

GUIDE SUR LES DROITS DES PERSONNES FACE À

L'HOMOPHOBIE EN MILIEU DE TRAVAIL



Rédaction:

Jean-François Côté

David Galarneau

Caroline Perron

M^e Jean-Martin Poisson

Conception graphique et mise en page :

Direction des communications de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Direction des communications du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ce document a été réalisé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La forme masculine désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin à cette fin ne vise qu'à faciliter la lecture du texte.

La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à la condition que la source soit mentionnée.

Le document peut être consulté sur le site Internet de la CNESST à l'adresse www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications ainsi que sur le site Internet du Secrétariat du travail à l'adresse www.travail.gouv.qc.ca/homophobie.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016

ISBN 978-2-550-75721-4 (2^e édition, 2016)

ISBN 978-2-550-67706-2 (1^{re} édition, 2014)



TABLE DES MATIÈRES

Dates charnières pour la reconnaissance de l'égalité sociale	6
Qu'est-ce que l'homophobie ?	7
Un milieu de travail sain et exempt d'homophobie, c'est un droit.....	8
Prévenir la discrimination et le harcèlement, une obligation pour l'employeur	8
Comment reconnaître le harcèlement	9
Harcèlement à caractère homophobe.....	10
Harcèlement à caractère sexuel et homophobe	11
Comment reconnaître la discrimination	12
Discrimination à l'embauche.....	13
Discrimination relative au transsexualisme	14
Discrimination dans la représentation syndicale.....	15
Si une situation de harcèlement ou de discrimination se présente	16
À qui s'adresser pour s'informer sur les recours offerts.....	17
Pour une aide générale sur un des thèmes abordés dans ce guide	19



En 1977, le Québec devenait le premier État en Amérique du Nord à interdire la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle. Il s'agissait d'un premier pas dans le parcours menant à la reconnaissance de l'égalité en droit des personnes de minorités sexuelles. Néanmoins, beaucoup de travail reste à faire pour que l'égalité juridique acquise au prix de longues luttes s'accompagne d'une égalité sociale. Encore trop de préjugés à l'égard de l'homosexualité et du transsexualisme demeurent gravés dans les mentalités.

Selon le rapport de l'enquête *Gais et lesbiennes en milieu de travail* de 2007¹, près de la moitié des milieux de travail ne peuvent être considérés comme des milieux accueillants et proactifs dans la mise en place de conditions assurant le confort des gais et des lesbiennes. Environ un répondant sur dix rapporte avoir été victime de discrimination en lien avec son orientation sexuelle dans l'un ou l'autre des emplois qu'il a occupés au cours des cinq années précédant l'étude tandis que près d'un répondant sur douze déclare avoir subi du harcèlement en raison de son orientation sexuelle.

Dans tous les milieux de travail, la sous-déclaration du harcèlement et de la discrimination liés à l'orientation sexuelle est importante. On estime que moins de la moitié des victimes font des démarches pour s'informer quant à leurs droits et qu'environ le tiers d'entre elles entreprennent des recours formels².

Suivant ces constats, il apparaît important de faire connaître les droits des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles et transgenres (LGBT) en milieu de travail, de même que les organismes offrant des recours pour les faire respecter, de façon à permettre à ces personnes de travailler dans un milieu exempt de toute forme d'homophobie.

¹ Line Chamberland (2007), *Gais et lesbiennes en milieu de travail*, <http://homophobie.ccdmd.qc.ca/>.

² *Ibid.*

DATES CHARNIÈRES

POUR LA RECONNAISSANCE DE L'ÉGALITÉ SOCIALE

1969
Décriminalisation
des pratiques
homosexuelles
au Canada.

1990
L'Organisation
mondiale de la santé
retire l'homosexualité
de la liste des
maladies mentales.

1996
L'article 137 de la
Charte des droits et
libertés de la
personne, qui
permettait la
discrimination fondée
sur l'orientation
sexuelle dans divers
régimes d'assurance
et d'avantages
sociaux, est abrogé.

1977
Le Québec ajoute
l'orientation sexuelle
dans la liste
des motifs de
discrimination de la
Charte des droits
et libertés de la
personne.

1998
Une décision du
Tribunal des droits
de la personne
du Québec
inclut le
transsexualisme dans
le motif de
discrimination
« sexe » inscrit dans
la Charte.

2002
L'adoption de la Loi
instituant l'union civile
et établissant de
nouvelles règles
de filiation crée un
nouveau cadre
conjugal qui rend
possible pour
les personnes de
même sexe de
poser leur
candidature à
l'adoption en tant
que couple.

2013
Lancement
d'une première
campagne de
sensibilisation, par
le gouvernement
du Québec, pour
lutter contre
l'homophobie.

2005
Le mariage
entre personnes
de même sexe
est légalisé au
Canada.

1999
Le Québec adopte
la Loi modifiant
diverses dispositions
législatives
concernant les
conjoints de fait qui
accorde aux conjoints
de fait de même sexe
les mêmes droits
et privilèges que
ceux existant pour
les conjoints de fait
hétérosexuels.

2009
Lancement
de la Politique
québécoise de
lutte contre
l'homophobie.

2011
Lancement du
Plan d'action
gouvernemental
de lutte contre
l'homophobie
2011-2016.

2015
Adoption du
Règlement
modifiant le
Règlement
relatif au
changement
de nom et
d'autres
qualités
de l'état
civil visant à
faciliter les
démarches
d'une
personne
adulte en
transition.



QU'EST-CE QUE

L'HOMOPHOBIE ?

L'homophobie désigne les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination directe ou indirecte envers les personnes LGBT – c'est-à-dire les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles et transgenres – ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforment pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité.





UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN ET EXEMPT D'HOMOPHOBIE

C'EST UN DROIT

Selon la Charte des droits et libertés de la personne, toute personne a droit d'être traitée en pleine égalité, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle. De plus, chaque salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement, et ce, peu importe son orientation ou son identité sexuelle.

Ces droits concernent tous les salariés, syndiqués ou non syndiqués, y compris les cadres.

PRÉVENIR LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

UNE OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR

Selon la Loi sur les normes du travail, les employeurs ont l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et d'intervenir pour y mettre fin lorsqu'une telle situation est portée à leur connaissance. Il s'agit toutefois d'une obligation de moyens et non de résultats. Cela signifie que l'employeur ne peut pas garantir qu'il n'y aura jamais d'actes à caractère homophobe dans son entreprise, mais qu'il doit :

- prévenir toute situation de harcèlement par des moyens raisonnables ;
- agir pour mettre fin à tout harcèlement dès qu'il en est informé en appliquant des mesures appropriées, y compris les sanctions nécessaires.

Le harcèlement sur la base de l'orientation sexuelle ou de l'identité sexuelle est également interdit par la Charte des droits et libertés de la personne puisqu'elle énonce que nul ne doit harceler une personne en raison de l'un de ces motifs. Afin de respecter la Charte, les employeurs ont aussi la responsabilité de s'assurer que leurs politiques et pratiques en gestion des ressources humaines ne sont pas discriminatoires.



COMMENT RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT

Pour vous aider à déterminer si une conduite s'apparente à du harcèlement basé sur l'orientation ou l'identité sexuelle, posez-vous, entre autres, les questions suivantes :

- La conduite reprochée serait-elle généralement considérée comme vexatoire, abusive ou offensante par une personne qui se trouverait dans la même situation que la personne qui la subit ?
- Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes reprochés sont-ils hostiles ou non désirés ?
- Portent-ils atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne visée ?
- S'agit-il de plusieurs incidents ?
- La conduite reprochée rend-elle le milieu de travail néfaste pour la personne visée ?

Un oui à toutes ces questions pourrait permettre de croire à l'existence d'une situation de harcèlement. Une seule conduite grave pourrait aussi être considérée comme du harcèlement si l'atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne a un impact nocif durable.

Le harcèlement peut se manifester à tous les niveaux dans une entreprise et de plusieurs façons. Par exemple :

- faire appel à des stéréotypes sexuels grossiers, dégradants ou offensants ;
- questionner de manière invasive une personne sur sa vie sexuelle ;
- dévoiler l'orientation sexuelle d'une personne sans son consentement ;
- empêcher une personne de s'exprimer, l'isoler, l'ignorer ;
- déconsidérer une personne : se moquer de son orientation ou de son identité sexuelle, répandre des rumeurs, l'humilier ;
- faire des remarques blessantes sur les LGBT de manière à créer un climat de travail nocif pour ces personnes ;
- discréditer une personne : l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes ou inférieures à ses compétences.

HARCÈLEMENT À CARACTÈRE HOMOPHOBE

Situation : Salarié non syndiqué

Organisme de référence : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Matys est nouvellement engagé dans une équipe de représentants commerciaux dont font aussi partie Jean-Claude, William et Daniel. Lors de sa première journée de travail, Matys, qui porte un petit diamant à l'oreille et des vêtements à la dernière mode, croise Jean-Claude à la cafétéria.

Celui-ci lui demande s'il compte aussi porter un collier et, pourquoi pas, une jupe. Quelques jours après, Jean-Claude revient à la charge et dit à Matys qu'il n'est pas invité au 5 à 7 du jeudi, car c'est une sortie entre « gars » seulement.

Les semaines passent. Matys apprend au hasard d'une conversation avec une collègue qu'une entreprise importante ouvrira quelques succursales dans le territoire qu'il dessert et que la représentation a été confiée à Jean-Claude. Il interroge son supérieur. Celui-ci lui explique qu'il n'a malheureusement pas eu le temps de lui parler et finit par dire que, s'il a fait ce choix, c'est parce qu'il ne dégage pas suffisamment une image « combative » ; bref, que son image ne passera pas.

Plus tard, à l'occasion d'une réunion d'équipe, Matys apprend devant tous ses collègues que William a été désigné à sa place pour accompagner Daniel dans un salon d'affaires à New York. Tous savent que Daniel a insisté pour ne pas voyager avec Matys par crainte d'être étiqueté comme un « gai ». Avec le temps, les allusions et les attaques blessantes des collègues se multiplient. Toutes sortes de rumeurs circulent. Des employés d'autres services ont même commencé à éviter Matys. Découragé et se sentant rejeté, Matys décide de s'adresser à la **CNESST** afin de s'informer sur les recours possibles en cas de harcèlement psychologique.

MANDAT DE LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

La CNESST est chargée de l'application de la Loi sur les normes du travail. Cette loi établit les conditions minimales de travail en l'absence de conditions prévues par une convention collective, un contrat de travail ou un décret et contient les dispositions relatives au harcèlement psychologique.

PROCESSUS DE PLAINTE

Un salarié non syndiqué qui croit être victime de harcèlement psychologique au travail peut porter plainte auprès de la CNESST dans les 90 jours de la dernière manifestation de harcèlement.

HARCÈLEMENT À CARACTÈRE SEXUEL ET HOMOPHOBIE

Situation : Salariée syndiquée

Organisme de référence : Syndicat de la salariée

Gabrielle travaille à titre de manutentionnaire dans un entrepôt syndiqué. Elle adorait son milieu de travail jusqu'au moment où elle confia à Alexandre, un de ses collègues, qu'elle est bisexuelle. Depuis ce moment, Alexandre profite de toutes les occasions où ils sont seuls pour questionner Gabrielle sur ses habitudes sexuelles et pour lui lancer des invitations à caractère sexuel.

Gabrielle lui signale à plusieurs reprises qu'il s'agit de sa vie personnelle, qu'elle ne veut pas répondre à ce genre de questions et qu'elle veut qu'Alexandre cesse de lui lancer des invitations. Ce dernier affirme que son comportement est normal puisque « les bisexuelles sont intéressées par tout le monde ». Gabrielle se sent de plus en plus mal dans son milieu de travail et cherche activement à ne plus être seule en présence d'Alexandre.

En constatant que Gabrielle cherche à l'éviter, Alexandre profite d'une période où ils effectuent ensemble des heures supplémentaires pour lui dire que si elle est bisexuelle, c'est parce qu'elle « n'a pas encore connu un vrai homme » et qu'il était disponible « pour la guérir n'importe quand ». Alexandre insiste en disant que si Gabrielle ne répond pas à ses avances, il ira dévoiler à tous leurs collègues de travail son orientation sexuelle. Gabrielle avait pourtant fait savoir à Alexandre qu'elle tenait à ne pas ébruiter cette information. À la suite de cette altercation, Gabrielle s'informe auprès de son **syndicat** sur les recours disponibles pour que cesse ce harcèlement.

RESPONSABILITÉ DU SYNDICAT

Un syndicat a le pouvoir exclusif d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation. Il a cependant l'obligation d'offrir une juste représentation à tous les salariés compris dans l'unité.



COMMENT RECONNAÎTRE LA DISCRIMINATION

Le terme discrimination s'entend du fait de traiter une personne d'une manière différente et désavantageuse par rapport à d'autres pour un motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne. L'orientation sexuelle et le sexe, auquel l'identité sexuelle est assimilée, sont des motifs interdits par la loi.

La discrimination peut comprendre :

- être traité de manière différente pour des motifs illicites ;
- une action ou une politique qui a un effet préjudiciable même si elle ne se veut pas discriminatoire.

Au travail, la discrimination est interdite en vertu de dispositions spécifiques. Le respect des droits et des libertés de la personne doit notamment se manifester dans les activités et documents listés ci-dessous :

- les offres d'emploi ;
- la réception, la classification ou le traitement des demandes par les bureaux de placement ;
- les formulaires de demande d'emploi et les entrevues de sélection ;
- l'embauche, l'apprentissage, la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le congédiement, les conditions de travail et l'établissement de catégories ou de classification d'emplois ;
- le traitement ou le salaire (incluant les compensations ou les avantages pécuniaires liés à l'emploi), sauf si la différence est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite ou la quantité de production, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel ;
- l'adhésion à une association de salariés, d'employeurs ou professionnelle, l'exclusion ou la suspension d'une telle association et la jouissance des avantages qu'elle offre ;
- les actes juridiques (contrat, convention collective, etc.).

DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

Situation : Salariée non syndiquée

Organisme de référence : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Isabelle vient d'être embauchée comme réceptionniste dans une clinique dentaire. Ses tâches consistent à prendre les rendez-vous en personne ou par téléphone et à faire le ménage de la salle d'attente.

Après sa première journée de travail, le propriétaire, Gilles, tente de joindre Isabelle à la maison. Constatant qu'elle est absente, Gilles questionne la mère d'Isabelle à propos de l'orientation sexuelle de sa fille. Au cours de la conversation, il mentionne que sa clinique dentaire est un endroit respectable et qu'il a besoin d'une femme plus « femme » pour occuper cet emploi. Gilles soutient que de nombreux clients se sont plaints qu'Isabelle ait fait référence à sa copine lors de discussions informelles. Il termine la discussion en disant qu'Isabelle devra passer le lendemain à la clinique afin de remettre les clés de l'endroit, car elle est congédiée.

Le lendemain, Isabelle retourne à la clinique afin de remettre les clés. À cette occasion, Gilles en profite pour mentionner qu'il n'a rien contre les lesbiennes et qu'il fait cela pour protéger Isabelle contre les préjugés de la clientèle tout en mentionnant qu'elle pourrait revenir quand elle aura « réglé les problèmes dans sa tête ».

Isabelle s'est sentie profondément blessée d'être renvoyée d'un emploi dans de telles circonstances et avoue avoir eu de la difficulté à effacer ce douloureux souvenir de sa mémoire au moment de passer de nouvelles entrevues d'embauche. Elle décide donc de s'adresser à la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse** pour se renseigner sur ses droits et sur la démarche à entreprendre.

DISCRIMINATION RELATIVE AU TRANSSEXUALISME

Situation : Salarié non syndiqué

Organisme de référence : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Dawei est engagé à titre de travailleur de rue pour une maison des jeunes dans le cadre d'un contrat d'une durée de deux ans. Son mandat principal est de s'intégrer au milieu de vie des adolescents de 12 à 18 ans afin de dépister ceux qui sont en difficulté. À la suite de sa première année de travail, il reçoit une évaluation très positive.

Dans la même période, Dawei commence un processus de transsexualisme avec suivi thérapeutique régulier. Pendant quatre mois, Dawei vit comme une femme dans tous les aspects de sa vie quotidienne et emploie un prénom féminin, Hua Fang, sauf dans le cadre de son travail à la maison des jeunes. Puisque son hormonothérapie allait débuter dans les prochaines semaines, Dawei décide d'aviser son supérieur, Michel, de son processus de transsexualisme. Dawei en profite pour dire qu'il préfère désormais être désigné par son prénom féminin et travailler en tant que femme. Michel s'est montré ouvert, respectueux et à l'aise avec cette information. Il a cependant avisé Hua Fang qu'il devait informer le conseil d'administration de l'établissement de la situation.

Lorsque le conseil d'administration fut informé du processus de transsexualisme de Dawei, il décida de mettre fin immédiatement au contrat de travail en affirmant que si le public apprenait qu'un transsexuel était en contact avec des adolescents vulnérables, cela créerait un scandale. Hua Fang s'est alors adressée à la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse** pour se renseigner sur ses droits et sur la démarche à entreprendre.

MANDAT DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est chargée de promouvoir et de faire respecter les droits et libertés reconnus par la Charte des droits et libertés de la personne.

PROCESSUS DE PLAINTE

La personne qui désire adresser une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse doit le faire dans les meilleurs délais. En effet, la Commission peut, à sa discrétion, refuser de faire enquête si la plainte est déposée plus de 2 ans après l'événement.

DISCRIMINATION DANS LA REPRÉSENTATION SYNDICALE

Situation : Salarié syndiqué dont le syndicat refuse de défendre les droits

Organisme de référence : Tribunal administratif du travail

Didier travaille dans une firme de consultants en informatique. Il est marié avec Jean-François depuis six ans, et ils élèvent ensemble une fille qu'ils ont adoptée il y a quelques mois.

À son retour au travail, Didier s'est rendu au bureau de Manon, la déléguée syndicale afin de clarifier une situation relative à son congé d'adoption. En effet, l'employeur a contrevenu à la convention collective en ne payant pas le congé de Didier dans son entièreté. Manon, en constatant que Didier est en couple avec un homme, s'exclame qu'il n'aurait jamais dû adopter l'enfant, car elle ne pourra pas se développer normalement sans mère. Didier proteste en affirmant que leur fille est très bien avec lui et Jean-François et qu'elle n'a pas à lui faire part de ses préjugés quand il vient régler une question professionnelle. Manon déclare alors qu'il est hors de question qu'elle porte un grief pour un « couple de fifs ».

En quittant le bureau, Didier parle de ce qui vient de se passer avec une collègue qui lui suggère de s'adresser au **Tribunal administratif du travail** afin de s'informer sur les actions à poser lorsqu'un syndicat ne veut pas défendre les droits d'un salarié.

MANDAT DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Le Tribunal administratif du travail est un tribunal indépendant spécialisé dans le domaine des relations du travail.

PROCESSUS DE PLAINTE

Un salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique et qui considère que son syndicat agit de mauvaise foi, de manière arbitraire, discriminatoire ou fait preuve de négligence grave peut porter plainte au Tribunal administratif du travail. Cette plainte doit se faire à l'intérieur d'un délai de six mois de la connaissance du manquement présumé du syndicat à ses obligations.



SI UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT OU DE DISCRIMINATION SE PRÉSENTE

Dans la mesure du possible :

- dites très clairement à l'auteur du comportement non désiré que vous souhaitez qu'il cesse immédiatement ;
- prenez en note des faits vérifiables : les personnes présentes, les lieux, l'heure et les actions ou propos qui pourraient correspondre à du harcèlement ou à de la discrimination ;
- parlez du problème avec une personne de confiance. Ne restez pas isolé ;
- portez la situation à l'attention de votre supérieur hiérarchique ou auprès de la personne de qui celui-ci relève si vous estimez être victime de discrimination ou de harcèlement de la part de votre supérieur hiérarchique.

Si vous êtes témoin d'une situation de harcèlement

Donner votre version des faits peut empêcher l'escalade du conflit et aider à y mettre fin.



À QUI S'ADRESSER POUR S'INFORMER SUR LES RECOURS OFFERTS

Le syndicat

Dans tous les cas, si vous êtes un salarié syndiqué, vous devez vous adresser à votre syndicat pour obtenir plus de renseignements sur les recours.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Pour en savoir plus sur les recours en cas de discrimination et de harcèlement discriminatoire, communiquez avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et consultez son site Web.

1 800 361-6477
www.cdpcdj.qc.ca

La CNESST

Si vous n'êtes pas un salarié syndiqué et que vous voulez en savoir plus sur le recours offert par la Loi sur les normes du travail en cas de harcèlement psychologique, visionnez les capsules vidéo et consultez l'information disponible dans le site de la CNESST.

1 844 838-0808
www.cnesst.gouv.qc.ca/normes

Le Tribunal administratif du travail

Si vous croyez être victime de discrimination de la part de votre syndicat, vous pouvez communiquer avec le Tribunal administratif du travail.

1 866 864-3646
www.tat.gouv.qc.ca

Les tribunaux de droit commun

Pour obtenir la cessation de la discrimination ou du harcèlement psychologique et, s'il y a lieu, la réparation du préjudice qui en résulte, il est également possible de s'adresser aux tribunaux de droit commun. Pour ce faire, il est recommandé de consulter un avocat. Si vous ne connaissez pas d'avocat, le Barreau du Québec met à la disposition du public une liste de services juridiques gratuits (*pro bono*) ou à faibles coûts.

1 800 361-8495
www.barreau.qc.ca



La Commission canadienne des droits de la personne

Si vous travaillez dans une entreprise ou dans un organisme de compétence fédérale, vous pouvez vous adresser à la Commission canadienne des droits de la personne afin d'obtenir plus d'information sur les recours disponibles en cas de discrimination ou de harcèlement.

1 888 214-1090

www.chrc-ccdp.gc.ca

La Commission de la fonction publique

Si vous êtes un travailleur non syndiqué de la fonction publique et que vous croyez être victime de harcèlement psychologique, vous pouvez vous adresser à la Commission de la fonction publique pour vous informer sur les recours disponibles.

1 800 432-0432

www.cfp.gouv.qc.ca



POUR UNE AIDE GÉNÉRALE SUR UN DES THÈMES ABORDÉS DANS CE GUIDE

Coalition des familles LGBT

La Coalition des familles LGBT milite pour la reconnaissance légale et sociale des familles homoparentales. Il s'agit d'un groupe de parents et de futurs parents lesbiens, gais, bisexuels et transgenres (LGBT) qui échange des informations, partage des ressources et s'amuse avec ses enfants. (Extrait du site de la Coalition des familles LGBT, consulté en mai 2016.)

514 846-1543
info@familleslgbt.org
www.familleslgbt.org

Conseil québécois LGBT

Le Conseil agit à titre de porte-parole et d'interlocuteur privilégié auprès des instances décisionnelles, tant politiques que sociales, relativement à la qualité et aux conditions de vie des personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transsexuelles et transgenres et de leur communauté. (Extrait du site du Conseil québécois LGBT, consulté en mai 2016.)

514 759-6844
info@conseil-lgbt.ca
www.conseil-lgbt.ca

Fierté au travail Canada

Grâce aux échanges, à l'information et au leadership, Fierté au travail Canada permet aux organisations de favoriser une culture d'entreprise qui reconnaît l'importante contribution des employés LGBT à un effectif diversifié. (Extrait du site de la Fierté au travail Canada, consulté en mai 2016.)

info@fierteautravail.ca
www.prideatwork.ca/fr

Fondation Émergence

La Fondation Émergence propose des programmes d'information et de sensibilisation pour favoriser le bien-être et la défense des droits des personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles et transidentitaires. (Extrait du site de la Fondation Émergence, consulté en mai 2016.)

418 384-1058
courrier@fondationemergence.org
www.fondationemergence.org

Alliance Arc-en-ciel de Québec

Fondée en 2004, l'Alliance Arc-en-ciel de Québec était connue jusqu'en juin 2014 sous le nom de GLBT Québec/Lutte à l'homophobie. Au fil des ans, l'organisme à but non lucratif s'est bâti une réputation solide de défenseur des droits des personnes LGBT+ de la capitale et d'organisateur d'événements de sensibilisation par rapport à l'homophobie et à la transphobie. (Extrait du site de l'Alliance Arc-en-ciel de Québec, consulté en mai 2016.)

418 809-3383
dg@arcencielquebec.ca
www.arcencielquebec.ca

Réseau des lesbiennes du Québec

Le Réseau des lesbiennes du Québec est un organisme voué à la défense des droits, des intérêts, de la diversité et de la culture des lesbiennes.

438 929-6928
coordo@rlq-qln.ca
www.rlq-qln.ca

