnellement que professionnellement, indépendamment de son origine ethnique, sa religion ou son orientation sexuelle. En tant que plus important réseau d’affaires au Québec, la Fédération des chambres de commerce du Québec souscrit pleinement à l’importance de respecter et de valoriser la diversité en milieu

DÉNONCER L’HOMOPHOBIE

Connaître ses droits

La discrimination et le harcèlement fondés sur l’orientation sexuelle sont qualifiés d’homophobie. Au Canada, la compétence en matière de protection contre la discrimination et le harcèlement est partagée entre les niveaux fédéral et provincial. Le Parlement canadien légifère pour assurer la protection du personnel des entreprises de juridiction fédérale. Les provinces se sont dotées d’une Charte des droits et le Québec s’est aussi donné une loi pour contrer le harcèlement psychologique. Il peut arriver que la discrimination et le harcèlement au travail soient la cause d’une maladie professionnelle donnant droit à certains services et indemnités. Encore ici, il faut s’en remettre aux lois de chacune des provinces ou territoires.

Commissions des droits au Canada
Commission canadienne des droits de la personne
1 888 214-1090 / www.chrc-ccdp.ca
Alberta
Alberta Human Rights and Citizenship Commission
N : (780) 427-7661
S : (403) 297-6571
www.albertahumanrights.ab.ca
Colombie-Britannique
B.C. Human Rights Coalition
1 877 689-8474
www.bchrcoalition.org
Île-du-Prince-Édouard
PEI Human Rights Commission
1 800 237-5031
www.gov.pe.ca/humanrights
Manitoba
Commission des droits de la personne du Manitoba
1 888 884-8681 / www.gov.mb.ca/hrc
Nouveau-Brunswick
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
1 888 471-2233 / www.gnb.ca/hrc-cdp
Nouvelle-Écosse
Nova Scotia Human Rights Commission
1 877 269-7699
www.gov.ns.ca/humanrights
Ontario
Commission ontarienne des droits de la personne
1 800 387-9080 / www.ohrc.on.ca

Médias

Conseil de presse du Québec
(514) 529-2818
www.conseildepresse.qc.ca
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
1 877 249-CRTC (2782)
www.crtc.gc.ca

Autres

- Les lois provinciales sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Les services de police
- Les directions d’établissements d’enseignement et les commissions scolaires
- Les directions d’établissements de santé
- Les ministères et les organismes gouvernementaux
- Les ordres professionnels concernés

FONDATION ÉMERGENCE

Nous faisons la lutte aux préjugés

La Fondation Émergence a été créée en 2000. Après avoir mené des campagnes de sensibilisation à l’intention des parents, des enseignants et des garçons hétérosexuels, elle a initié la *Journée nationale de lutte contre l’homophobie*. La mission de la Fondation Émergence est de promouvoir l’épanouissement des personnes homosexuelles et des autres diversités sexuelles, favoriser leur inclusion dans la société, défendre leurs droits et faire la lutte aux préjugés.

Fondation Émergence
C. P. 1006, succursale C, Montréal (Québec) H2L 4V2
Tél. : (514) 866-6788 / Téléc. : (514) 866-8157
courrier@fondationemergence.org
www.fondationemergence.org

Journée nationale de lutte contre l’homophobie
courrier@homophobie.org
www.homophobie.org

La Fondation Émergence a besoin de vous pour continuer sa mission

- Don par chèque, à l’ordre de la Fondation Émergence inc.**
- Don par carte de crédit : Visa ou MasterCard : (514) 866-6788**

La Fondation Émergence est un organisme de bienfaisance enregistré et peut délivrer des reçus officiels aux fins de l’impôt sur le revenu.

La présente campagne est diffusée au Canada avec la collaboration de la

Coalition santé arc-en-ciel Canada
C.P. 3043, Saskatoon (Saskatchewan) S7K 3S9
1 800 955-5129

La Journée nationale de lutte contre l’homophobie est rendue possible grâce à :



On peut également faire un don à un organisme LGBTI de sa région



Nous faisons la lutte aux préjugés

