



www.tuac.ca



# Conseils sur la négociation des clauses non sexistes et non hétérosexistes dans les conventions collectives

Voici comment pourrait se formuler une disposition inclusive contre le harcèlement dans une convention collective.

*- Le harcèlement peut se présenter sous la forme de commentaires blessants ou d'une conduite vexatoire à l'égard d'une travailleuse ou d'un travailleur dans tout cas où la personne qui s'en rend coupable devrait raisonnablement savoir que ce qu'elle dit ou fait à ce moment-là est importun. Un comportement verbal, physique ou visuel offensant envers une personne pour des raisons ayant trait au sexe, à la couleur de la peau, au groupe ethnique, à la religion, à l'origine nationale, à l'âge, à un handicap, à l'orientation sexuelle, à l'identité sexuelle, à l'expression de l'identité sexuelle ou à toute information d'ordre génétique protégée peut être considéré comme du harcèlement. Tout comportement qui dénote un manque de respect envers la dignité d'autrui et qui cause l'humiliation ou l'intimidation d'une autre personne est considéré comme du harcèlement.*

## PROTECTIONS ANTIDISCRIMINATOIRES

- Ajouter des termes tels qu'*orientation sexuelle, identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle*
- Bannir le terme *préférence sexuelle*

## DÉFINITIONS

- Accepter le conjoint ou la conjointe, la ou le partenaire domestique, les autres membres de la famille ainsi que l'enfant ou les enfants • Noter que les partenaires domestiques sont respectivement une personne et un membre du personnel qui sont du même sexe ou non, ne sont pas apparentés par le sang, demeurent dans la même résidence principale et ont déclaré à l'employeur que, parmi eux deux, chaque individu était l'unique partenaire domestique et responsable du bien-être de l'autre

## ASSURANCE-MALADIE

- Prévoir des dispositions contractuelles sur les avantages sociaux à l'intention des partenaires domestiques et sur les exigences auxquelles il faut satisfaire pour attester la réalité de la relation entre ces derniers ou ces derniers • S'entendre avec l'employeur sur le remboursement du coût de l'adoption, de la fécondation in vitro ou du traitement de l'infertilité ou bien des trois à la fois • S'entendre avec l'employeur sur l'intégration des personnes transgenres au régime d'assurance-maladie (sans aucune exception)

## CONGÉ

- Ajouter des dispositions contractuelles non sexistes et non hétérosexistes sur le deuil et sur le congé pour des raisons de famille • Élargir les dispositions portant sur le congé de maladie, l'adoption et le congé parental ou congé de maternité • Ajouter des dispositions contractuelles permettant de prendre un congé pour obtenir une réassignation sexuelle (et, donc, visant à autoriser l'affirmation de l'identité sexuelle)

## PRESTATIONS DE RETRAITE

- Permettre à n'importe quelle personne d'être désignée comme bénéficiaire (exemple : les partenaires domestiques)

## SÉCURITÉ DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

- Modifier les porte-noms et la documentation relative à l'identité de chaque membre du personnel de façon à ce qu'y figure également le nom que préfère ce dernier • S'entendre avec l'employeur pour qu'il installe ou aménage des toilettes publiques non discriminatoires • Ajouter des dispositions contractuelles appuyant le principe et la fondation d'une alliance gaie-hétéro dans le milieu de travail

