

L'égalité réelle se fait toujours attendre

30 ans de plaintes pour
discrimination en emploi
envers des personnes LGBTQ+



Recherche, analyse et rédaction

Samuel BLOUIN, chercheur
Direction de la recherche

Recherche et analyse

Martín BERTOLOTTI, stagiaire
Emma BOUFFARD, stagiaire
Projet SAVIE-LGBTQ et Direction de la recherche

Collaboration à la recherche, à l'analyse et à la rédaction

M^e Geneviève ST-LAURENT, conseillère juridique
Direction de la recherche

Soutien à la recherche

Ramon AVILA, analyste de la gestion et des procédés administratifs
Direction des ressources informationnelles, matérielles et immobilières

Emmanuel BANCE, technicien à la recherche
Direction de la recherche

Laura JULIEN, stagiaire
Direction de la recherche

Soutien à l'analyse de données

Audrey ASSEMAN, directrice
Direction de l'accueil, de l'évaluation et de la médiation

Diane PLANTE, analyste de la gestion et des procédés administratifs
Direction principale des opérations

Révision de texte et mise en page

Sylvie DURAND, technicienne en administration
Direction de la recherche



Recherche dans les archives

Aurélie LEBRUN, chercheuse (jusqu'en 2018)
Direction de la recherche

Conseil scientifique externe – Projet de recherche partenariale SAVIE-LGBTQ

Martin BLAIS
Professeur, Département de sexologie
Titulaire, Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres
Université du Québec à Montréal

Isabel CÔTÉ
Professeure, Département de travail social
Titulaire, Chaire de recherche du Canada sur la procréation pour autrui et les liens familiaux
Université du Québec en Outaouais



Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Canada

Le projet de recherche partenariale *Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ* (SAVIE-LGBTQ) a été financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.



À PROPOS DE LA COMMISSION DES DROITS

Mission et responsabilités

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est constituée par la *Charte des droits et libertés de la personne*. La Commission des droits est un organisme indépendant du gouvernement et remplit sa mission au seul bénéfice de la population et dans l'intérêt du public.

Forte de son indépendance et de son expertise, la Commission des droits a pour mission de veiller au respect des principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec et d'en assurer la promotion. Elle assure aussi la protection de l'intérêt de l'enfant, ainsi que le respect et la promotion des droits qui lui sont reconnus par la *Loi sur la protection de la jeunesse*. Elle veille également à l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

La Commission des droits est l'institution clé pour la défense d'une société juste et égalitaire. Elle assure des services accessibles et efficaces et ses actions visent des retombées concrètes et des impacts significatifs pour toutes et tous, dans une perspective de cohésion sociale.



Table des matières

Message de la présidente	ix
Message de la direction du projet SAVIE-LGBTQ	x
Sommaire	xi
1 Contexte de la recherche	1
1.1 Le partenariat de recherche SAVIE-LGBTQ	1
1.2 La Commission dans une société qui a changé et qui continue d'évoluer	2
1.3 Le contexte actuel : des avancées encore récentes et des reculs avérés	4
2 Pourquoi s'intéresser à l'emploi ?	7
2.1 Parce que la Charte garantit les droits des personnes LGBTQ+ au travail.....	7
2.2 Parce que le travail est le secteur pour lequel la Commission reçoit le plus de plaintes	8
2.3 Parce que le travail occupe une place majeure dans la vie des personnes	9
2.4 Parce que le travail préoccupe les groupes de personnes concernées	10
3 État des connaissances : des discriminations qui persistent	14
3.1 Les personnes LGBTQ+ continuent d'être désavantagées sur le marché du travail	15
3.2 Les normes de genre et de sexualité façonnent les milieux de travail.....	16
3.3 Un climat de travail parfois hostile	20
3.4 Des expériences qui influencent des parcours et des carrières	22
3.5 Des disparités au niveau de l'embauche, des salaires et de la qualité de l'emploi	23
3.6 Les limites de la littérature scientifique	25
3.7 L'état de la jurisprudence et de la doctrine juridique.....	26
4 Présentation de la recherche	27
4.1 Question et objectifs de la recherche.....	27
4.2 Originalité de la recherche.....	28
4.3 Portée de la recherche	28
4.3.1 Sur quoi porte la recherche :	28
A. Les expériences rapportées par les personnes plaignantes.....	28
B. Les situations décrites par les personnes plaignantes	29



C. Dans des milieux de travail relevant de la compétence du Québec et non syndiqués (depuis 2004)	29
4.3.2 Sur qui porte la recherche	31
A. La recherche porte sur les personnes alléguant être victimes de discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre	31
B. La recherche ne porte pas sur toutes les plaintes pour discrimination en emploi formulées par des personnes LGBTQ+	31
4.3.3 Ce que cette recherche n'est pas	32
A. Ce n'est pas une évaluation de la recevabilité des plaintes ou de la suffisance de la preuve	32
B. Ce n'est pas une évaluation du traitement des plaintes réalisé par la Commission ...	32
C. Ce n'est pas une recherche sur la prévalence ou la fréquence de l'homophobie et de la transphobie en emploi au Québec	33
5 Qu'est-ce qu'une plainte pour discrimination en emploi ?	33
5.1 La discrimination	33
5.2 Le harcèlement discriminatoire	36
5.3 La plainte à la Commission	38
5.4 Les obligations de l'employeur	40
6 Nombre de plaintes et considérations méthodologiques	41
6.1 Portrait quantitatif des plaintes reçues par la Commission	41
6.1.1 Les limites des données du logiciel de traitement des plaintes	41
6.1.2 Le nombre de plaintes reçues concernant le travail (1994 – 2024)	42
6.2 Portrait qualitatif des plaintes reçues par la Commission	43
6.2.1 Un corpus important mais non représentatif	43
6.2.2 La codification des plaintes	45
6.2.3 La confidentialité des données	46
7 L'évolution des plaintes depuis 30 ans	46
7.1 Un nombre de plaintes qui fluctue en fonction de plusieurs facteurs	46
7.2 Quelques évolutions dans les situations dénoncées	51
7.2.1 La fin des plaintes pour discrimination dans les politiques de travail et d'avantages sociaux	51
7.2.2 L'émergence des réseaux sociaux numériques	51
8 Les caractéristiques des personnes plaignantes	53
8.1 Le genre des personnes plaignantes	53



8.1.1	Orientation sexuelle : les hommes surreprésentés, les femmes invisibilisées ?.....	54
8.1.2	Identité ou expression de genre : les femmes trans surreprésentées	55
8.1.3	Le genre des personnes plaignantes dans le corpus qualitatif	56
8.2	La modalité de genre des personnes plaignantes	57
8.3	L'orientation sexuelle des personnes plaignantes	58
8.4	Le dévoilement de l'orientation sexuelle ou de la transidentité au travail.....	59
8.5	D'autres caractéristiques des personnes plaignantes	60
8.6	Les autres motifs de discrimination contribuant aux situations dénoncées	61
9	Les secteurs d'activité visés par les plaintes	62
9.1	Des plaintes provenant principalement du secteur des services et du secteur commercial	62
9.2	Quelques différences dans les secteurs d'activité concernés selon le motif de discrimination	64
9.2.1	L'orientation sexuelle : les entreprises de service à la clientèle mises en cause	66
9.2.2	L'identité ou l'expression de genre : des secteurs peu rémunérés et en contact avec le public.....	67
9.3	Les petits milieux de travail sont davantage visés par les plaintes	67
10	Ce que dénoncent les personnes plaignantes.....	69
10.1	Les atteintes aux droits alléguées : majoritairement des congédiements et des climats de travail discriminatoires	69
10.2	Les manifestations alléguées d'homophobie et de transphobie	74
10.3	Les propos dénoncés	76
10.3.1	Les préjugés et stéréotypes récurrents	76
A.	Les stéréotypes traditionnels de genre	76
B.	L'hypersexualisation	77
C.	La menace	78
D.	La pathologisation.....	79
10.3.2	Le dévoilement de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre au travail.....	79
10.3.3	Les blagues et moqueries	82
10.3.4	Le mégenrage	83
10.3.5	Le rôle de l'expression de genre.....	84
10.4	Les conduites dénoncées	86
10.5	Les normes dénoncées	86
10.6	Les climats de travail dénoncés	87
10.7	Des enjeux spécifiques dans certains contextes.....	90
10.7.1	Les emplois de service à la clientèle	90
10.7.2	Les milieux de travail hors des grands centres urbains	91
10.7.3	Les milieux de travail dits traditionnellement masculins ou féminins	92
10.7.4	Les postes réservés à un sexe ou un genre	93
10.8	Les effets sur les personnes plaignantes et le travail	93
10.8.1	Les effets sur les conditions de travail	95
10.8.2	Les effets sur la personne au travail.....	96





10.8.3	Les effets sur l'exécution du travail.....	97
10.8.4	Les effets sur la vie personnelle.....	97
11	Les motifs de fermeture des dossiers	99
11.1	Les plaintes non recevables	100
11.2	Les fermetures pour motifs administratifs.....	100
11.3	Les règlements à l'amiable	101
11.4	Les décisions de fermeture à l'étape de l'enquête	101
12	Porter plainte : les obstacles à l'exercice de recours	102
12.1	Les effets de la discrimination sur la personne	102
12.2	La difficulté à pleinement reconnaître la discrimination.....	102
12.3	La difficulté à faire reconnaître la discrimination	103
12.4	La méconnaissance des recours	104
12.5	Le manque de confiance envers l'employeur et/ou le syndicat.....	104
12.6	La méfiance envers les mécanismes de recours.....	105
12.7	Le risque de dévoiler son orientation sexuelle ou sa transidentité	105
12.8	La crainte de répercussions et représailles	105
13	Écouter les plaintes pour comprendre et prévenir la discrimination	106
13.1	L'homophobie et la transphobie au quotidien.....	106
13.2	Les droits au travail à protéger à la lumière d'une trajectoire de vie	107
13.3	Le travail, indissociable des autres sphères de la vie des personnes	108
13.4	Le dilemme du dévoilement au travail, une question de droit au respect de sa vie privée	108
13.5	Le sexisme comme élément structurant de la discrimination envers les personnes LGBTQ+ ..	109
13.6	L'embauche, le maintien en emploi et le climat de travail, trois aspects à travailler pour les employeurs.....	110
13.7	Des défis différents selon la taille du milieu de travail	111
Conclusion	112



Message de la présidente



La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est fière de dévoiler la présente étude qui brosse un portrait sur 30 ans de plaintes pour discrimination en emploi déposées par des personnes LGBTQ+.

Elle met en lumière que le principal secteur visé par les plaintes que reçoit la Commission pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre est l'emploi. Cette étude nous rappelle également que l'atteinte de l'égalité pour les personnes LGBTQ+ requiert des actions concrètes et soutenues de la part de l'ensemble des acteurs du marché du travail.

Réalisée dans le cadre d'un partenariat avec le projet de recherche SAVIE-LGBTQ, cette étude apporte un nouvel éclairage sur les expériences et les profils des personnes LGBTQ+ qui ont porté plainte à la Commission. Elle constitue à ce titre un outil précieux pour la Commission, tant pour orienter ses actions que pour approfondir sa connaissance des réalités des personnes LGBTQ+.

L'étude témoigne également de la complémentarité des différentes responsabilités confiées par la Charte des droits et libertés de la personne à la Commission pour favoriser l'avancement des droits : la recherche, le traitement de plaintes et la promotion des droits.

Alors que la Charte célèbre son 50e anniversaire, la Commission tient à souligner les avancées significatives qu'elle a rendues possibles pour les personnes LGBTQ+. Cela dit, la Commission est consciente du chemin qu'il reste à parcourir pour assurer leur pleine égalité. Elle entend donc poursuivre ses actions en soutien à ces personnes en mobilisant tous les leviers à sa disposition.

Je tiens enfin à exprimer mes plus sincères remerciements aux équipes de la Commission et du projet SAVIE-LGBTQ dont la précieuse collaboration a été déterminante pour la réalisation et le rayonnement de cette étude.

La présidente,

Nadine KOUSSA



Message de la direction du projet SAVIE-LGBTQ

À titre de codirecteur et codirectrice du projet SAVIE-LGBTQ, nous tenons à souligner l'importance particulière du présent rapport, qui constitue une contribution majeure à la compréhension des obstacles qui continuent de compromettre l'égalité réelle des personnes LGBTQ+ au Québec.

Ce rapport représente une pièce maîtresse du projet SAVIE-LGBTQ. En s'appuyant sur trente années de plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre, il donne accès à des situations concrètes, vécues et rapportées par des personnes qui se sont tournées vers la Commission pour faire reconnaître leurs droits. Il rend ainsi visibles des formes d'exclusion qui traversent les milieux de travail, parfois de manière frontale, parfois de façon plus diffuse, et rappelle que les avancées juridiques et sociales, bien que majeures, ne suffisent pas à garantir des environnements de travail réellement inclusifs, sécuritaires et respectueux des droits.

Dans un contexte où les droits fondamentaux des personnes LGBTQ+ font l'objet d'attaques grandissantes, au Québec comme ailleurs, ce travail prend une portée particulière. Il rappelle que l'égalité ne peut être tenue pour acquise et que la protection des droits exige une vigilance constante, appuyée sur des données, une analyse rigoureuse et une écoute attentive des expériences vécues. En documentant les formes persistantes de discrimination en emploi, ce rapport contribue ainsi à contrer l'invisibilisation des injustices et à soutenir les institutions, les milieux de travail et les acteurs sociaux dans leurs responsabilités à l'égard de l'égalité réelle.

En mettant en dialogue l'analyse des plaintes, les connaissances scientifiques et les préoccupations issues des milieux communautaires et institutionnels, ce rapport contribue à mieux comprendre les conditions d'inclusion et d'exclusion des personnes LGBTQ+ et offre une base empirique pour développer des actions concrètes en faveur de l'égalité réelle en milieu de travail.

Nous souhaitons remercier la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour la rigueur de ce travail, pour la qualité de sa collaboration et pour son engagement constant envers la reconnaissance, la protection et la promotion des droits des personnes LGBTQ+.

Le codirecteur et la codirectrice du projet SAVIE-LGBTQ,



Martin BLAIS



Isabel CÔTÉ



Sommaire

Depuis 50 ans, des personnes LGBTQ+ portent plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse parce qu'elles estiment avoir été discriminées au travail. Ces plaintes racontent des situations et expériences du point de vue des personnes concernées : remarques déplacées, moqueries, mégenrage, gestes violents, climat de travail hostile, congédiements injustes, refus d'embauche, ou encore dévoilement non souhaité d'informations personnelles. Selon les personnes concernées, ces manifestations ont des effets qui peuvent être profonds sur leur vie : perte d'emploi, abattement, peur et anxiété ou impossibilité de travailler.

La recherche présentée dans ce rapport porte sur 769 plaintes reçues entre 1994 et 2024 pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre, dont 201 ayant fait l'objet d'une analyse qualitative approfondie. Elle constitue la première étude de ces plaintes. Sans être représentatives de la situation des personnes LGBTQ+ en emploi au Québec, les plaintes mettent en lumière non seulement les formes persistantes que peuvent prendre l'homophobie et la transphobie, mais aussi leurs effets possibles sur la vie et le travail des personnes LGBTQ+. Combinée à d'autres sources documentaires, cette recherche contribue à alimenter le portrait de la situation des personnes LGBTQ+ en emploi.

La Commission des droits a réalisé cette recherche dans le cadre de son partenariat avec le projet de recherche *Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ)*.

Pourquoi s'intéresser à l'emploi ?

Parce que la Charte québécoise garantit les droits des personnes LGBTQ+ au travail

Une personne au travail n'est pas qu'une personne employée ; elle est avant tout une personne titulaire de droits. Ces droits, protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*, incluent par exemple le droit à la sûreté, la liberté d'expression, la liberté d'association, le droit à la sauvegarde de sa dignité, le droit au respect de sa vie privée et le droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. La Charte garantit aussi la reconnaissance et l'exercice de ces droits en toute égalité et sans discrimination, ainsi que le droit d'être protégé contre le harcèlement, notamment sur la base du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité ou l'expression de genre.

Parce que le travail est le secteur pour lequel la Commission reçoit le plus de plaintes pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre

45 % des plaintes pour discrimination fondée sur ces motifs visent ce secteur.



Parce que le travail occupe une place majeure dans la vie des personnes

Le travail occupe une place fondamentale dans la vie d'une personne parce qu'il lui permet de subvenir à ses besoins financiers tout en participant activement à la société. Il peut aussi s'agir d'un lieu de sociabilité, d'entraide et de soutien social. Bref, l'exclusion au travail est susceptible d'affecter la vie d'une personne à de multiples plans, et ce, jusque dans son identité sociale.

Parce que le travail préoccupe les groupes de personnes concernées

Au cours des dernières années, face aux constats du peu de données disponibles, plusieurs organismes ont multiplié les initiatives pour documenter la situation des personnes LGBTQ+ en emploi et ainsi attirer l'attention sur leurs réalités. Ce rapport représente une contribution de la Commission en ce sens.

L'état des connaissances : des discriminations qui persistent

L'état des connaissances montre que, malgré des avancées juridiques importantes, les personnes LGBTQ+ demeurent désavantagées sur le marché du travail, et ce, à différents degrés selon les sous-groupes. Elles continuent de faire face à des refus d'embauche, à des écarts de revenus, à des climats de travail parfois hostiles et à des défis liés au dévoilement de leur orientation sexuelle ou de leur transidentité. Les normes dominantes de genre et de sexualité façonnent encore les milieux de travail, pouvant entraîner harcèlement et marginalisation, particulièrement pour les personnes trans, non binaires et bisexuelles, ainsi que les personnes LGBTQ+ racisées ou en situation de handicap. Ces expériences, qui s'entrecroisent souvent avec d'autres rapports sociaux comme le sexisme, le racisme et le capacitisme, influencent les parcours professionnels, de même que la santé et le bien-être des personnes LGBTQ+. Malgré une production grandissante de données, la recherche sur la situation en emploi des personnes LGBTQ+ demeure limitée et reflète encore imparfaitement la diversité des réalités vécues, notamment celles des personnes LGBTQ+ racisées, autochtones, en situation de handicap ou travaillant dans des secteurs précaires.

Ce que révèlent les plaintes : des exclusions aux formes multiples

L'homophobie et la transphobie au quotidien

Les plaintes montrent que l'exclusion n'est pas toujours spectaculaire. Bien qu'elle soit parfois violente et explicite, elle prend d'autres fois la forme de gestes en apparence banals, répétés, qui s'additionnent. Il peut s'agir de « blagues », de changements d'attitude après que l'orientation sexuelle ou la transidentité est connue, de rumeurs ou d'indifférence vis-à-vis du bien-être d'une personne.

Les plaintes sont une source précieuse pour saisir des expériences qui sont jugées par les personnes concernées comme suffisamment problématiques pour justifier une intervention extérieure, soit celle de la Commission des droits. Même si les faits allégués ne correspondent pas toujours complètement



à la définition juridique de la discrimination ou du harcèlement discriminatoire, ils peuvent être des indicateurs à prendre au sérieux quant aux normes implicites qui prévalent dans un milieu de travail, au climat qui y règne, aux pratiques et politiques en vigueur et à l'attitude ou au comportement de la personne mise en cause. Sont souvent visées les attentes de conformité aux stéréotypes traditionnels masculins ou féminins, ainsi que les préjugés fondés sur l'expression de genre. Les plaintes tendent ainsi à exposer des milieux où les personnes LGBTQ+ se sentent exclues et dévalorisées. L'écoute et la prise en compte des réalités vécues par les personnes concernées doivent guider les employeurs pour reconnaître ces formes d'exclusion et éliminer toute forme d'homophobie et de transphobie dans les milieux de travail.

Les droits au travail, à protéger à la lumière d'une trajectoire de vie

Les effets de la discrimination alléguée vécus par les personnes plaignantes peuvent être exacerbés du fait de l'accumulation d'expériences négatives au cours de la vie. Ceux-ci ne sont pas toujours causés par un événement isolé. Ils s'ajoutent souvent à d'autres expériences négatives vécues antérieurement. Dans de telles circonstances, les situations rapportées et leurs effets peuvent être plus complexes à documenter, de sorte que leur responsabilité peut être difficile à attribuer.

Pour assurer la réalisation des droits des personnes LGBTQ+ en milieu de travail, il est pertinent de reconnaître que leur vécu professionnel peut être influencé par différents éléments de leur parcours de vie, tels l'intimidation vécue à l'école, le dévoilement de son orientation sexuelle ou sa transidentité, des obstacles dans l'accès aux services, des interactions problématiques avec les services policiers ou encore des expériences négatives dans des emplois antérieurs. Sans que l'employeur ait à assumer la responsabilité de ces expériences, en être conscient peut favoriser une réponse plus appropriée lorsqu'une situation problématique est signalée. Concrètement, l'employeur devrait écouter la personne, éviter de remettre d'emblée en cause sa crédibilité ou de l'accuser d'une supposée « sensibilité excessive », et chercher des mesures pour assurer le respect des droits de la personne au travail.

Le travail, indissociable des autres sphères de la vie des personnes

L'imbrication de l'homophobie et de la transphobie dans le quotidien, ainsi que leur inscription dans la trajectoire des personnes concernées, montrent que leur expérience au travail ne peut être appréhendée indépendamment des autres sphères de leur vie.

En effet, pour être épanouie au travail, toute personne doit plus largement avoir accès à des services d'éducation, de santé et de services sociaux, pouvoir compter sur des mesures de soutien social lorsqu'elle en a besoin, et disposer de moyens effectifs et accessibles pour connaître et faire valoir ses droits.

Le respect des droits en milieu de travail est donc intimement lié à la réalisation des autres droits, y compris les droits économiques et sociaux, comme ceux à l'éducation, à la santé et à un niveau de vie



décent. Comme chacun de ces droits doit être garanti en toute égalité, il est nécessaire d'éliminer toutes les formes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre — qu'elles soient directes, indirectes ou systémiques — et ce, dans tous les milieux, par des actions coordonnées à plusieurs niveaux, soit dans les discours publics, la législation, les politiques publiques, les normes et pratiques organisationnelles, ainsi que les relations interpersonnelles.

Le dilemme du dévoilement au travail, une question de droit au respect de sa vie privée

L'analyse des plaintes montre la diversité des scénarios de dévoilement de l'orientation sexuelle ou de la transidentité au travail. Dans l'ensemble, une plainte sur quatre ayant fait l'objet d'une analyse qualitative (n = 201) indiquait que l'orientation sexuelle ou la transidentité de la personne plaignante était connue de façon générale dans le milieu de travail, tandis que 6,5 % spécifiaient que ces informations n'étaient partagées qu'avec une personne ou quelques personnes choisies, et 1 % avec la direction uniquement. En revanche, une personne plaignante sur quatre n'avait pas communiqué volontairement ces informations dans son milieu de travail. Celles-ci sont alors révélées en raison de commérages ou de l'indiscrétion volontaire ou non d'une autre personne.

Le droit au respect de sa vie privée, garanti par la Charte, protège la possibilité pour une personne de dévoiler ou non son orientation sexuelle ou sa transidentité, y compris en emploi. La jurisprudence reconnaît que l'orientation sexuelle et l'identité de genre font partie des renseignements relevant de l'identité fondamentale d'une personne dont la divulgation involontaire est susceptible de porter atteinte à ses droits à la sauvegarde de sa dignité et au respect de sa vie privée, en plus de l'exposer à la discrimination et à des préjudices sur le marché du travail.

Concrètement, pour assurer le respect du droit au respect de sa vie privée en milieu de travail, un employeur doit par exemple maintenir la confidentialité des informations sur le sexe, l'identité de genre et l'orientation sexuelle des membres du personnel, lorsqu'elles sont connues. Celles-ci ne devraient d'ailleurs être collectées qu'avec le consentement des personnes concernées et uniquement dans le but explicite de lutter contre la discrimination. Dans les cas où des informations sur le sexe à la naissance seraient strictement nécessaires, cette information devrait être clairement distinguée des renseignements servant à s'adresser à la personne (p. ex. titre de civilité, prénom) et les finalités auxquelles servira ce renseignement devraient être présentées à la personne concernée.

Le rôle du sexisme dans les discriminations envers les personnes LGBTQ+

Les plaintes montrent que l'homophobie et la transphobie sont intimement liées au sexisme. Ce qui est perçu comme « trop féminin » ou « pas assez masculin » est souvent dévalorisé.

- Les femmes lesbiennes sont sous-représentées dans les plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle (18 % contre 77 % pour les hommes) : leurs expériences pourraient être invisibilisées ou traitées comme du sexisme avant d'être reconnues comme étant également une discrimination basée sur l'orientation sexuelle.



- Les femmes trans sont trois fois plus nombreuses que les hommes trans à porter plainte pour discrimination en emploi fondée sur l'identité ou l'expression de genre : elles font face à des stéréotypes les associant à des risques ou menaces.
- Les hommes gais sont la cible d'insultes, de moqueries et de gestes les associant à une féminité stéréotypée : ces agissements véhiculent l'idée qu'ils ne seraient pas de « vrais » hommes.

Pour éliminer la discrimination en emploi envers les personnes LGBTQ+, les employeurs doivent donc s'attaquer au sexisme, incluant les stéréotypes de genre.

L'embauche, le maintien en emploi et le climat de travail, trois aspects à travailler pour les employeurs

L'analyse qualitative des plaintes a entre autres montré que, trop souvent, les personnes plaignantes déplorent que l'employeur tolère ou minimise les situations d'homophobie ou de transphobie, alors qu'il a l'obligation légale d'agir. Dans 63 % des plaintes ayant fait l'objet d'une analyse qualitative (n = 201), les personnes plaignantes dénoncent le climat de travail. Dans 45 % de ces cas, la tolérance de l'employeur est directement mise en cause.

Les employeurs peuvent ainsi avoir un impact important sur les situations qui amènent des personnes LGBTQ+ à porter plainte à la Commission des droits, et ce, en agissant, sans s'y limiter, au niveau de l'embauche, du maintien en emploi et du climat de travail. La perte d'emploi et le climat de travail représentent respectivement un tiers et un cinquième des situations visées parmi l'ensemble des plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre. Ces deux aspects de l'emploi se recoupent d'ailleurs parfois, un climat de travail négatif étant susceptible de nuire à la rétention en emploi, que ce soit en menant à des congédiements ou à des démissions. Pour les plaintes de personnes trans, l'embauche suit de très près le climat de travail.

Pour prévenir les situations les plus couramment dénoncées dans les plaintes, le rapport identifie plusieurs responsabilités et obligations des employeurs, ainsi que des mesures à mettre en place :

- Adopter et appliquer des politiques claires contre la discrimination et le harcèlement, incluant un processus confidentiel et efficace de traitement des plaintes internes ;
- Former les gestionnaires et les équipes sur les droits des personnes LGBTQ+ et leurs réalités ;
- Respecter l'identité des personnes (prénoms, pronoms, expression de genre) ;
- Protéger la confidentialité des renseignements personnels ;
- Porter une attention particulière aux aspects du processus d'embauche qui pourraient exclure les personnes LGBTQ+, particulièrement les personnes trans.



Des défis différents selon la taille du milieu de travail

La majorité des plaintes (74 %) ayant fait l'objet d'une analyse qualitative depuis 2005 (n = 116) provient de petites et moyennes entreprises (PME, moins de 500 membres du personnel). Ce fait n'est pas étonnant parce qu'elles employaient 70 % du personnel du secteur privé au Québec en 2020. Celles comptant moins de 100 personnes employées apparaissent cependant surreprésentées dans ces plaintes : 63 % les visent, alors qu'elles représentaient 50 % de l'emploi du secteur privé en 2020.

À la différence des grandes entreprises qui disposent généralement de politiques anti-discrimination, de directions des ressources humaines et de mécanismes internes de traitement des plaintes, les petites structures n'ont souvent pas autant de ressources à consacrer à l'inclusion. Pourtant, leur obligation de respecter les droits des membres de leur personnel est la même. De plus, une personne LGBTQ+ peut y être particulièrement vulnérable si la direction participe elle-même au problème ou minimise les incidents. En contrepartie, de petits milieux peuvent potentiellement plus rapidement changer leurs pratiques et faire évoluer leur culture organisationnelle.

De leur côté, les grandes entreprises peuvent quant à elles être confrontées à d'autres défis, comme la pression d'actionnaires ou de l'opinion publique, dont les intérêts ne sont pas toujours alignés avec le respect des droits. Ces influences peuvent être accentuées dans un climat social marqué par des reculs ou des remises en question des politiques dites d'équité, de diversité et d'inclusion.

L'atteinte de l'égalité réelle passe par l'emploi

L'état des connaissances et les plaintes reçues par la Commission des droits montrent que l'atteinte de l'égalité réelle se fait toujours attendre. Compte tenu de la place centrale de l'emploi dans la vie des personnes, la réalisation des droits des personnes LGBTQ+ en toute égalité doit nécessairement passer par ce secteur, comme le reconnaît le *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028* qui prévoit quelques mesures visant spécifiquement les milieux de travail.

Pour continuer à progresser vers l'égalité réelle en emploi, les actions doivent être multiples, coordonnées et menées à différents niveaux :

- dans les milieux de travail, par des politiques et pratiques respectueuses des droits ;
- dans l'espace public, par la promotion des droits des personnes LGBTQ+ et l'élimination de la stigmatisation ;
- dans la législation et les politiques publiques, par la consolidation et la pleine mise en œuvre des protections existantes ;
- dans l'ensemble des services publics, par l'adaptation des programmes et des interventions pour soutenir les personnes LGBTQ+ tout au long de leur vie et dans les différents aspects de celle-ci.



Les cinquante dernières années ont été marquées par des avancées juridiques majeures : interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle puis sur l'identité ou l'expression de genre, reconnaissance des conjoints de même sexe, interdiction des thérapies de conversion et reconnaissance des identités non binaires. À ces étapes se sont ajoutées d'autres mesures visant la protection et la promotion des droits des personnes LGBTQ+, notamment dans le cadre des plans d'action gouvernementaux successifs de lutte contre l'homophobie et la transphobie. Cette évolution qui semblait jusqu'ici inexorable fait toutefois aujourd'hui face à de forts vents contraires un peu partout dans le monde, y compris au Québec.

Dans ce contexte, le rapport rappelle que l'inclusion des personnes LGBTQ+ en emploi n'est pas qu'une question de bonne volonté ou de visée souhaitable, mais aussi une question de droits, de responsabilités et d'obligations. L'État et les employeurs ont la responsabilité et l'obligation d'assurer des environnements de travail respectueux des droits et exempts de discrimination.



1 Contexte de la recherche

En 2016, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse s'est jointe au partenariat de recherche *Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ* (SAVIE-LGBTQ)¹. C'est dans ce contexte qu'elle a développé le projet de recherche « L'égalité réelle se fait toujours attendre : 30 ans de plaintes pour discrimination en emploi envers des personnes LGBTQ+ ». Celui-ci s'intéresse aux situations et expériences de personnes ayant porté plainte à la Commission des droits pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre au Québec entre 1994 et 2024.

1.1 Le partenariat de recherche SAVIE-LGBTQ

Le partenariat SAVIE-LGBTQ s'est penché sur les différentes formes que peuvent prendre l'exclusion et l'inclusion des personnes s'identifiant comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans ou queers (LGBTQ+²) dans leurs sphères professionnelles, familiales et sociales. Il s'est particulièrement intéressé aux façons dont les situations de ces personnes varient selon leur âge, leurs trajectoires de vie, leurs appartenances sociales et leurs milieux de vie³.

Le partenariat compte trois volets de recherche :

1. Une enquête quantitative, menée en ligne en 2019 et 2020, à laquelle ont répondu 4980 personnes LGBTQ+ demeurant au Québec.
2. La réalisation d'entrevues avec 137 personnes, de 2018 à 2020, visant à comprendre les parcours de vie de personnes LGBTQ+ au Québec.
3. L'analyse des politiques publiques québécoises et canadiennes mises en place pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTQ+ afin notamment de saisir si elles parviennent effectivement à contribuer à l'atteinte de l'égalité sociale.

Le projet de recherche de la Commission des droits s'inscrit dans ce dernier volet. La Commission a souhaité documenter les situations et expériences en lien avec le travail pour lesquelles les personnes LGBTQ+ se sont tournées vers ses services et continuent de le faire. L'atteinte de l'égalité réelle se fait en effet toujours attendre, malgré des progrès importants dans la reconnaissance des droits des personnes LGBTQ+.

¹ Voir PROJET SAVIE-LGBTQ, « Projet », [En ligne]. <https://savie-lgbtq.uqam.ca/projet/>

² Au fil du rapport, l'acronyme utilisé pour désigner les minorités sexuelles et de genre peut varier pour refléter celui employé dans les sources citées.

³ Voir PROJET SAVIE-LGBTQ, préc., note 1.



1.2 La Commission dans une société qui a changé et qui continue d'évoluer

Depuis 50 ans, la Commission est une actrice et un témoin privilégié de l'avancement des droits et de l'évolution des formes que prend la discrimination envers les personnes LGBTQ+, notamment en matière d'emploi. En effet, la *Charte des droits et libertés de la personne* interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle depuis 1977, ce qui a fait du Québec un pionnier en Amérique du Nord. L'identité ou l'expression de genre a quant à elle été ajoutée en 2016. En plus de recevoir des plaintes pour discrimination et harcèlement discriminatoires sur la base de l'orientation sexuelle et de l'identité ou l'expression de genre, elle exerce plusieurs autres responsabilités visant à assurer le respect et la promotion des droits des personnes LGBTQ+.

La Commission est notamment connue pour ses importantes consultations publiques sur l'état des droits des personnes LGBTQ+ au Québec. Dans les années 1990, la Commission a mené une consultation sur la violence et la discrimination envers les personnes gaies et lesbiennes⁵. Cet exercice s'est tenu durant une période marquée par l'épidémie de VIH, par des descentes policières dans les bars et autres lieux de sociabilité fréquentés par les communautés LGBTQ+, mais aussi par des meurtres et passages à tabac d'hommes homosexuels. Dans son rapport rendu public en 1994, la Commission décrivait entre autres les conséquences discriminatoires de la non-reconnaissance des couples homosexuels dans le domaine du travail⁶. Les couples homosexuels se voyaient ainsi privés du bénéfice des différents régimes de rente, de retraite, d'assurance et d'autres avantages sociaux, qu'ils soient prévus par des lois, des conventions collectives ou des contrats privés. La Commission recommandait alors qu'ils puissent bénéficier en toute égalité de ces régimes. Elle demandait également que ces couples soient reconnus dans l'ensemble de la législation.

« La **Charte** est devenue un instrument juridique que les communautés gaies et lesbiennes ont su utiliser pour appuyer leurs revendications pour la reconnaissance d'une égalité réelle des personnes homosexuelles⁴. »

⁴ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Après 25 ans : La Charte québécoise des droits et libertés, Étude n° 2, Le droit à l'égalité : des progrès remarquables, des inégalités persistantes*, 2003, p. 129, [En ligne]. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/bilan_charte_etude_2.pdf

⁵ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *De l'illégalité à l'égalité : Rapport de la consultation publique sur la violence et la discrimination envers les gais et lesbiennes*, 1994, [En ligne]. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/rapport_consultation_homophobie_1994.pdf

⁶ *Id.*, p. 99 et suiv.



Chargée en 2004 par le gouvernement de coordonner le Groupe de travail mixte contre l'homophobie⁷, la Commission a mené une autre consultation d'envergure sur le sujet⁸. Se fondant notamment sur les travaux de recherche pionniers de la professeure Line Chamberland⁹, la Commission a formulé plusieurs constats sur les manifestations d'homophobie en milieu de travail et sur leurs conséquences sur la santé, le bien-être et l'intégration socioéconomique des personnes gaies et lesbiennes. Elle recommandait incidemment au ministère du Travail de s'adresser aux associations patronales et aux syndicats pour leur rappeler l'importance d'assurer des milieux de travail exempts de toute forme d'homophobie et de prendre les moyens nécessaires à cette fin. En raison de l'absence de données disponibles, les manifestations de la transphobie, incluant en milieu de travail, n'ont pu réellement être abordées par le Groupe de travail mixte.

Outre ces grandes consultations, la Commission s'est appliquée à poursuivre ses travaux de recherche, notamment par l'analyse de la conformité des lois à la Charte et la formulation des recommandations appropriées le cas échéant. C'est par exemple en vertu de cette responsabilité qu'elle s'est prononcée à plusieurs reprises sur le régime de mention du sexe sur les pièces d'identité (actes de naissance, carte d'assurance maladie, permis de conduire)¹⁰. Ces documents peuvent d'ailleurs compliquer la recherche d'un emploi lorsqu'ils ne reflètent pas le genre auquel s'identifie une personne¹¹. La Commission poursuit en outre ses activités d'éducation pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTQ+¹², y compris en emploi.

Cela dit, la collaboration avec le projet SAVIE-LGBTQ a offert à la Commission une opportunité unique de revisiter ses travaux antérieurs et de mettre à jour son analyse de la situation des personnes

⁷ Ce groupe de travail était composé de représentants et représentantes de ministères et d'organismes publics, ainsi que de partenaires des milieux communautaires, syndicaux et universitaires.

⁸ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *De l'égalité juridique à l'égalité sociale : vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie, Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophobie*, 2007, [En ligne]. https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/rapport_homophobie.pdf

⁹ Line CHAMBERLAND, « L'homophobie dans l'environnement de travail – Un portrait de la situation au Québec ». Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS Hochelaga Maisonneuve Olivier-Guimond et Rosemont-CSN, 2006.

¹⁰ Voir par exemple ses plus récentes interventions sur le sujet : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale, Projet de loi n° 2, Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil*, 2022, p. 84 à 117, [En ligne]. <https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire-reforme-droit-famille.pdf> ; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, Lettre du 19 janvier 2024 adressée à madame Diane Lavallée, présidente du Comité de sages sur l'identité de genre, ayant pour objet « Suite de notre rencontre du 15 janvier 2024 », [En ligne]. https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/lettre_identite-genre.pdf

¹¹ Par exemple, 58 % des personnes trans ontariennes (connaissant au moins une autre personne trans) ne pouvaient obtenir un relevé de notes avec les bons noms et pronoms, et 28 % ne pouvaient obtenir une référence pour un emploi présentant leur prénom et pronom actuels. Voir Greta R. BAUER et Ayden I. SCHEIM, pour l'équipe du projet Trans PULSE, *Transgender People in Ontario, Canada : Statistics to Inform Human Rights Policy*, London, Ontario, 2015, p. 3, [En ligne]. <https://transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2015/06/Trans-PULSE-Statistics-Relevant-for-Human-Rights-Policy-June-2015.pdf>

¹² COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, « S'allier pour l'égalité des personnes LGBTQI+ », formation, 2025, [En ligne]. <https://cdpdj.illuxi.com/activites/lgbtqi-4939-3826>



LGBTQ+ en emploi à partir des plaintes qu'elle reçoit. Celles-ci donnent un aperçu précieux de ce que peuvent vivre les personnes LGBTQ+ au travail, et ce, sur plusieurs décennies.

1.3 Le contexte actuel : des avancées encore récentes et des reculs avérés

Depuis les premiers travaux de la Commission sur les droits des personnes LGBTQ+, le contexte sociojuridique a bien changé, généralement pour le mieux. Les avancées demeurent cependant pour plusieurs récentes et elles n'ont pas bénéficié également à tous les groupes minorisés sur la base de l'orientation sexuelle et de l'identité ou l'expression de genre, dont les personnes trans et non binaires et les personnes LGBTQ+ racisées¹³.

Au nombre des avancées, on compte l'abandon progressif de la discrimination formelle envers les personnes LGBTQ+, dont l'inclusion des couples homosexuels dans la législation¹⁴, incluant le mariage¹⁵, la simplification graduelle des procédures de changement de la mention du sexe sur les documents d'état civil¹⁶, l'interdiction des « thérapies de conversion »¹⁷ et la reconnaissance juridique des identités de genre non binaires en 2022¹⁸. Ces progrès ont notamment été rendus possibles par le renforcement de la protection contre la discrimination. L'orientation sexuelle a été ajoutée aux motifs interdits de discrimination prévus par la Charte en 1977¹⁹, suivant une recommandation de la Commission²⁰. Dans une affaire judiciaire portée par la Commission, le Tribunal des droits de la personne a interprété en 1998 le motif « sexe » comme protégeant aussi « l'état de transsexualisme »²¹.

¹³ Cette tendance se vérifie de façon répétée dans les résultats de l'Enquête SAVIE-LGBTQ (2019-2020), CHAIRE DE RECHERCHE SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET LA PLURALITÉ DES GENRES, *Tableau de bord des indicateurs d'inclusion et d'exclusion sociales chez les personnes LGBTQ2+ du Québec (2019-2020)*, [En ligne]. <https://shiny.initiativesnumeriques.org/savie-dashboard/>

¹⁴ Voir notamment *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 1996, c. 10 ; *Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation*, L.Q. 2002, c. 6 ; *Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil*, L.Q. 2022, c. 22.

¹⁵ *Loi modifiant le Code civil relativement au mariage*, L.Q. 2004, c. 23 ; *Loi sur le mariage civil*, L.C. 2005, c. 33.

¹⁶ *Loi modifiant le Code civil en matière d'état civil, de succession et de publicité des droits*, L.Q. 2013, c. 27 ; *Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres*, L.Q. 2016, c. 19 ; *Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil*, L.Q. 2022, c. 22.

¹⁷ *Loi visant à protéger les personnes contre les thérapies de conversion dispensées pour changer leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur expression de genre*, RLRQ, c. P-42.2.

¹⁸ *Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil*, L.Q. 2022, c. 22.

¹⁹ *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, L.Q. 1977, c. 6, art. 1.

²⁰ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC, *Un défi de justice pour tous : Premier rapport annuel*, 1976, p. 22.

²¹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (M.L.) c. Maison des jeunes A.*, 1998 CanLII 28 (QC TDP).



En 2016, le législateur a ajouté l'identité ou l'expression de genre comme motif interdit de discrimination²², offrant ainsi une protection plus spécifique aux personnes trans et non binaires.

La compréhension de la transidentité a d'ailleurs considérablement évolué au cours des dernières décennies. D'abord un phénomène étroitement associé à une transition médicale, cette expression désigne désormais une diversité de parcours pouvant inclure une ou plusieurs formes de transitions (médicale, légale, sociale), y compris en dehors de la binarité du genre (homme-femme). La proportion de personnes transgenres et non binaires est d'ailleurs cinq fois plus élevée dans la génération Z (1997 à 2006, 0,79 %) que chez les baby-boomers (1946-1965, 0,15 %) ²³. Cette forte augmentation ne traduit pas forcément une hausse du nombre de personnes concernées. Elle reflète probablement un climat social plus favorable à la diversité sexuelle et de genre et la possibilité de trouver des communautés de soutien en ligne²⁴. Ces dernières permettent davantage aux jeunes de mettre des mots sur leur vécu plus tôt dans leur parcours et de s'y identifier.

Plusieurs indications laissent cependant penser que ces développements favorables au respect des droits des personnes LGBTQ+ ne peuvent être tenus pour acquis. Les crimes haineux ciblant l'orientation sexuelle déclarés par la police connaissent une hausse chaque année depuis 2020 au Canada. Celle-ci est particulièrement marquée pour les années 2021 et 2023, avoisinant les 70 %²⁵. Reflet de cette tendance, deux hommes utilisant une application de rencontre LGBTQ+ ont été victimes de guet-apens au cours de l'été 2024 : plutôt que de faire la rencontre attendue, ils ont été pris au piège et battus, rappelant des pratiques qui inquiétaient les hommes gais dans les années 1980 et 1990²⁶. Les organismes défendant les droits des personnes LGBTQ+ ou leur offrant des services alertent sur la recrudescence de commentaires ouvertement homophobes et transphobes, particulièrement sur les réseaux sociaux et plateformes numériques. Le GRIS-Montréal, qui intervient en milieu scolaire, a même révélé dans une étude que le niveau de malaise des jeunes fréquentant un établissement d'enseignement secondaire vis-à-vis l'homosexualité de leur amie ou ami a doublé

²² *Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres*, L.Q. 2016, c. 19, art. 11.

²³ STATISTIQUE CANADA, *Le Canada est le premier pays à produire des données sur les personnes transgenres et les personnes non binaires à l'aide du recensement, 2022*, [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427b-fra.htm> (page consultée le 16 décembre 2025).

²⁴ *Id.*

²⁵ STATISTIQUE CANADA, *Statistiques sur les crimes déclarés par la police au Canada, 2023, 2024*, produit n° 2 11-001-X, p. 8, [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/240725/dq240725b-fra.pdf?st=GOX9otPf> (page consultée le 16 décembre 2025).

²⁶ Quentin DUFRANNE, « Deux personnes LGBTQ+ victimes d'un guet-apens en Estrie », *La Presse*, [En ligne]. <https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2024-08-09/deux-personnes-lgbtq-victimes-d-un-guet-apens-en-estrie.php#:~:text=Deux%20hommes%20auraient%20%C3%A9t%C3%A9%20agress%C3%A9s%20dans%20la%20nuit%20de%20mercredi> ; Quentin DUFRANNE, « Attaques contre des personnes LGBTQ+, « C'est à cette seconde-là que j'ai compris que c'était un guet-apens » » ; *La Presse*, [En ligne]. <https://www.lapresse.ca/actualites/2024-08-31/attaques-contre-des-personnes-lgbtq2/c-est-a-cette-seconde-la-que-j-ai-compris-que-c-etait-un-guet-apens.php#:~:text=Les%20deux%20guets-apens%20ciblant%20des%20personnes%20issues%20des>



entre 2017 et 2024 pour atteindre respectivement 33,8 % et 40,4 %²⁷. Le personnel d'organismes communautaires craint également pour sa sécurité²⁸, tout comme les responsables des événements de la Fierté qui doivent augmenter le budget consacré à la sécurité compte tenu de l'hostilité qui teinte le débat public sur les questions liées à la diversité sexuelle et de genre²⁹.

Les milieux de travail ne sont pas épargnés par ces tendances. Le niveau d'aisance de la population québécoise à travailler avec des personnes gaies, lesbiennes, ou trans a diminué de plus de 10 % entre 2013 et 2024³⁰. Alors que 95 % de la population québécoise se disait à l'aise de travailler avec une personne gaie ou lesbienne en 2013, cette proportion n'est plus que de 81,9 % en 2024. Pour les collègues trans, la chute est aussi abrupte, passant de 78 % à 67,5 %. Même si la situation globale est sombre, certains groupes sont plus susceptibles de se dire « tout à fait à l'aise » face à des collègues de la diversité sexuelle et de genre, dont les femmes et les jeunes de 18 à 34 ans. Des situations médiatisées illustrent ces reculs. L'histoire de « Fred », facteur chez Postes Canada qui était la cible répétée de graffitis homophobes sur son lieu de travail, est par exemple devenue virale au cours de l'été 2024³¹. Depuis quelques années, des entreprises subissent également des pressions sur les médias sociaux et sont visées par des campagnes de boycottage dénonçant leurs politiques d'équité, diversité et inclusion, notamment en faveur des personnes LGBTQ+³².

²⁷ Gabrielle RICHARD, Alexis GRAINDORGE, Amélie CHARBONNEAU, Olivier VALLERAND et Marie HOUZEAU, *Augmentation des niveaux de malaise. Ce que les élèves du secondaire pensent de la diversité sexuelle, 2017-2024*, 2025, GRIS-Montréal, [En ligne]. https://www.gris.ca/app/uploads/2025/01/GRIS_rapport-final_30jan2025.pdf

Voir aussi : Anne-Sophie POIRÉ, « De plus en plus de jeunes ouvertement homophobes et transphobes à l'école : « C'est épeurant », *24 heures*, 26 février 2024, [En ligne]. <https://www.24heures.ca/2024/02/26/de-plus-en-plus-dincidents-homophobes-et-transphobes-dans-les-ecoles-cest-surprenant-et-epeurant> ; Camille KASIS-MONET, « Des organismes déplorent la montée de la transphobie et de l'homophobie en Outaouais », *Radio-Canada*, 2 août 2024, [En ligne]. <https://www.24heures.ca/2024/02/26/de-plus-en-plus-dincidents-homophobes-et-transphobes-dans-les-ecoles-cest-surprenant-et-epeurant> ; Camille KASIS-MONET, « Des organismes déplorent la montée de la transphobie et de l'homophobie en Outaouais », *Radio-Canada*, 2 août 2024, [En ligne]. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2093742/transphobie-homophobie-fierte-diversite-ottawa-gatineau>

²⁸ *Id.* ; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Un Québec engagé pour l'inclusion, le respect des droits et le bien-être des personnes de la diversité sexuelle et de genre, Plan d'action gouvernementale de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028*, 2023, p. 9, [En ligne]. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/gouv/homophobie-transphobie/PL-plan-action-homophobie-transphobie-2023-2028-BLCHT.pdf>

²⁹ RADIO-CANADA, « La sécurité est renforcée au Festival Fierté Montréal », 2 août 2024, [En ligne]. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2093741/securite-renforcee-festival-fierte-montreal>

³⁰ SEGMA RECHERCHE, *Sondage populationnel à l'égard de la diversité sexuelle et de genre : Attitude et perception des Québécois.es*, Secrétariat à la condition féminine, 2024, p. 19, [En ligne]. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/gouv/homophobie-transphobie/RA-sondage-populationnel-diversite-sexuelle-genre-BLCHT.pdf>

³¹ Charles-Éric BLAIS-POULIN, « Une vague « Nous sommes Fred » à Postes Canada », *La Presse*, 13 juillet 2024, [En ligne]. <https://www.lapresse.ca/actualites/2024-07-13/graffitis-homophobes/une-vague-nous-sommes-fred-a-postes-canada.php>

³² Isabelle HACHEY, « L'homme qui fait trembler Corporate America », *La Presse*, 29 août 2024, [En ligne]. <https://www.lapresse.ca/international/chroniques/2024-08-29/l-homme-qui-fait-trembler-corporate-america.php> ; Nathaëlle MORISSETTE, « Politiques de diversité : Molson Coors prend ses distances », *La Presse*,



Les personnes trans et non binaires sont particulièrement affectées³³ par cette détérioration du climat social et par des controverses répétées, au Québec comme ailleurs, entourant notamment les soins d'affirmation de genre, leur participation aux compétitions sportives et leur accès aux toilettes et vestiaires. Pour brosser un portrait de ces enjeux, le gouvernement a créé le Comité de sages sur l'identité de genre en 2024. La Commission a soumis un mémoire au Comité dans lequel elle l'invitait entre autres à se pencher sur la situation des personnes trans et non binaires en emploi³⁴. Dans son rapport publié en mai 2025, le comité a effectivement mis de l'avant les obstacles que rencontrent les personnes trans dans leurs trajectoires professionnelles qui sont susceptibles de se répercuter sur les différents aspects de leur vie, dont le logement et la santé³⁵.

Ces évolutions — tant positives que négatives — influencent l'analyse qu'il est possible de faire des plaintes reçues par la Commission au fil des ans, comme il sera exposé au fil du rapport.

2 Pourquoi s'intéresser à l'emploi ?

2.1 Parce que la Charte garantit les droits des personnes LGBTQ+ au travail

La Commission s'intéresse à la discrimination en emploi envers les personnes LGBTQ+ parce que la Charte leur garantit des droits au travail, comme à toute personne. Elle prévoit notamment la protection des droits fondamentaux que sont le droit à la sûreté, la liberté d'expression, le droit à la sauvegarde de sa dignité et le droit au respect de sa vie privée³⁶. Son article 10 garantit également la reconnaissance et l'exercice, en toute égalité, de tous les droits qu'elle consacre. La Charte interdit aussi la discrimination et le harcèlement discriminatoire dans différents secteurs spécifiques, y compris dans plusieurs dimensions du travail, comme l'embauche, la probation, la formation, la promotion, le renvoi et les conditions de travail³⁷. Elle protège également le droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respecte sa santé, sa sécurité et son intégrité physique³⁸.

6 septembre 2024, [En ligne]. ; Nathaëlle MORISSETTE, « Politiques de diversité : Molson Coors prend ses distances », *La Presse*, 6 septembre 2024, [En ligne]. <https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2024-09-06/politiques-de-diversite/molson-coors-prend-ses-distances.php>

³³ Katrine DESAUTELS, « Les trans subissent les contrecoups de la désinformation sur l'identité de genre », *Le Devoir*, 18 mars 2024, [En ligne]. <https://www.ledevoir.com/societe/sante/809214/societe-trans-subissent-contrecoups-desinformation-identite-genre>

³⁴ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire au Comité de sages sur l'identité de genre*, 2024, p. 9, [En ligne]. <https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire-identite-genre.pdf>

³⁵ COMITÉ DE SAGES SUR L'IDENTITÉ DE GENRE, *Rapport du Comité de sages sur l'identité de genre - Volume 1*, 2025, p. 62-64, [En ligne]. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/famille/publications-adm/publications-complementaires/Rapport-Csages-Volume1.pdf>

³⁶ Charte, art. 1, 3, 4 et 5.

³⁷ Charte, c. I.1.

³⁸ Charte, art. 46.



L'enjeu de l'inclusion des personnes LGBTQ+ en emploi est de plus en plus étudié, y compris sous l'angle de la discrimination. Cette dernière notion est cependant souvent définie dans la littérature d'une façon plus restrictive que la définition juridique (voir Partie 5) ou encore située dans une approche psychosociale³⁹, ce qui peut avoir pour effet de sous-estimer la portée des obligations de l'État et des acteurs du milieu du travail. Sans minimiser l'importance d'avoir recours à différentes approches qui sont complémentaires, il apparaît essentiel pour la Commission d'ancrer son analyse dans les droits garantis par la Charte et de s'appuyer sur des définitions juridiquement reconnues. Un tel cadre d'analyse permet de développer un langage commun pour structurer l'action visant à éradiquer les discriminations et de ne pas perdre de vue les obligations qui en découlent.

Se référer au cadre de la Charte permet de rappeler que l'inclusion des personnes LGBTQ+ n'est pas qu'une question de bonne volonté ou une visée souhaitable. C'est aussi une question de droits, de responsabilités et d'obligations qu'ont les organisations et qu'ont les personnes les unes envers les autres. Plus particulièrement, les employeurs ont la responsabilité et l'obligation d'assurer des environnements de travail respectueux des droits et exempts de discrimination.

2.2 Parce que le travail est le secteur pour lequel la Commission reçoit le plus de plaintes

Entre 1994⁴⁰ et 2024, 53 % de l'ensemble des plaintes pour discrimination adressées à la Commission des droits ont concerné le secteur de l'emploi, ce qui en fait celui pour lequel elle en reçoit le plus.

Il en va de même pour les plaintes pour discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre⁴¹ : 45 % des plaintes reçues pour ces motifs visent le travail.

Pour le motif « orientation sexuelle », le nombre de plaintes visant le travail atteint 50 %. La discrimination en emploi concerne quant à elle près du tiers des plaintes pour le motif « identité ou expression de genre » (31 %). Le secteur du travail arrive ainsi deuxième pour ce motif, derrière celui des « Actes juridiques/biens et services » (42 %) qui comprend l'accès aux biens et services offerts tant par les secteurs publics que privés.

Cet écart entre les deux motifs dans le secteur du travail (50 % vs 31 %) reflète certains enjeux qui peuvent différer entre les personnes LGBTQ+ cisgenres et les personnes trans et non binaires,

³⁹ Par exemple, un article d'un sociologue décrit la discrimination comme étant un concept plus restrictif que celui de harcèlement, ce qui n'est pas nécessairement le cas en droit : Sean WAITE, « Should I Stay or Should I Go? Employment Discrimination and Workplace Harassment against Transgender and Other Minority Employees in Canada's Federal Public Service », (2021) 68 *Journal of Homosexuality* 1833, 1842). Ces façons de présenter la discrimination se comprennent cependant dans les champs d'études qui sont les leurs.

⁴⁰ Avant 1994, les données internes de la Commission relatives au travail n'étaient pas codées de la même façon, ce qui les rend plus difficiles à isoler.

⁴¹ Tout au long du document, le nombre de plaintes pour discrimination fondée sur l'« identité ou l'expression de genre » inclut les plaintes pour discrimination sur la base de la transidentité qui ont été traitées sous le motif « sexe ». Depuis l'ajout de l'« identité ou l'expression de genre » à la liste des motifs interdits de discrimination dans la Charte en 2016, les plaintes pour discrimination sur la base de la transidentité sont de moins en moins traitées sous le motif « sexe ».



notamment ceux relatifs à la transition. Par exemple, une part importante des plaintes pour discrimination sur la base de l'identité ou l'expression de genre dans le secteur « Actes juridiques/biens et services » concernent les services de santé (45 plaintes, soit 26 %), le changement de la mention du sexe sur des documents d'identité (20 plaintes ; 11 %) et des situations d'interaction quotidienne avec divers services (finances, services gouvernementaux, etc.)⁴². Malgré tout, les plaintes concernant le travail représentent un fort volume pour les deux motifs.

Cette forte proportion de plaintes dans le secteur du travail ne signifie pas qu'il s'agit nécessairement du domaine dans lequel la discrimination est la plus fréquente pour ces motifs ou qu'il y a moins de discrimination dans d'autres secteurs. Ces données peuvent possiblement s'expliquer par différents facteurs. Un nombre conséquent de personnes LGBTQ+ estiment probablement que, dans ce secteur, l'intervention d'un acteur extérieur à leur milieu — la Commission des droits — est nécessaire pour faire cesser la discrimination dont elles estiment être victimes ou pour obtenir réparation. Le recours à la Commission est peut-être aussi mieux connu pour ce type de situation.

2.3 Parce que le travail occupe une place majeure dans la vie des personnes

Le travail joue un rôle central dans la vie des personnes, comme le reconnaît la jurisprudence :

« Le travail est un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, parce qu'il lui permet de subvenir à ses besoins financiers et de jouer un rôle utile dans la société. Composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être émotionnel, les conditions d'emploi façonnent l'ensemble des aspects psychologiques, émotionnels et physiques de la dignité et du respect qu'une personne a d'elle-même. Tout comportement qui nuit au développement d'une personne, à son sentiment de sécurité, de respect et d'estime d'elle-même doit donc être exclu du milieu du travail, comme dans les autres sphères de la vie. »⁴³

En 2007, la Commission constatait d'une façon similaire que la centralité du travail dans la vie des personnes appartenant aux minorités sexuelles — qu'elles soient en emploi ou exclues de celui-ci — rendait d'autant plus envahissants les effets de l'homophobie qui y est vécue :

« Par leurs effets cumulatifs, les manifestations d'homophobie en milieu de travail créent un climat inconfortable, générateur de malaise, de stress et d'insécurité pour les personnes de minorités sexuelles. Elles contribuent à les marginaliser, voire à les exclure, ce qui engendre des répercussions négatives sur leur bien-être, du même que sur leur intégration économique et sociale. En effet, c'est l'activité du travail qui assure la subsistance et l'autonomie

⁴² Ces données couvrent les plaintes reçues depuis la création de la Commission jusqu'au 31 décembre 2023.

⁴³ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (V.L.) c. Desormeaux*, 2019 QCTDP 13, par. 59. [renvoi omis]



personnelle. Le milieu de travail constitue également un important lieu de sociabilité, un foyer d'entraide et une source de soutien social. »⁴⁴

Le travail ne peut ainsi être isolé du reste de la vie des personnes. Traiter du travail des personnes LGBTQ+, c'est donc toujours aussi parler de leur vie de façon générale.

2.4 Parce que le travail préoccupe les groupes de personnes concernées

Depuis le tournant des années 2020, les organismes de défense des droits des personnes LGBTQ+ ont multiplié les publications et revendications concernant leur situation sur le marché du travail. Cette tendance répond au constat fait par plusieurs⁴⁵ quant au peu de données alors disponibles sur ces réalités, bien que quelques recherches et consultations en brosaient déjà un certain portrait, en particulier pour les personnes gaies et lesbiennes⁴⁶. Tout indiquait que la discrimination persistait, mais celle-ci demeurait peu étudiée.

Au Québec, les travaux pionniers de la professeure Line Chamberland ont mis en évidence les obstacles et difficultés rencontrés en emploi par les personnes gaies et lesbiennes dès le milieu des années 2000⁴⁷. La Chaire de recherche sur l'homophobie (devenue Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres en 2020), dont Line Chamberland fut la première titulaire, a

⁴⁴ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 8, p. 52.

⁴⁵ Karen LEPPLE, « Transgender Men and Women in 2015: Employed, Unemployed, or Not in the Labor Force », (2021) 68-2 *Journal of Homosexuality* 203 (données américaines); S. WAITE, préc., note 39; Sean WAITE, John ECKER et Lori E. ROSS, « A systematic review and thematic synthesis of Canada's LGBTQ2S+ employment, labour market and earnings literature », (2019) 14-10 *PLOS ONE* e0223372, [En ligne]. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0223372>; Marie GEOFFROY et Line CHAMBERLAND, « Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail : quelles implications pour la santé mentale ? », (2015) 40-3 *Santé mentale au Québec* 145; Sean WAITE & Nicole DENIER, « A Research Note on Canada's LGBT Data Landscape: Where We Are and What the Future Holds », (2019) 56-1 *Canadian Review of Sociology* 93; Adelle BLACKETT, *Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif – Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, Emploi et Développement social Canada, 2023, p. 176-179, [En ligne]. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/groupe-examen-loi.html>

⁴⁶ Line CHAMBERLAND avec la collab. Michaël BERNIER, Christelle LEBRETON, Gabrielle RICHARD et Julie THÉROUX-SÉGUIN, « Gais et lesbiennes en milieu de travail - Rapport synthèse de recherche », Collège de Maisonneuve et Institut de recherches et d'études féministes Université du Québec à Montréal, 2007; Asher ALKOBY et Pnina ALON-SHENKER, « Out of the closet and up the ladder? Diversity in Ontario's big law firms », (2017) 34-2 *WYAJ* 40-72, [En ligne]. <https://wyaj.uwindsor.ca/index.php/wyaj/article/view/5021>; LÉGER pour la FONDATION ÉMERGENCE, *Étude annuelle – Édition 2017, Rapport de recherche*, 2017, [En ligne]. https://e06ef624-6c85-4f0d-961f-a0bffc58705.filesusr.com/ugd/cdd9d7_b137f00a55dc4154b1433b013083c1eb.pdf; Dan IRVING et Nathan HOO, « Doing Trans-Economic Justice: A Critique of Anti-Discrimination Laws and Inclusive Employment Policies », (2020) 35-2 *Canadian Journal of Law & Society/Revue Canadienne Droit et Société* 197-220, [En ligne]. <https://www.cambridge.org/core/journals/canadian-journal-of-law-and-society-la-revue-canadienne-droit-et-societe/article/doing-trans-economic-justice-a-critique-of-antidiscrimination-laws-and-inclusive-employment-policies/FEEA47C6C38956D5A7731E4F1184CC28>; S. WAITE, préc., note 39.

⁴⁷ L. CHAMBERLAND, M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46.



poursuivi les efforts en ce sens⁴⁸. Ceux-ci ont été prolongés dans le cadre du projet SAVIE-LGBTQ dont les recherches sont notamment menées en partenariat avec des organismes LGBTQ+⁴⁹. La Fondation Émergence a également contribué à visibiliser cet enjeu en intégrant des questions sur le sujet dans plusieurs de ses sondages annuels depuis 2007⁵⁰, puis en créant le programme ProAllié qui comprend une offre de formation et des outils de sensibilisation visant l'inclusion des personnes LGBTQ+ en milieu de travail⁵¹. La Fondation a aussi produit un guide en 2018 en partenariat avec l'organisme Aide aux trans du Québec⁵². Le GRIS-Montréal et ses partenaires avaient fait de même en 2017 à l'intention du personnel scolaire⁵³. En 2021, le Réseau des lesbiennes du Québec s'est aussi attardé aux conditions de vie des femmes de la diversité sexuelle, incluant en emploi⁵⁴. Cette préoccupation pour l'emploi se reflète dans certaines mesures des plans d'action gouvernementaux successifs de lutte contre l'homophobie et la transphobie depuis 2011⁵⁵, y compris certaines auxquelles collabore la

⁴⁸ CHAIRE DE RECHERCHE SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET LA PLURALITÉ DES GENRES, *Favoriser le bien-être et l'inclusion des personnes LGBTQ2+ en milieu de travail, Rapport de recension des interventions contribuant à prévenir la discrimination et la violence fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre*, Martin BLAIS, Claudelle BRAZEAU, Angelo SOARES, David MYLES et Émilie MORAND, 2022, [En ligne]. <https://chairedspg.uqam.ca/bien-etre-inclusion-lgbtq2-milieu-travail/>

⁴⁹ Martin BLAIS, Mathieu PHILIBERT et Michele BAIOTTO, « Portrait des communautés LGBTQ+ au Québec : bilan d'une enquête historique sur leurs expériences d'inclusion et d'exclusion sociales », conférence, Journées annuelles SAVIE-LGBTQ, 12 novembre 2020, [En ligne]. <https://savie-lgbtq.uqam.ca/portrait-des-communautés-lgbtq-au-québec-bilan-dune-enquête-historique-sur-leurs-expériences-d'inclusion-et-d'exclusion-sociales/> ; Émilie MORAND, Line CHAMBERLAND, Isabel CÔTÉ et Martin BLAIS, « Les « plaisanteries » des collègues de travail : terrain d'oppression et de résistance à la violence pour les personnes LGBTQ+ », *Genre, sexualité & société* 2023.30, [En ligne] <https://journals.openedition.org/gss/8428> ; Émilie MORAND, Martin BLAIS, Isabel CÔTÉ, Line CHAMBERLAND, Michele BAIOTTO et Mariia SAMOILENKO, « Disclosing One's Non-Heterosexual Sexual Orientation at Work in 2020: A Survey of Quebec LGBTQ Workers », (2024) 71-4 *Journal of Homosexuality* 1030-1056, [En ligne] <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00918369.2022.2160941> ; Michele BAIOTTO, Martin BLAIS, Mariia SAMOILENKO, Line CHAMBERLAND et Isabel CÔTÉ, « Élaboration d'un indice composite de qualité de l'emploi des travailleurs et travailleuses LGBTQ+ du Québec (Canada) », (2023) 162-2 *Revue internationale du Travail* 361-388, [En ligne].

⁵⁰ La Fondation Émergence (et avant 2007, Gai Écoute) commande chaque année depuis 2003 un sondage à la firme Léger qui inclut, pour plusieurs d'entre eux, au moins une question traitant de l'homophobie et, depuis plus récemment, de la transphobie en milieu de travail. Les résultats de ces sondages peuvent être retrouvés à cette adresse : FONDATION ÉMERGENCE, « Ressources », [En ligne]. <https://www.fondationemergence.org/ressources>

⁵¹ FONDATION ÉMERGENCE, « Le Réseau Allié », 2025, [En ligne]. <https://www.fondationemergence.org/reseau-allie>

⁵² FONDATION ÉMERGENCE ET AIDE AUX TRANS DU QUÉBEC, *Intégrer les personnes trans en milieu de travail : guide d'information*, 2018, [En ligne]. <https://www.tgfm.org/files/Diversit%C3%A9%20sexuelle%20et%20de%20genre/5960-FE-TROUSSE-TRANS-WEB.pdf>

⁵³ GRIS-MONTRÉAL, CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT et COALITION DES FAMILLES LGBT, *De l'autre côté du placard : petit guide du coming out à l'intention du personnel scolaire*, 2017, [En ligne]. <https://www.gris.ca/de-lautre-cote-du-placard-petit-guide-du-coming-lintention-du-personnel-scolaire/>

⁵⁴ Eugénie FONTAINE, Julie ANTOINE et Julie VAILLANCOURT. *Résultats de l'enquête « Portrait des femmes de la diversité sexuelle au Québec »*, Réseau des lesbiennes du Québec, 2021, [En ligne]. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4352460>

⁵⁵ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Bilan des réalisations – Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016*, 2011, [En ligne]. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/gouv/homophobie-transphobie/Bilan_plan_action_LCHT_2011-2016_FR.pdf ; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022*, 2017, [En ligne]. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/gouv/homophobie-transphobie/PL_action_PLCHT_2017-2022_MJQ.pdf



Commission dans celui couvrant la période 2023-2028⁵⁶. Plus récemment, en 2026, le Conseil québécois LGBT a commencé à dévoiler les résultats de sa recherche sur l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre dans les services d'employabilité⁵⁷.

Au niveau canadien, la reconnaissance de la discrimination en emploi envers les personnes LGBTQ+ a aussi grandement progressé au cours des dernières années. Jusque dans les années 1990, les personnes LGBTQ+ ont fait l'objet de profilage discriminatoire dans la fonction publique fédérale, les Forces armées canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Des milliers de personnes ont été soumises à des enquêtes et à des sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement, ce qui a été qualifié de purge, soi-disant au nom de la sécurité nationale. Le gouvernement fédéral l'a lui-même reconnu dans un discours d'excuses prononcé en 2017⁵⁸ et dans une entente de règlement intervenue en 2018⁵⁹. Le Fonds Purge LGBT, créé grâce à ce règlement, en collaboration avec Egale Canada, la Fondation Émergence et Optimus SBR, a rendu public en 2021 un rapport sur la situation de la diversité et de l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans les services publics fédéraux, la GRC et les Forces armées canadiennes⁶⁰.

Toujours à l'échelle fédérale, des personnes expertes concernées et des organismes ont entrepris de mieux connaître les réalités de ces groupes. Par son sondage sur la santé et le bien-être des personnes trans et non binaires, le projet de recherche communautaire Trans PULSE (Ontario)⁶¹, puis Trans PULSE Canada⁶², a par exemple contribué à renseigner sur les réalités particulières de ces personnes, y compris sur leurs conditions de vie dont fait partie l'emploi. La Société de recherche sociale appliquée, en partenariat avec Fierté au travail Canada et le Conseil de l'information sur le marché du travail, a quant à elle initié le projet « Création d'une base de connaissances sur les inégalités économiques, sociales et en matière de santé auxquelles sont confrontées les

⁵⁶ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 28 (mesures 10 et 11).

⁵⁷ CONSEIL QUÉBÉCOIS LGBT, « Mode d'emploi. Pour des services d'employabilité plus inclusifs de la diversité sexuelle et de genre », [En ligne]. <https://conseil-lgbt.ca/modedemploi/>

⁵⁸ PREMIER MINISTRE DU CANADA, « Discours du premier ministre Justin Trudeau pour présenter des excuses aux Canadiens LGBTQ2 », 28 novembre 2017, [En ligne]. <https://www.pm.gc.ca/fr/nouvelles/discours/2017/11/28/discours-du-premier-ministre-justin-trudeau-presenter-des-excuses-aux>

⁵⁹ *Entente de règlement définitive entre Todd Edward Ross, Martine Roy et Alida Satalic et Sa Majesté la Reine*, Cour fédérale, No du dossier : T-370-17, [En ligne]. <https://lgbtpurgefund.com/wp-content/uploads/2019/08/Entente-de-R%C3%A8glement-D%C3%A9finitive.pdf>

⁶⁰ ÉGALE CANADA, FONDATION ÉMERGENCE ET OPTIMUS SBR, pour le Fonds Purge LGBT, *Au lendemain de la Purge : État des lieux et recommandations en matière d'inclusion des personnes LGBTQI2S au fédéral*, 2021, [En ligne]. <https://lefondspurgeglt.com/wp-content/uploads/2021/05/Au-lendemain-de-la-Purge-final-mai-2021.pdf>

⁶¹ Voir G. R. BAUER et A. I. SCHEIM, pour l'équipe du projet Trans PULSE, préc., note 11, p. 3 et 6 ; Greta BAUER, Nicole NUSSBAUM, Robb TRAVERS, Lauren MUNRO, Jake PYNE et Nik REDMAN, *We've Got Work to Do: Workplace Discrimination and Employment Challenges for Trans People in Ontario*, Trans PULSE e-Bulletin, 30 mai 2011, 2(1), p. 1.

⁶² TRANS PULSE CANADA (<https://transpulsecanada.ca/fr/home-francais>) Voir la présentation de Tatiana FERGUSON et Meghan SMITH pour l'équipe de Trans PULSE Canada au LEAF Gender Justice Now Symposium 2020, p. 7, [En ligne]. <https://transpulsecanada.ca/results/leaf-gender-justice-now-2020-social-and-systemic-barriers-for-trans-and-non-binary-people-in-canada/>



personnes LGBTQ2S-Plus au Canada » qui a mené à la publication en 2021 et 2022 de trois rapports phares⁶³. Parallèlement, l'organisme Egale Canada a aussi entrepris de mieux comprendre les réalités des personnes LGBTQ+ en emploi⁶⁴. Cet organisme est d'ailleurs partenaire du Défi 50-30 — une collaboration entre le gouvernement du Canada, des entreprises et des organismes de promotion de la diversité — qui vise à assurer une meilleure représentation au sein des conseils d'administration et des équipes de haute direction, dont celle des personnes 2ELGBTQ+⁶⁵.

Les efforts pour documenter la situation des personnes LGBTQ+ en emploi au Canada, et en particulier dans la fonction publique fédérale, ont mené, en 2023, à la recommandation d'inclure les personnes 2ELGBTQI+ aux groupes visés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par le Groupe de travail chargé de son examen⁶⁶. L'inclusion de nouvelles questions sur le sexe et le genre dans le recensement de 2021 de Statistique Canada a aussi permis de fournir de nouvelles données sur la situation des personnes LGBTQ+ en emploi⁶⁷.

Outre la recherche, les communautés d'affaires LGBTQ+ se sont par ailleurs organisées pour améliorer leur reconnaissance et assurer leur rayonnement, notamment avec la création en 1997 de la Chambre de commerce gaie du Québec, devenue Chambre de commerce LGBT du Québec en 2015⁶⁸, ainsi que la Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada, créée en 2003⁶⁹.

L'intérêt des groupes concernés pour la situation des personnes LGBTQ+ sur le marché du travail et leurs efforts pour visibiliser cet enjeu commence à porter leurs fruits : les gouvernements et les employeurs ont désormais de plus en plus d'informations sur lesquelles appuyer l'élaboration de mesures visant à éradiquer la discrimination en emploi envers les personnes LGBTQ+.

En revisitant les plaintes qu'elle a reçues au cours des dernières décennies, la Commission souhaite alimenter ces connaissances afin de prendre la mesure des évolutions et d'actualiser ses constats.

⁶³ Les rapports peuvent être consultés sur le site de la Société de recherche sociale appliquée, « Création d'une base de connaissances sur les inégalités économiques, sociales et en matière de santé auxquelles sont confrontées les personnes LGBTQ2S+ au Canada », Kelsey BRENNAN, Christina HACKETT, Chloe HALPENNY, Basia PAKULA, Sean WAITE et Audrey APPIAH, [En ligne]. <https://www.srdc.org/fr/project/creation-dune-base-de-connaissances-sur-les-inegalites-economiques-sociales-et-en-matiere-de-sante-auxquelles-sont-confrontees-les-personnes-lgbtq2s-au-canada/>

⁶⁴ EGALÉ, *LGBTQI2S Workplace Inclusion : Literature Review*, 2020, [En ligne]. <https://egale.ca/awareness/workplace-literature-review/> ; EGALÉ, *Travailler pour le changement : comprendre les expériences en matière d'emploi des personnes 2Spirit, trans et non binaires au Canada*, 2024, [En ligne]. <https://egale.ca/fr/awareness/tpc/>

⁶⁵ GOUVERNEMENT DU CANADA, INNOVATION, SCIENCES ET DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE CANADA, « Le Défi 50-30 : Votre avantage, la diversité ! », [En ligne]. <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/defi-50-30-votre-avantage-diversite>

⁶⁶ A. BLACKETT, préc., note 45.

⁶⁷ STATISTIQUE CANADA, *Le Canada est le premier pays à produire des données sur les personnes transgenres et les personnes non binaires à l'aide du recensement*, 2022, [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427b-fra.htm?HPA=1> (page consultée le 13 janvier 2026).

⁶⁸ CHAMBRE DE COMMERCE LGBT DU QUÉBEC, [En ligne]. <https://www.cclgbtq.org/fr/>

⁶⁹ CHAMBRE DE COMMERCE 2ELGBTQI+ DU CANADA, [En ligne]. <https://queerchamber.ca/fr/>



Emploi et travail

Le terme « emploi » désigne généralement une activité rétribuée⁷⁰, tandis que « travail » renvoie plus largement à toute activité productive⁷¹.

Dans le présent rapport, les termes « emploi » et « travail » sont utilisés comme des synonymes pour désigner toute activité salariée⁷² et tout ce qui l'entoure, du processus d'embauche au congédiement en passant par les conditions de travail, la Charte interdisant la discrimination dans toutes les facettes du marché du travail.

La plainte pour discrimination en emploi peut ainsi viser tout comportement ayant un lien suffisant avec le contexte d'emploi, qu'il implique l'employeur, des personnes en position d'autorité hiérarchique, des collègues, des stagiaires, des bénévoles, la clientèle ou toute autre personne présente dans l'environnement de travail.

Le rapport ne couvre cependant pas des formes de travail informelles qui peuvent être importantes dans certains groupes, en particulier les personnes trans. Ces dernières sont notamment surreprésentées dans le travail du sexe du fait de la discrimination en emploi, de la difficulté à trouver un logement et des coûts des soins d'affirmation de genre mais aussi pour d'autres raisons personnelles⁷³.

3 État des connaissances : des discriminations qui persistent

Les écrits scientifiques sur la situation en emploi des personnes LGBTQ+ sont toujours émergents, particulièrement au Québec. Il est néanmoins possible de dégager certains grands constats transversaux susceptibles d'alimenter l'analyse des plaintes reçues par la Commission au cours des dernières décennies⁷⁴. Les faits saillants ici identifiés ne remplacent cependant pas la lecture détaillée d'autres recensions des écrits⁷⁵. Le présent état des connaissances a été complété par une

⁷⁰ DICO EN LIGNE LE ROBERT, « Emploi », [En ligne]. <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/emploi>

⁷¹ DICO EN LIGNE LE ROBERT, « Travail », [En ligne]. <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/travail>

⁷² « Travail », dans Hubert REID, *Dictionnaire de droit québécois et canadien*, Wilson et Lafleur, 2023.

⁷³ EGALÉ, préc., note 64, p. 35-38 ; Voir aussi TRANS PULSE CANADA. *Health and well-being among trans and non-binary people doing sex work*, 2021, [En ligne]. <https://transpulsecanada.ca/wp-content/uploads/2021/03/Sex-Work-PPCT-Report-EN-vFINAL-FINAL-ua.pdf>

⁷⁴ La présente revue de littérature s'appuie sur plus de 70 articles scientifiques et une quarantaine de rapports et guides publiés par des instituts de recherche, des organismes publics et des organismes communautaires. Compte tenu du peu de littérature disponible sur le sujet au Québec, la recherche a été élargie aux autres contextes nord-américains et européens. Les constats présentés ici découlent cependant principalement d'une vingtaine d'articles et d'une dizaine de rapports portant sur le Québec et le Canada. Les sources provenant d'autres contextes ont servi à alimenter les réflexions conceptuelles, à proposer des pistes d'analyse ou à offrir une perspective comparative.

⁷⁵ Voir par exemple : S. WAITE, J. ECKER et L. E. ROSS, préc., note 45 ; EGALÉ, préc., note 64 ; SOCIAL RESEARCH AND DEMONSTRATION CORPORATION, *Building the evidence base about economic, health and social inequities faced by LGBTQ2S+ individuals in Canada: Phase 1 Report*, 2021, [En ligne]. <https://www.srdc.org/wp-content/uploads/2022/07/wage-phase1-report.pdf>



revue de la jurisprudence et de la doctrine juridique dont les enseignements sont repris dans les sections portant sur l'analyse des plaintes.

3.1 Les personnes LGBTQ+ continuent d'être désavantagées sur le marché du travail

Bien que les études soient encore peu nombreuses et que plusieurs aspects doivent encore être explorés, ce premier constat s'impose : les personnes LGBTQ+ continuent d'être désavantagées sur le marché du travail, et ce, à différents degrés selon les sous-groupes. Dès les années 1980, une étude ontarienne a démontré l'existence de discrimination envers les personnes gaies et lesbiennes se cherchant un emploi au Canada dans des cabinets d'avocats : à curriculum vitae équivalent, les hommes ne pouvant être identifiés comme gais avaient 1,6 fois plus de propositions d'entrevues que ceux qui l'étaient⁷⁶. Cette proportion était du double pour les femmes qui ne pouvaient être identifiées comme lesbiennes. Dans les années 1990 et 2000, deux rapports de la Commission des droits ont fait état de la discrimination envers les personnes gaies et lesbiennes sur le marché du travail au Québec, à l'appui de témoignages et de travaux de recherche⁷⁷. Depuis les années 2010, grâce à l'inclusion de questions sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans des enquêtes quantitatives de grande envergure, des recherches statistiques ont commencé à étayer l'ampleur des désavantages qui persistent⁷⁸. Des recherches qualitatives sur certains sous-groupes de la population LGBTQ+ renseignent également sur les obstacles et difficultés rencontrés par ces personnes en emploi. Comme on le verra, elles font entre autres face à des disparités de revenus plus ou moins importantes selon les sous-groupes par rapport aux personnes qui ne sont pas LGBTQ+. Elles rapportent davantage avoir subi du harcèlement au travail. Elles hésitent à dévoiler leur orientation sexuelle ou leur transidentité au travail. Conséquence de cette situation, les personnes LGBTQ+, en particulier les personnes bisexuelles et les personnes trans et non binaires, se trouvent surreprésentées parmi les groupes affectés par la pauvreté et l'itinérance⁷⁹.

⁷⁶ Barry. D. ADAM, « Stigma and employability: discrimination by sex and sexual orientation in the Ontario legal profession », (1981) 18-2 *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie* 216-221, [En ligne]. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1755-618X.1981.tb01234.x>, cité dans S. WAITE, J. ECKER et L. E. ROSS, préc., note 45.

⁷⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, préc., note 5, p. 106-108 ; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2007), préc., note 8, p. 52-53 ; Voir aussi L. Chamberland, préc., note 9.

⁷⁸ STATISTIQUE CANADA, *Situation socioéconomique des personnes transgenres et des personnes non binaires au Canada*, Ottawa, Karen RAUH et al, 2025, [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91f0015m/91f0015m2025001-fra.htm>; S. WAITE, S., J. ECKER et L. E. ROSS, préc., note 45.

⁷⁹ EGALÉ, *Queering the Sustainable Development Goals in Canada: Not leaving LGBTQI2S communities behind*, 2017, p. 23, [En ligne]. <https://egale.ca/awareness/queering-sustainable-development-goals-canada/> ; EGALÉ, *Not Under my Roof. Homeless LGBTQ youth in Toronto: A needs and supportive housing demand analysis*, 2012, [En ligne]. <https://egale.ca/awareness/not-under-my-roof/> ; Voir aussi le projet de recherche quantitative en cours : YORK UNIVERSITY, « 2SLGBTQ+ Poverty in Canada: Improving Livelihood and Social Wellbeing », [En ligne]. <https://www.yorku.ca/laps/research/lgbtq2s-poverty/a-propos/quantitative/?lang=fr> ; K. RAUH et al, préc., note 78, p. 13-18.



Homophobie, transphobie, LGBTQphobie

Dans ce rapport, les termes « homophobie » et « transphobie » sont utilisés pour désigner « toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directe et indirecte, envers les gais, les lesbiennes, les personnes bisexuelles, transsexuelles et transgenres, ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforme pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité »⁸⁰. Ces termes sont cependant critiqués pour deux raisons.

Premièrement, le terme « homophobie » peut être perçu comme synonyme de gaïphobie au risque d'invisibiliser des formes spécifiques de discrimination comme la lesbophobie et la biphobie⁸¹. Pour cette raison, l'expression « LGBTQphobie » est parfois préférée dans la littérature.

Deuxièmement, la référence à la phobie tend à en faire un enjeu psychologique et individuel, écartant du même coup les aspects systémiques de la discrimination envers les personnes LGBTQ+, ainsi que la hiérarchisation des sexes et sexualités dans les représentations⁸². Cette deuxième critique n'implique pas nécessairement d'abandonner ces termes, mais plutôt de les concevoir en lien avec les normes de genre et de sexualité⁸³ (voir encadré sur l'hétérocisnormativité ci-dessous).

La Commission a néanmoins recours à ces termes parce qu'ils sont largement acceptés et compris, tout en étant consciente de leurs limites et en utilisant parfois d'autres termes pour souligner des aspects spécifiques.

3.2 Les normes de genre et de sexualité façonnent les milieux de travail

Les normes de genre et de sexualité font partie intégrante des milieux de travail. Ce fait est mieux connu pour les milieux dits traditionnellement masculins ou féminins, ou encore à prédominance masculine ou féminine. Les personnes travaillant dans des milieux à prédominance féminine tendent par exemple à recevoir une rémunération plus faible, notamment parce que le travail réalisé est perçu comme étant une extension des compétences considérées « naturelles » pour les femmes, que ce soit en matière de soins, d'éducation des enfants ou de service à la clientèle. Cette situation s'est améliorée progressivement depuis l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*⁸⁴, mais les écarts

⁸⁰ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 8, p. 12.

⁸¹ *Id.* ; DÉFENSEUR DES DROITS – RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, *Guide Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi*, 2017, p. 9, [En ligne]. https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd_guide_discriminations_orientation-sexuelle-et-identite-genre_emploi_20190506.pdf

⁸² Line CHAMBERLAND et Christelle LEBRETON, « Réflexions autour de la notion d'homophobie : succès politique, malaises conceptuels et application empirique » (2012) 31:1 *Nouvelles Questions Féministes* 27-43.

⁸³ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 8, p. 12 ; Janik Bastien CHARLEBOIS, « Au-delà de la phobie de l'homo : quand le concept d'homophobie porte ombrage à la lutte contre l'hétérosexisme et l'hétéronormativité », (2011) 17-1 *Reflète : revue d'intervention sociale et communautaire*, 112-149, [En ligne]. <https://www.erudit.org/fr/revues/ref/2011-v17-n1-ref1812734/1005235ar/>

⁸⁴ *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c. E -12 001.



persistent, en particulier dans le secteur privé et les milieux non syndiqués⁸⁵. La ségrégation professionnelle a quant à elle très peu évolué au cours des vingt dernières années⁸⁶.

Les normes de genre et de sexualité influencent également les attentes et pratiques en matière de sociabilité. Comme l'a constaté un avis de la Commission publié en 2025⁸⁷, l'industrie de la construction est emblématique à cet égard, les personnes y travaillant s'identifiant à 93 % comme hommes hétérosexuels⁸⁸. La culture de travail dans ce milieu est marquée par une masculinité dominante qui valorise une apparence et une façon d'être masculines stéréotypées (dure, forte et stoïque), ainsi que des rôles de genre classiques⁸⁹, ce qui a pour effet d'invisibiliser et d'exclure les femmes⁹⁰ mais aussi les minorités sexuelles et de genre.

Cela dit, les normes dominantes de genre et de sexualité sont susceptibles d'opérer dans tous les milieux de travail, bien au-delà de ceux dits traditionnellement masculins ou féminins. La situation des personnes trans peut d'ailleurs être révélatrice de ces normes. Par exemple, une recherche⁹¹ menée en Californie auprès d'hommes trans – ayant travaillé alors qu'ils étaient socialement identifiables comme femmes puis comme hommes — expose les façons dont ils réalisent, après leur transition, le changement d'attitude de leur hiérarchie, de leurs collègues ou de la clientèle envers eux. Entre autres, leur compétence et leur autorité sont d'emblée reconnues ou prises pour acquises alors qu'ils devaient auparavant fournir un rendement supérieur pour bénéficier du même traitement. Comme le rappelle le Conseil du statut de la femme, « [l]e plafond de verre demeure tenace, en raison notamment de stéréotypes associant la gestion à la masculinité »⁹².

La transition vers le genre masculin ne s'accompagne cependant pas automatiquement des avantages associés à la masculinité. En effet, la transition n'est pas accessible à toutes les personnes trans, elle n'est pas aisément acceptée par l'entourage, elle n'est pas souhaitée par toutes et elle

⁸⁵ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *La Loi sur l'équité salariale : Un apport indéniable pour contrer la discrimination salariale, Rapport du ministre 2019 sur la mise en œuvre de la loi sur l'équité salariale*, 2019, p. 39, [En ligne]. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/loi-equite-salariale-un-apport-indeniable-pour-contrer-la-discrimination-salariale-rapport-ministre-du-travail-la-mise-en-uvre-de-la-loi-equite-salariale.pdf?cid=1597353456>

⁸⁶ *Id.*, p. 40.

⁸⁷ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Avis - La situation des femmes dans l'industrie de la construction*, 2025, [En ligne]. <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/publications/situation-des-femmes-construction>

⁸⁸ Audrey APPIAH, Chloe HALPENNY et Basia PAKULA, *2S/LGBTQ+ populations in the trades in Canada: Exploratory insights*, Société de recherche sociale appliquée, 2023, p. 12, [En ligne]. <https://srdc.org/wp-content/uploads/2023/09/2SLGBTQ-in-the-Trades-final-report.pdf>

⁸⁹ *Id.*, p. 16-17.

⁹⁰ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 87, p. 30-33.

⁹¹ Kristen SCHILT, « Un mec comme les autres ? Comment les hommes trans ' rendent le genre visible au travail », (2023) 49-1 *Travail, genre et sociétés* 45-63 et 61, [En ligne]. <https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2023-1-page-45> [trad. Hélène WINDISH].

⁹² CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *L'égalité entre les femmes et les hommes : regard sur 50 ans d'évolution au Québec*, Québec (Québec), 2024, p. 68, [En ligne]. <https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2023-1-page-45>



affecte différemment l'apparence selon le type de transition et l'âge auquel elle est effectuée. Outre ces éléments, la possibilité d'un homme trans de bénéficier des avantages de la masculinité varie suivant différents facteurs, dont le gabarit et l'origine ethnoraciale⁹³. Les hommes trans dont la transidentité est connue subissent quant à eux des questions indiscrettes sur leurs organes génitaux et leurs pratiques sexuelles⁹⁴. Ces derniers aspects ne font que renforcer l'idée selon laquelle les normes de genre et de sexualité façonnent les milieux de travail. L'existence d'un supposé « avantage lesbien » dans les milieux à prédominance masculine a aussi été fortement nuancée. Les femmes lesbiennes ne profitent pas automatiquement des privilèges associés à la masculinité en milieu de travail. Nombre d'entre elles ne sont par exemple pas à l'aise avec des formes de comportement « virilistes »⁹⁵.

Les personnes LGBTQ+ ressentent les normes de genre et de sexualité de différentes autres façons dans les milieux de travail. Comme le relève la sociologue Émilie Morand, la vie privée prend une place importante au travail⁹⁶. On parle de la personne avec qui on partage sa vie, de ses enfants, de ses sorties. Ces discussions, en apparence banales pour les personnes cisgenres et hétérosexuelles, revêtent une toute autre dimension pour les personnes LGBTQ+. Pour ces dernières, ces échanges informels sont autant d'occasions de devoir gérer un écart à la norme, aux attentes dominantes. Même si ces discussions peuvent très bien se passer dans la plupart des cas, la possibilité du dévoilement de son orientation sexuelle et/ou de sa transidentité, ainsi que le risque de faire face à une réaction hostile, pèse toujours.

Sur la base des entrevues réalisées auprès de personnes LGBTQ+ dans le cadre du projet SAVIE-LGBTQ+, Émilie Morand fait ressortir que les « blagues » en milieu de travail sont un autre vecteur important de ces normes. Alors qu'elles semblent inoffensives, elles peuvent néanmoins être offensantes pour les personnes concernées et contribuer à réactualiser l'hétérocisnormativité⁹⁷. La Commission des droits insistait d'ailleurs sur les statistiques sur les blagues au travail dans son rapport de 2007 sur l'homophobie⁹⁸, comme quoi les choses n'ont peut-être pas tant changé.

⁹³ K. SCHILT, préc., note 91.

⁹⁴ *Id.*

⁹⁵ Tessa WRIGHT, « Existe-t-il un « avantage lesbien » dans les professions dominées par les hommes ? Une analyse intersectionnelle », (2023) 49-1 *Travail, genre et sociétés* 27-44, [En ligne]. <https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2023-1-page-27> (trad. Marion Beaujard)

⁹⁶ Émilie MORAND et Élisabeth FEYTI, « Tous hétéros au boulot ? Jouer et déjouer les normes de genre et de sexualité au travail », *La route de la soie* - Éditions, 2024, p. 24-25.

⁹⁷ É. MORAND, préc., note 39, p. 147, 153 et suiv.

⁹⁸ La Commission rapportait les résultats d'une recherche menée à travers le Québec sur l'homophobie en milieu de travail auprès de 786 personnes gaies et lesbiennes : 80 % des personnes interrogées disaient avoir été témoins de blagues offensantes concernant l'homosexualité ou les personnes homosexuelles et 29 % disaient en avoir été elles-mêmes la cible, dont 3,5 % assez ou très souvent⁹⁸. Voir COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 8, p. 52.



Considérant la centralité de ces diverses occasions de sociabilité dans l'expérience au travail, les personnes LGBTQ+ ne peuvent pas simplement les éviter. Elles servent souvent de première approche auprès des collègues ou encore à souder un groupe de collègues⁹⁹. Bien que les identités LGBTQ+ puissent souvent être invisibles au travail, il n'en demeure pas moins que les personnes concernées peuvent avoir du mal à trouver leur place dans ces milieux marqués par les normes majoritaires de genre et de sexualité qui se rappellent constamment à elles.

Hétérocisnormativité

La notion d'hétérocisnormativité désigne l'adéquation, érigée en norme, entre le sexe (sexe masculin ou sexe féminin), le genre (homme ou femme), l'expression de genre (apparence conforme aux stéréotypes masculins ou féminins traditionnels) et l'orientation sexuelle (hétérosexualité). Cette norme sociale découle de l'hétérocissexisme — une combinaison de l'hétérosexisme, du cissexisme et du sexisme — qu'il importe de nommer compte tenu de ses effets. Il s'accompagne d'une présomption d'hétérosexualité et d'identification au sexe assigné à la naissance, de même que d'une valorisation du masculin au détriment du féminin. Il a pour conséquence d'inférioriser les femmes et de dévaloriser, voire d'invisibiliser, les réalités des personnes LGBTQ+ et des personnes intersexes¹⁰⁰. Inversement, il tend à avantager les hommes, les personnes cisgenres et les personnes hétérosexuelles.

En termes simples, les personnes LGBTQ+ sont, comme les femmes, confrontées à la rigidité des normes de genre et de sexualités. Suivant celles-ci, il est par exemple attendu qu'une personne assignée au sexe féminin à la naissance s'identifie comme femme, se comporte et se présente suivant les stéréotypes de la féminité et soit attirée par les hommes. Toute personne déviant d'un tel alignement est susceptible d'être marginalisée à différents degrés.

L'hétérocisnormativité participe de la discrimination systémique envers les personnes LGBTQ+, y compris en emploi. Ainsi, la discrimination sur le marché du travail doit être comprise dans le contexte socioculturel dans lequel elle se produit et mise en relation avec les normes sociales de la société dans laquelle évoluent les personnes concernées¹⁰¹.

⁹⁹ É. MORAND et É. FEYIT, préc., note 96, p. 83.

¹⁰⁰ Line CHAMBERLAND, *Gais et lesbiennes en milieu de travail, Rapport synthèse de recherche*, 2007, p. 28 ; J. Bastien CHARLEBOIS, « Au-delà de la phobie de l'homo : quand le concept d'homophobie porte ombrage à la lutte contre l'hétérosexisme et l'hétéronormativité », (2011) 17-1 *Reflét : revue d'intervention sociale et communautaire*, 112-149, [En ligne]. <https://www.erudit.org/fr/revues/ref/2011-v17-n1-ref1812734/1005235ar/>; Bastien CHARLEBOIS, « préc. », note 83 ; INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC, *L'intimidation vécue par les personnes de la diversité sexuelle ou de genre*, collab. de Martin BLAIS et Léa SEGUIN, 2019, [En ligne]. <https://www.inspq.qc.ca/intimidation/personnes-de-la-diversite-sexuelle-ou-de-genre> ; Laure BERENI, Sébastien CHAUVIN, Alexandre JAUNAIT et Anne REVILLARD, *Introduction aux études sur le genre*, Bruxelles, 2^e éd. De Boeck, 2012, p. 34, 35, 38-40.

¹⁰¹ Emir OZEREN, « Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature », (2014) 109 *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 1203, 1212-1213, [En ligne]. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281305252X> ; Radhika SEILER-RAMADAS et al., « “I Don't Even Want to Come Out”: the Suppressed Voices of Our Future and Opening the Lid on Sexual and Gender Minority Youth Workplace Discrimination in Europe: a Qualitative Study », (2022) 19 *Sex Res Soc Policy*, 1452-1472, [En ligne]. <https://link.springer.com/article/10.1007/s13178-021-00644-0>.



3.3 Un climat de travail parfois hostile

La recherche sur l'emploi au Québec et au Canada montre que des climats de travail hostiles affectent négativement l'expérience de personnes LGBTQ+¹⁰². Par exemple, 65 % des personnes ayant répondu à l'enquête SAVIE-LGBTQ ont rapporté que leur climat de travail est très acceptant pour les personnes LGBTQ+, ce qui suppose que 35 % ne rapportent pas une telle situation¹⁰³. Le taux de personnes répondantes rapportant un climat très acceptant diminue à 54 % pour les personnes bisexuelles, à 52 % pour les personnes pansexuelles, queers ou autre, à 48 % pour les personnes trans et à 46 % pour les personnes non binaires, alors qu'il est de 75 % pour les personnes cisgenres homosexuelles, gaies et lesbiennes¹⁰⁴. Parmi les personnes cisgenres LGBTQ+, la différence est importante entre les hommes (75 %) et les femmes (63 %)¹⁰⁵. Ainsi, selon le sous-groupe LGBTQ+, entre un quart et la moitié des personnes répondantes ne travailleraient pas dans un milieu très acceptant.

Toujours selon les données de l'enquête SAVIE-LGBTQ, 40 % des personnes répondantes LGBTQ+ ont rapporté une absence de harcèlement et de micro-agressions au travail, la différence étant cependant très grande entre les personnes cisgenres (45 %) et trans (14 %)¹⁰⁶. Les jeunes trans et les jeunes LGBTQ+ en situation de handicap sont aussi plus susceptibles de subir des formes plus sévères de harcèlement au travail, malgré l'adoption de politiques institutionnelles contre ce phénomène¹⁰⁷. Plusieurs études révèlent d'ailleurs qu'un grand nombre de personnes LGBTQ+ rapportent avoir été victimes et/ou témoins de propos désobligeants ou discriminatoires au travail¹⁰⁸.

À partir de son Enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés de 2018¹⁰⁹, Statistique Canada souligne en outre que 44 % des personnes canadiennes de minorité sexuelle ont rapporté

¹⁰² Voir par exemple : L. CHAMBERLAND, M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46 ; M. GEOFFROY et L. CHAMBERLAND, préc., note 45 ; Marie GEOFFROY, *Initiatives de gestion de la diversité sexuelle et micro-agressions homonégatives : une étude qualitative des vécus et perceptions des employé.e.s lesbiennes, gai.e.s et bisexuel.le.s au Québec*, 2016, <https://archipel.uqam.ca/9394/> ; Kelsey BRENNAN, Chloe HALPENNY et Basia PAKULA, *LGBTQ2S+ voices in employment: Labour market experiences of sexual and gender minorities in Canada*, Société de recherche sociale appliquée, 2022, p. 24 et suiv., [En ligne]. <https://srdc.org/wp-content/uploads/2022/06/wage-phase-3-final-report.pdf#:~:text=study%20of%20the%20labour%20market%20experiences%20of%20LGBTQ2S+>

¹⁰³ CHAIRE DE RECHERCHE SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET LA PLURALITÉ DES GENRES, préc., note 13.

¹⁰⁴ *Id.*

¹⁰⁵ *Id.*

¹⁰⁶ *Id.*

¹⁰⁷ Fred L. DION et al., « Harcèlement au travail chez les jeunes de minorités sexuelles et de genre : une analyse de profils latents » (2025) 7:2 *Revue Jeunes et Société* 58-80, p. 75, [En ligne]. <https://www.erudit.org/fr/revues/rjs/2024-v7-n2-rjs09880/1116498ar/>

¹⁰⁸ L. CHAMBERLAND, M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. T. SÉGUIN, préc., note 46 ; K. BRENNAN, C. HALPENNY et B. PAKULA, préc., note 102 ; M. GEOFFROY, préc., note 102.

¹⁰⁹ Brianna JAFFRAY, Les expériences de victimisation avec violence et de comportements sexuels non désirés vécues par les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et d'une autre minorité sexuelle, et les personnes transgenres, N° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada, 2020, [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2020001/article/00009-fra.pdf?st=kO70nVrK>



avoir subi des comportements sexuels inappropriés au travail dans les douze derniers mois, contre 22 % des personnes hétérosexuelles¹¹⁰. Parmi les personnes de minorité sexuelle, les femmes sont plus nombreuses à rapporter de tels comportements, soit 49 % d'entre elles, tandis que ce taux est de 35 % chez les hommes¹¹¹. Les disparités sont encore plus importantes entre les personnes transgenres et les personnes cisgenres avec des taux respectifs de 69 % et de 23 %¹¹². Des études montrent que les femmes trans seraient davantage à risque de subir du harcèlement sexuel que les hommes trans¹¹³.

Deux enquêtes récentes montrent la persistance de ce portrait dans le temps : l'Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté (EQRS)¹¹⁴, réalisée par l'Institut de la statistique du Québec, et l'Étude québécoise sur les relations sociales des personnes LGBTQ+ (EQRS LGBTQ+)¹¹⁵, réalisée par la Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres de l'Université du Québec à Montréal. Si la prévalence du (cyber) harcèlement (comportements négatifs vécus plusieurs fois par mois) en milieu de travail dans la population générale québécoise est établie à 8 % (EQRS), y sont deux à trois fois plus exposées les personnes de minorités sexuelles (16 %) et de genre (23 %). Les résultats de l'EQRS LGBTQ+ confirment également les disparités entre les personnes LGBTQ+ cisgenres et les personnes trans et non binaires, mais également le risque d'exposition plus élevé au (cyber) harcèlement en milieu de travail des personnes bisexuelles et pansexuelles, des personnes LGBTQ+ racisées ou ethnisées et de celles vivant avec des limitations fonctionnelles.

Compte tenu de l'hostilité à laquelle les personnes LGBTQ+ peuvent faire face, il est fréquent qu'elles cachent leur orientation sexuelle ou leur transidentité en milieu de travail afin d'éviter ou prévenir certaines formes de discrimination¹¹⁶. Les données de l'enquête SAVIE-LGBTQ révèlent d'ailleurs que 41 % des personnes répondantes LGBTQ+ se sont retenues de dire ou de faire des choses qui pouvaient révéler leur orientation sexuelle en raison d'un environnement hostile au travail dans les

¹¹⁰ *Id.*, p. 26.

¹¹¹ *Id.*

¹¹² *Id.*, p. 29.

¹¹³ K. SCHILT, préc., note 91 ; Kristen SCHILT, Matthew WISWALL, « Before and after: gender transitions, human capital, and workplace experiences » (2008) 8-1 *BE J. Econ. Anal. POLICY* 39, [En ligne]. <https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.2202/1935-1682.1862/html>

¹¹⁴ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *L'intimidation et la cyberintimidation au Québec : Portrait à partir de l'Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*, 2024, p. 166, [En ligne]. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4791308>

¹¹⁵ CHAIRE DE RECHERCHE SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET LA PLURALITÉ DES GENRES, *L'intimidation vécue par les personnes LGBTQ+ au Québec — Rapport de l'étude québécoise sur les relations sociales des personnes LGBTQ+ de 14 ans et plus dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté*, Martin BLAIS, Fred L. DION et Mathieu Joël GERVAIS, Université du Québec à Montréal, 2024, [En ligne]. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/5072185>

¹¹⁶ L. CHAMBERLAND, L., M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46 ; É. MORAND, M. BLAIS, I. CÔTÉ, L. CHAMBERLAND, M. BAIOTTO et M. SAMOILENKO., préc., note 49.



12 mois ayant précédé l'enquête¹¹⁷. 65 % des personnes trans répondantes ont quant à elles dissimulé leur identité de genre ou leur parcours trans pour la même raison¹¹⁸. Les décisions quant au dévoilement de l'orientation sexuelle et de la transidentité sont aussi étroitement liées au parcours de vie des personnes.

3.4 Des expériences qui influencent des parcours et des carrières

Les expériences de discrimination, de stigmatisation, d'exclusion et de violence teignent le parcours de personnes LGBTQ+, et ce possiblement dans toutes les facettes de leur vie, incluant leur carrière. Ces expériences peuvent représenter des barrières systémiques à l'embauche, au maintien en emploi et à la progression¹¹⁹. Leurs effets sont d'autant plus importants lorsqu'elles se répètent et qu'elles croisent d'autres rapports sociaux d'exclusion fondés notamment sur la « race », l'âge ou le handicap¹²⁰. Ces expériences peuvent également être un facteur de risque au niveau de la santé, du bien-être et de la sécurité des individus¹²¹.

Les désavantages — et parfois les opportunités — qui en découlent peuvent également influencer les options éducationnelles et professionnelles qui s'offrent aux personnes LGBTQ+¹²². Par exemple, des personnes essaient d'éviter de travailler dans des domaines où les risques de vivre de la discrimination leur semblent plus élevés. Elles choisiront plus souvent des milieux réputés pour leur ouverture et leur culture d'inclusion¹²³. De plus, comme l'intimidation subie en milieu scolaire peut affecter les performances des élèves, les opportunités et possibilités de carrière peuvent conséquemment devenir limitées¹²⁴.

L'expérience de la discrimination peut donc influencer les décisions quant aux secteurs dans lesquels les personnes LGBTQ+ postulent un emploi. La discrimination à l'embauche ou en cours d'emploi peut aussi les exclure de certains secteurs et les concentrer dans d'autres. Les personnes LGBTQ+ sont ainsi moins susceptibles d'occuper des emplois de col bleu que les hommes hétérosexuels,

¹¹⁷ CHAIRE DE RECHERCHE SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET LA PLURALITÉ DES GENRES, préc., note 13.

¹¹⁸ *Id.*

¹¹⁹ K. BRENNAN, C. HALPENNY et B. PAKULA, préc., note 102.

¹²⁰ *Id.*, p. 46-48.

¹²¹ *Id.* ; B. JAFFRAY, préc., note 109 ; STATISTIQUE CANADA, *Caractéristiques du travail et caractéristiques économiques des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles au Canada*, 4 octobre 2022, [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-28-0001/2022001/article/00003-fra.htm> ; J. NAVARRO, F. JOHNSTONE, J. TEMPLE NEWHOOK, M. SMITH, J WALLACE SKELTON, K. PREMPEH, L. S., C. LOPEZ, A. SCHEIM, G. BAUER, AU NOM DE L'ÉQUIPE TRANS PULSE CANADA. *Rapport - Santé et bien-être chez les jeunes trans et non binaires*, 2021, [En ligne]. <https://transpulsecanada.ca/fr/results/rapport-sante-et-bien-etre-chez-les-jeunes-trans-et-non-binaires/>

¹²² K. BRENNAN, C. HALPENNY et B. PAKULA, préc., note 102 ; Margaret S SCHNEIDER & Anne DIMITO, « Factors influencing the career and academic choices of lesbian, gay, bisexual, and transgender people » (2010) 57:10 *Journal of Homosexuality* 1355-1369; Wright, Tessa, « A “lesbian advantage”? » (2011) 30:8 *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 686-701

¹²³ *Id.*

¹²⁴ K. BRENNAN, C. HALPENNY et B. PAKULA, préc., note 122.



tandis que les femmes et les hommes gais travaillent davantage dans le secteur de la vente et des services, soit parmi les emplois les moins bien rémunérés¹²⁵.

3.5 Des disparités au niveau de l'embauche, des salaires et de la qualité de l'emploi

Quelques études québécoises et canadiennes montrent que les personnes LGBTQ+ sont désavantagées lorsqu'il est question d'embauche et de salaires, et ce, encore une fois de façon variable selon les sous-groupes¹²⁶. Ces disparités découleraient notamment de l'organisation genrée du travail et des normes de genre et de sexualités qui imprègnent les milieux de travail, bien que les processus en jeu demeurent encore largement à être étudiés¹²⁷.

En ce qui concerne l'embauche, les données disponibles sont très limitées. Quelques recherches tendent cependant à exposer que les personnes LGBTQ+ perçoivent que leur identité nuit à leurs chances d'obtenir un poste. Par exemple, 57 % des personnes ayant répondu à l'enquête SAVIE-LGBTQ rapportent avoir vécu au moins un obstacle durant toute leur trajectoire professionnelle, comme un refus d'embauche, une rétrogradation, un congédiement injuste, etc.¹²⁸ Parmi elles, la différence est marquée entre les personnes cisgenres (55 %) et trans (67 %).

Dans le processus d'embauche, la perception des employeurs d'enjeux spécifiques à la transition de genre peut par exemple expliquer les écarts observés : l'usage de pronoms non binaires sur le curriculum vitae, la non-concordance entre le genre figurant sur certains documents comme les relevés de notes ou les références d'anciens employeurs et le genre actuel ou l'expression de genre, l'existence d'un code vestimentaire genré ou encore le fait que l'emploi postulé soit réservé aux hommes ou aux femmes¹²⁹. Quant aux personnes non binaires, une enquête du journal *24 heures* a révélé qu'elles auraient deux fois moins de chances d'être embauchées en comparaison de personnes se présentant comme hommes ou femmes sur la base de CV quasi identiques¹³⁰.

¹²⁵ STATISTIQUE CANADA, préc., note 121.

¹²⁶ Audrey APPIAH, Kelsey BRENNAN, Chloe HALPENNY, Basia PAKULA et Sean WAITE, « Building the evidence base about economic, health, and social inequities faced by LGBTQ2S+ individuals in Canada: Phase 2 Final Report », 2021, Social Research and Demonstration Corporation (SRDC) [En ligne]. <https://www.srdc.org/wp-content/uploads/2022/07/wage-phase-2-final-report.pdf> ; K. BRENNAN, C. HALPENNY et B. PAKULA, préc., note 102, p. 56-59 ; S. WAITE, préc., note 39 ; D. IRVING, et et N. HOO, préc., note 46, 197-220 ; L. CHAMBERLAND, M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46.

¹²⁷ Nicole DENIER et Sean WAITE, « Sexual orientation at work: Documenting and understanding wage inequality », (2019) 13:4 *Sociology Compass* 12667.

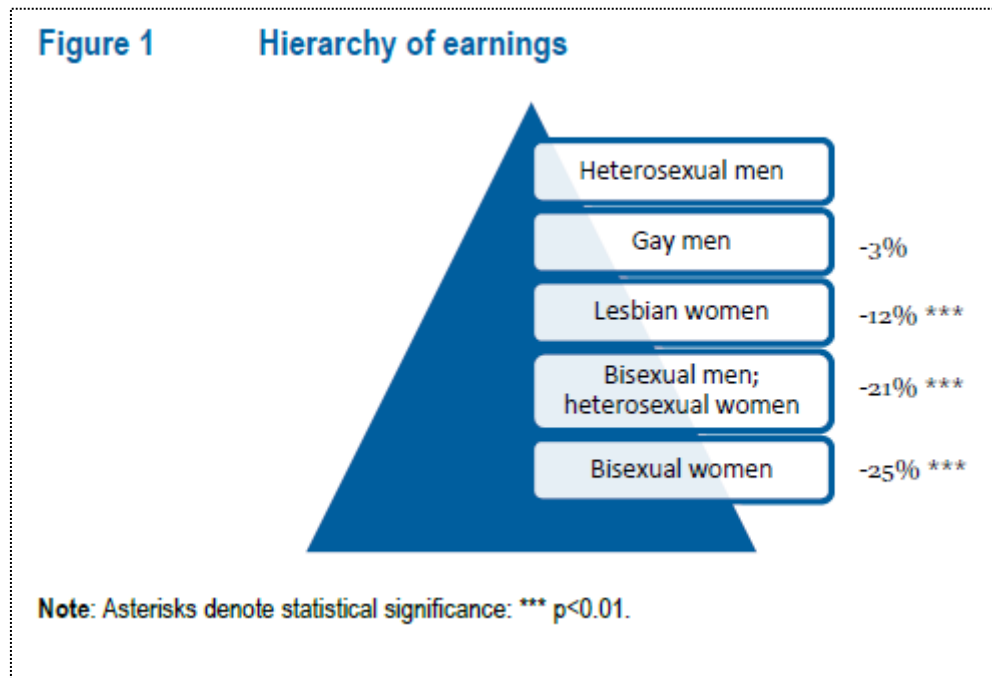
¹²⁸ CHAIRE DE RECHERCHE SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET LA PLURALITÉ DES GENRES, préc., note 13.

¹²⁹ G. BAUER *et al.*, préc., note 61 ; Élye PLOURDE, *Discrimination à l'embauche des personnes trans et non-binaires*, Rapport de recherche, Maîtrise en droit, Université de Sherbrooke, Stage Mitacs à la Fondation Émergence, 2024.

¹³⁰ Élisabeth MÉNARD, « Emploi : deux fois moins d'appels pour un CV non binaire selon notre enquête », *24 heures*, 17 mai 2024, [En ligne]. <https://www.24heures.ca/2024/05/17/la-moitie-moins-dappels-pour-le-meme-cv>



Par ailleurs, un écart salarial subsiste entre les différents groupes de personnes LGBTQ+. Le schéma¹³¹ suivant expose une hiérarchie des revenus en fonction du genre et de l'orientation sexuelle chez les personnes cisgenres. Il est tiré d'un rapport de la Société de recherche sociale appliquée et a été réalisé à partir de données de Statistique Canada. Les différences mesurées tiennent compte de l'effet de diverses variables sociodémographiques (caractéristiques démographiques, composition familiale, éducation, heures travaillées, secteur d'emploi, etc.).



Globalement, les hommes hétérosexuels bénéficient des revenus d'emploi médians les plus élevés (55 959 \$¹³²), suivis des hommes gais (50 822 \$), des femmes lesbiennes (44 740 \$), des femmes hétérosexuelles (39 180 \$) et des hommes bisexuels (31 776 \$). Les disparités sont finalement les plus importantes pour les femmes bisexuelles (25 290 \$). Lorsque toutes les variables sont considérées, l'écart trouvé entre les hommes hétérosexuels et homosexuels n'est cependant pas statistiquement significatif, tandis que les revenus des hommes bisexuels et des femmes hétérosexuelles apparaissent similaires. Ces conclusions vont dans le même sens que celles de Statistique Canada¹³³.

Toujours selon ce dernier organisme, les écarts salariaux entre les hommes cisgenres et les personnes trans et non binaires sont aussi relativement importants, et ce, même en considérant plusieurs facteurs, dont l'âge, le niveau de scolarité, la région et diverses caractéristiques sociodémographiques : « En tenant compte de ces facteurs, l'écart salarial par rapport aux hommes

¹³¹ A. APPIAH, K. BRENNAN, C. HALPENNY, B. PAKULA et S. WAITE, préc., note 126, p. 34.

¹³² Les données citées entre parenthèses correspondent au salaire et traitement médians en dollars de 2017.

¹³³ STATISTIQUE CANADA, préc., note 121.



cisgenres allait de 19,1 % pour les femmes transgenres à 12,4 % pour les personnes non binaires et à 6,9 % pour les hommes transgenres. À titre de comparaison, l'écart salarial standardisé entre les femmes et les hommes cisgenres était de 19,5 %¹³⁴. » Ces données portant sur les personnes âgées de 25 à 64 ans travaillant à temps plein toute l'année sous-estiment cependant possiblement les écarts de revenu en jeu, notamment pour certains sous-groupes comme les personnes non binaires qui sont plus susceptibles d'exercer un travail autonome, d'être aux études ou de travailler moins d'heures¹³⁵. L'enquête Trans Pulse Canada, menée en 2019, a quant à elle montré qu'environ la moitié des personnes trans et non binaires répondantes âgées de 25 ans et plus ont un revenu inférieur à 30 000 \$ par année, et ce malgré des niveaux de scolarisation très élevés¹³⁶.

De façon générale, en 2018, le revenu moyen des personnes LGBTQ2+ ayant un revenu était nettement plus faible (39 000 \$) que celui des personnes n'étant pas LGBTQ2+ (54 000 \$) au Canada¹³⁷.

Finalement, les données du projet SAVIE-LGBTQ ont permis de jeter un éclairage sur la qualité des emplois occupés par des personnes LGBTQ+¹³⁸. En plus de la rémunération et des assurances collectives, de la stabilité de l'emploi et des qualifications, l'indice de qualité de l'emploi élaboré intègre l'environnement de travail qui peut être plus ou moins soutenant. Ces résultats mettent en évidence que, parmi les personnes LGBTQ+, les femmes cisgenres sont désavantagées par rapport aux hommes cisgenres. Toujours au sein de cette population, les personnes étudiantes, jeunes, non syndiquées, ayant peu d'ancienneté ou travaillant dans le domaine des services sont plus à risque d'occuper un emploi de moindre qualité, de même que les personnes trans et non binaires, racisées et en situation de handicap.

3.6 Les limites de la littérature scientifique

Les constats dégagés ci-haut émergent d'une pluralité de recherches convergentes. Plusieurs limites et inconnues subsistent cependant¹³⁹. Les échantillons utilisés ne sont généralement pas représentatifs de l'ensemble des populations LGBTQ+, surreprésentant les hommes cisgenres et gais, les personnes blanches, les personnes dont l'orientation sexuelle ou la transidentité sont connues, à revenu plus élevé et vivant en milieu urbain. Les personnes LGBTQ+ racisées font aussi l'objet de moins d'attention dans la recherche, tandis que les personnes autochtones en sont quasi absentes.

¹³⁴ K. RAUH et al, préc., note 78, p. 25.

¹³⁵ *Id.*, p. 26.

¹³⁶ TransPULSE CANADA, *Rapport – Santé et bien-être chez les personnes non binaires*, J. Navarro et al., 2021, préc., note 121. Cette enquête auprès d'un échantillon d'ampleur n'est pas représentative de la population trans et non binaire au Canada.

¹³⁷ STATISTIQUE CANADA, *Un portrait statistique des différentes communautés LGBTQ2+ du Canada*, 2021, [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210615/dq210615a-fra.htm> (page consultée le 19 décembre 2025).

¹³⁸ M. BAIOTTO et al. (2023), préc., note 49, p. 383.

¹³⁹ Voir notamment EGALÉ, *LGBTQ2S Workplace Inclusion -Literature Review*, 2020, [En ligne]. <https://egale.ca/awareness/workplace-literature-review/> ; S. WAIT et N. DENIER, préc., note 45.



La situation des personnes LGBTQ+ dans certains secteurs d'emploi plus précaire ou hors du marché traditionnel de l'emploi demeure également fort peu étudiée.

3.7 L'état de la jurisprudence et de la doctrine juridique

L'analyse des plaintes repose sur la revue des écrits présentée ci-dessus, ainsi que sur d'autres recherches menées à partir de dossiers de plaintes. Elle met aussi à contribution les enseignements tirés de la jurisprudence québécoise et canadienne.

La revue de la jurisprudence réalisée en 2024 révèle que les tribunaux québécois et la Cour suprême du Canada ont rendu peu de jugements en matière de discrimination en emploi sur la base de l'orientation sexuelle, et encore moins de l'identité ou l'expression de genre¹⁴⁰. Les affaires judiciairisées concernent pour la plupart des congédiements discriminatoires¹⁴¹, des refus d'embauche discriminatoires¹⁴² et des propos discriminatoires dans de telles circonstances¹⁴³. Quelques jugements portent sur le harcèlement discriminatoire sur la base de ces motifs au travail¹⁴⁴. Des décisions des années 1990 et du début des années 2000 ont quant à elles déclaré comme étant discriminatoires des régimes d'avantages sociaux et de protection sociale qui excluaient les conjoints de même sexe¹⁴⁵. La doctrine juridique récente aborde elle aussi peu la question de façon spécifique¹⁴⁶.

¹⁴⁰ Charles CAZA, « Les questions d'identité de genre » dans *Droits et libertés au travail : tout ce qu'il faut savoir*, (2024) Charles Caza éd, Wilson et Lafleur, 449, 450.

¹⁴¹ *Boivin c. Centre Femmes aux 3A de Québec Inc.*, 1993 AZ-93039091 QCCQ (200-02-004932-911) (orientation sexuelle – le congédiement n'est pas discriminatoire) ; *Richard c. Maison Robert Riendeau*, 1994 CanLII 16234 (QCCS) (orientation sexuelle) ; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Maison des jeunes A.*, préc., note 21 (discrimination sur la base de la transition de genre reconnue sous le motif sexe) ; *Figolic. La Cabane à sucre Lalande Inc.*, 2003 CanLII 28558 (QCCQ) (orientation sexuelle) ; *Amziane c. Bell Mobilité*, 2004 QCCS 2004 CanLII 4929 (orientation sexuelle – le congédiement n'est pas discriminatoire, mais une atteinte au droit au respect de sa vie privée est reconnue) ; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Rivest) c. 9113-0831 Québec inc. (Bronzage Évasion au soleil du monde)*, 2007 QCTDP 18 (orientation sexuelle) ; *Cossette c. Entreprises B. Chouinard*, 2021 QCCQ 12029 (identité ou expression de genre).

¹⁴² *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (E.B.) c. 9302-6573 Québec inc. (Bar Lucky 7)*, 2024 QCTDP 9 (identité ou expression de genre).

¹⁴³ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (M.G.) c. Villemaire*, 2010 QCTDP 8 (CanLII) (orientation sexuelle) ; *Kin c. McNicoll*, 2021 QCTDP 34 (identité ou expression de genre et autres motifs).

¹⁴⁴ *Bertrand c. Hôpital général juif*, 1994 CanLII 10023 (QC TDP) [allégation de harcèlement discriminatoire sur la base de l'orientation sexuelle par des collègues, mais la responsabilité de l'employeur n'est pas retenue notamment faute de divulgation des auteurs du harcèlement par la victime et de plaintes imprécises]

¹⁴⁵ Voir par exemple : *Canada (Procureur général) c. Mossop*, [1993] 1 R.C.S. 554 (décision rendue sur la base du motif de la situation de famille, le motif orientation sexuelle n'étant pas inclus dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* au moment des faits)

¹⁴⁶ Voir par exemple C. Caza, préc., note 140.



4 Présentation de la recherche

4.1 Question et objectifs de la recherche

La présente recherche vise à répondre à la question suivante :

Quelles sont les expériences et situations liées à l'emploi qui amènent des personnes à porter plainte à la Commission des droits pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre ?

Cette question peut être décomposée en plusieurs objectifs :

- 1) Brosser un portrait quantitatif et qualitatif :
 - a. des expériences et situations rapportées dans les plaintes reçues par la Commission des droits pour discrimination en emploi sur la base de l'orientation sexuelle et de l'identité ou l'expression de genre ;
 - b. de l'évolution des expériences et situations à l'origine des plaintes pour discrimination en emploi reçues par la Commission des droits, notamment et si possible en lien avec l'évolution des politiques publiques et des luttes pour les droits des personnes LGBTQ+.
- 2) Analyser :
 - a. les expériences et situations décrites dans les plaintes dans une perspective de droits de la personne ;
 - b. les plaintes en lien avec les rapports sociaux inégalitaires qui découlent de l'hétérocisnormativité.
- 3) Mettre en évidence, le cas échéant, le caractère systémique et intersectionnel des discriminations en emploi fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre.
- 4) Alimenter les réflexions sur les façons d'enrayer la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre en emploi, y compris sur l'opportunité d'intégrer les personnes LGBTQ+ aux groupes visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi¹⁴⁷.

¹⁴⁷ Le plan stratégique 2021-2025 de la Commission prévoyait, à son objectif 2.1.3, qu'elle « poursuivra ses analyses en vue de l'adoption d'orientations quant à l'opportunité de recommander l'ajout des minorités sexuelles et de genre aux



4.2 Originalité de la recherche

La recherche se propose de contribuer de trois manières à une meilleure connaissance de la discrimination envers les personnes LGBTQ+ en emploi :

- **Une analyse fondée sur la Charte québécoise.** La recherche est susceptible d'enrichir les connaissances sur la discrimination à partir d'une analyse des situations alléguées fondée sur le cadre de la Charte québécoise.
- **Une source de données inédite.** La présente recherche propose une analyse inédite des plaintes reçues par la Commission des droits pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre. Ce matériau permet d'enrichir l'état de la recherche qui est essentiellement basé sur des enquêtes statistiques et des descriptions des expériences des personnes concernées tirées d'entrevues. Les plaintes donnent quant à elles accès à une description de la situation dénoncée généralement écrite dans les termes de la personne, sauf dans les rares cas où elle est assistée, et produite hors d'un contexte de recherche.
- **Un regard historique.** En se penchant sur les plaintes reçues depuis 1994, cette recherche offre un regard sur l'évolution historique des situations alléguées de discrimination en emploi par les personnes LGBTQ+ au Québec.

4.3 Portée de la recherche

La question formulée permet de délimiter la portée de la recherche. Elle précise par le fait même ce que ne permettent pas de dire les données analysées.

4.3.1 Sur quoi porte la recherche :

A. Les expériences rapportées par les personnes plaignantes

Le projet s'intéresse aux expériences telles que rapportées par les personnes qui portent plainte, ou les personnes ou groupes qui les représentent. L'emploi du terme « expériences » évite de parler a priori de discrimination et reconnaît que la plainte présente le point de vue, le vécu et le ressenti de la personne. L'analyse des plaintes sous cet angle permet de documenter les façons dont les personnes plaignantes disent faire l'expérience de l'homophobie et de la transphobie, mais aussi éventuellement d'autres rapports sociaux inégalitaires, par exemple le sexisme ou le racisme.

groupes visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi ». Voir COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Plan stratégique 2021-2025*, 2021, p. 17, [En ligne].

https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/Planification_strategique_2021-2025.pdf



B. Les situations décrites par les personnes plaignantes

L'attention portée aux situations invite quant à elle à se pencher sur les circonstances à l'origine de cette expérience, que ce soit par exemple le secteur d'emploi concerné, les acteurs en présence ou la nature des interactions en cause. Le concept sociologique de « définition de la situation » est susceptible de nous aider à décrire les façons dont les personnes plaignantes, ou les personnes ou groupes les représentant, ont défini la situation comme étant problématique. Ce faisant, ces personnes interprètent le lien entre l'expérience et la situation pour le présenter à la Commission des droits, s'appuyant au passage, plus ou moins formellement, sur des qualifications juridiques tirées de la Charte.

C. Dans des milieux de travail relevant de la compétence du Québec et non syndiqués (depuis 2004)

La Commission ne peut recevoir de plaintes à propos de situations vécues dans des milieux de travail qui sont de compétence fédérale¹⁴⁸, comme la fonction publique fédérale, les banques et les stations de télévision, puisque ces entreprises sont normalement assujetties à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*¹⁴⁹. Au Canada, environ 6 % du marché du travail salarié est sous compétence fédérale¹⁵⁰.

Depuis 2004¹⁵¹, la Commission des droits ne traite plus de plaintes concernant des milieux de travail syndiqués. Selon la jurisprudence, ces plaintes relèvent de l'arbitre de grief qui a la compétence exclusive d'interpréter et d'appliquer les droits prévus par une convention collective¹⁵². Les droits et libertés prévus par la Charte sont considérés comme étant partie intégrante des conventions collectives¹⁵³. La Commission pourrait cependant recevoir et traiter des plaintes qui sortent de la compétence exclusive de l'arbitre de grief, par exemple dans les cas où c'est le caractère

¹⁴⁸ Daniel PROULX et Frédérick J. DOUCET, « Droit à l'égalité », dans *JCQ Droit public - Droit constitutionnel*, Lexis Nexis, 2024, au para 165.

¹⁴⁹ Sur les champs de compétence respectifs et l'application concurrente des deux lois, *id.* au para 86.

¹⁵⁰ Sur environ 21 millions d'emplois, le secteur public fédéral en compte 358 000 et le secteur privé sous réglementation fédérale, 990 000. Voir GOUVERNEMENT DU CANADA, *Effectif de la fonction publique fédérale par ministère ou organisme*, [En ligne]. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/effectif-fonction-publique-federale-ministere.html> ; GOUVERNEMENT DU CANADA, *Portrait du secteur privé sous réglementation fédérale*, [En ligne]. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/document-discussion-portrait-secteur-prive-reglementation-federale.html>

¹⁵¹ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) (Morin) c. Québec (Procureur général)*, 2004 CSC 39 (CanLII), [2004] 2 RCS 185.

¹⁵² *Id.* ; voir aussi *Tanisma c. Montréal (Ville de)*, 2008 QCCA 193.

¹⁵³ *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, voir aussi Carole Sénéchal, « Le contenu explicite de la convention collective, un leurre ? », (2013) 43-1 *R.G.D.* 89.



discriminatoire d'une clause de la convention collective qui est visé, au stade de son élaboration et non de son application¹⁵⁴.

Au Québec, le taux de présence syndicale était de 38,9 % en 2023¹⁵⁵. Cela correspond au pourcentage de personnes employées couvertes par une convention collective. Ainsi, un peu plus de 60 % des personnes employées au Québec ne sont pas syndiquées.

Depuis le début des années 2000, les recours en matière de discrimination en emploi sont principalement entendus par des arbitres de grief, de qui relève l'essentiel des litiges en milieu syndiqué¹⁵⁶. Le Tribunal administratif du travail peut également se prononcer en matière de discrimination et de harcèlement. Ce dernier statue, par exemple, sur les recours concernant la protection de l'emploi, les droits d'association et de négociation, ainsi que l'équité salariale.

Conséquemment, « depuis le début des années 2010, voire le début des années 2000, les juridictions spécialisées en droit du travail ont définitivement supplanté le [Tribunal des droits de la personne, devant lequel la Commission peut porter des recours en discrimination,] dans la mise en œuvre du droit à l'égalité en emploi¹⁵⁷. » La présente recherche ne porte donc que sur une part des recours en discrimination en emploi intentés au Québec par des personnes LGBTQ+.

Plainte de harcèlement psychologique à la CNESST

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) reçoit des plaintes pour harcèlement psychologique, incluant le harcèlement à caractère sexuel, mais aussi des plaintes pour harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre.

Lorsque le harcèlement psychologique allégué révèle une conduite à caractère discriminatoire, fondée sur l'un des motifs prévus à l'article 10 de la Charte, la situation peut donner lieu à une plainte pour harcèlement psychologique à la CNESST et à une plainte de harcèlement discriminatoire à la Commission des droits.

¹⁵⁴ Office régional de la santé du Nord c. Horrocks, 2021 CSC 42. Voir aussi : Université de Sherbrooke c. C.D.P.D.J., 2015 QCCA 1397.

¹⁵⁵ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Taux de présence syndicale, résultats selon le genre pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, 2006-2024, Québec, Ontario et Canada, 2025*, [En ligne]. https://statistique.quebec.ca/fr/document/la-presence-syndicale-au-quebec/tableau/taux-de-presence-syndicale-resultats-selon-le-sexe-pour-diverses-caracteristiques-de-la-main-doeuvre-et-de-lemploi-quebec-ontario-et-canada#tri_tertr=50040&tri_sexe=1

¹⁵⁶ Sébastien PARENT et Charles TREMBLAY-POTVIN, « La mise en œuvre du droit à l'égalité en contexte d'emploi : un portrait statistique » dans Sébastien Parent et Charles Tremblay Potvin, dir, *Les 50 ans de la Charte québécoise en emploi : terre promise ou paradis perdu ?* (2025) Wilson & Lafleur, p.113.

¹⁵⁷ *Id.*, p. 114. Voir aussi la partie 7.1 ci-dessous.



La Commission des droits et la CNESST sont liées par une entente de collaboration permettant de coordonner leur intervention respective en cette matière¹⁵⁸.

Si une lésion professionnelle découle de la situation de harcèlement dénoncée, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) prévoit cependant une immunité en faveur de l'employeur et des personnes employées¹⁵⁹. Ainsi, si la CNESST détermine qu'il en a résulté une lésion professionnelle, le régime d'indemnisation sans égard à la faute s'applique. La victime sera indemnisée, mais ne pourra pas porter plainte à la Commission des droits ou exercer de recours devant les tribunaux.

4.3.2 Sur qui porte la recherche

A. La recherche porte sur les personnes alléguant être victimes de discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre

La formulation de la question n'indique pas expressément que la recherche porte sur les personnes LGBTQ+. Elle laisse ouverte la possibilité que des personnes LGBTQ+, ainsi des personnes hétérosexuelles et cisgenres, aient vécu des expériences qu'elles associent à de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou expression de genre. La perception selon laquelle une personne, peu importe son identification, appartiendrait à une minorité sexuelle et de genre, notamment en raison de son expression de genre, peut en effet fonder une discrimination. Celle-ci n'a cependant pas nécessairement les mêmes répercussions pour une personne hétérosexuelle et cisgenre que pour une personne appartenant aux minorités sexuelles et de genre. Compte tenu du faible nombre (3) de personnes n'appartenant pas aux minorités sexuelles et de genre ayant porté plainte pour ces motifs, le rapport porte dans les faits sur les personnes LGBTQ+.

Exemples de plaintes de personnes cisgenres et hétérosexuelles

Une personne cisgenre porte plainte pour discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre parce qu'un employeur lui a demandé si elle était trans sur la base de son apparence physique.

Un homme hétérosexuel porte plainte parce qu'il subit du harcèlement discriminatoire sur la base de l'orientation sexuelle parce que ses collègues le perçoivent comme étant gai.

B. La recherche ne porte pas sur toutes les plaintes pour discrimination en emploi formulées par des personnes LGBTQ+

Les données de la Commission ne permettent pas d'identifier toutes les plaintes formulées par des personnes appartenant à des minorités sexuelles et de genre. Or, celles-ci sont susceptibles de vivre

¹⁵⁸ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Entente de collaboration concernant les interventions en matière de harcèlement entre la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, 2024, [En ligne].
https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/entente_CNESST-CDPCJ_harcelement.pdf.

¹⁵⁹ LATMP, art. 438 et 442.



des discriminations fondées sur d'autres motifs ou au croisement de plusieurs motifs. Par exemple, la plainte d'une femme noire lesbienne pour discrimination sur la base de la « race » ne serait pas incluse dans le corpus de plaintes analysées. Elle le serait en revanche si elle avait porté plainte pour discrimination sur la base de l'orientation sexuelle. À partir des données institutionnelles de la Commission, la seule façon de saisir l'expérience des personnes appartenant aux minorités sexuelles et de genre est à travers les deux motifs qui les concernent spécifiquement, quoique pas exclusivement, soit l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre.

4.3.3 Ce que cette recherche n'est pas

A. Ce n'est pas une évaluation de la recevabilité des plaintes ou de la suffisance de la preuve

L'analyse de plaintes effectuée dans le cadre de ce projet ne vise pas à évaluer leur recevabilité, c'est-à-dire si la Commission des droits peut les traiter. En effet, il arrive que la Commission n'ait pas la compétence d'agir dans certains cas, par exemple si la situation implique une institution fédérale¹⁶⁰, si elle fait l'objet d'un grief syndical¹⁶¹, si un autre recours a été exercé pour les mêmes faits¹⁶², si les faits se sont produits il y a plus de deux ans¹⁶³ ou encore si la personne plaignante n'est pas atteinte personnellement par la situation¹⁶⁴. Certaines plaintes analysées pourraient avoir été refusées ou fermées par la Commission des droits au cours de leur traitement pour ces raisons. La plainte a tout de même pu être incluse dans le corpus analysé si elle rencontrait les critères d'inclusion de la recherche présentés plus bas. Même si elles ne sont pas juridiquement recevables, ces plaintes fournissent malgré tout un éclairage sur les situations qui amènent des personnes à chercher de l'aide pour les régler.

L'analyse des plaintes effectuée ne vise pas non plus à évaluer la suffisance de preuve, c'est-à-dire si la preuve recueillie en cours d'enquête est suffisante pour permettre la proposition de mesures de redressement à la partie mise en cause, voire un recours devant le tribunal. La recherche porte ainsi sur des allégations de discrimination, et non sur des conclusions de discrimination.

B. Ce n'est pas une évaluation du traitement des plaintes réalisé par la Commission

La recherche porte sur le contenu des plaintes, et non sur leur traitement. Ce projet ne vise pas à analyser le parcours de chaque plainte. Il porte plutôt sur la plainte telle que déposée à l'entrée du processus de plainte.

¹⁶⁰ Voir section 4.3.1 C du présent rapport.

¹⁶¹ *Id.*

¹⁶² Charte, art. 77, al. 2, par. ° 4.

¹⁶³ Charte, art. 77, al 2, par. ° 1.

¹⁶⁴ Charte, art. 77, al 2, par. ° 2.



C. Ce n'est pas une recherche sur la prévalence ou la fréquence de l'homophobie et de la transphobie en emploi au Québec

L'analyse des plaintes est une façon d'appréhender certaines expériences et situations vécues et rapportées comme étant de la discrimination. Cette approche peut néanmoins permettre de saisir des manifestations de différentes formes d'exclusion que subissent les personnes LGBTQ+ et leurs évolutions, sans toutefois prétendre à la représentativité de celles-ci. Combinée à d'autres sources documentaires présentées plus haut, cette recherche contribue à alimenter le portrait de la situation des personnes LGBTQ+ en emploi.

5 Qu'est-ce qu'une plainte pour discrimination en emploi ?

Avant d'aller plus loin, il est nécessaire de présenter ce qu'est la discrimination, ce qu'est une plainte pour discrimination adressée à la Commission, ainsi que certains éléments du cadre juridique.

5.1 La discrimination

L'identité ou l'expression de genre

Avant l'ajout du motif « identité ou expression de genre » à la Charte, la discrimination sur la base de la transidentité était reconnue sous les motifs « état civil » (1982)¹⁶⁵, puis « sexe » (1998)¹⁶⁶. Depuis 2016, la Charte offre une protection spécifique aux personnes trans, y compris celles en cours de transition¹⁶⁷, de même qu'aux personnes non binaires¹⁶⁸. Le « motif expression de genre » offre par ailleurs une protection assez vaste qui n'est pas nécessairement liée à l'identité de genre. Elle désigne « la façon dont une personne exprime son genre, que ce soit par les codes vestimentaires, l'habillement, les cheveux, la voix, la façon de parler, le langage corporel, le choix d'un prénom, et les pronoms »¹⁶⁹.

Pour qu'il y ait discrimination à première vue, une personne ou un groupe de personnes doit :

1. faire l'objet d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence ;

¹⁶⁵ *Québec (Comm. des droits de la personne) c. Anglsberger*, 1982 CanLII 4924 (QC CQ).

¹⁶⁶ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (M.L.) c. Maison des jeunes A.*, préc., note 21.

¹⁶⁷ *Id.*, par. 114.

¹⁶⁸ *Centre for Gender Advocacy c. Attorney General of Quebec*, 2021 QCCS 191.

¹⁶⁹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (E.B.) c. 9302-6573 Québec inc. (Bar Lucky 7)*, préc., note 142, citant *T.A. v. Manitoba (Justice)*, 2019 MBHR 12, par. 22 (T.A.).



2. fondée sur un ou plusieurs des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte, comme le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la « race », le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour le pallier ;
3. qui détruit ou compromet la reconnaissance ou l'exercice en pleine égalité de ses droits et libertés protégés par la Charte.

Il n'est pas nécessaire que les décisions, gestes ou propos reprochés soient uniquement fondés sur un motif interdit pour qu'ils soient considérés discriminatoires. Il suffit de démontrer que le motif a été un facteur contributif¹⁷⁰. Comme précisé précédemment, l'appartenance d'une personne à un groupe visé par un motif interdit peut quant à elle être réelle ou simplement perçue¹⁷¹. La jurisprudence a même reconnu qu'il n'est pas nécessaire qu'une personne soit homosexuelle, ni qu'elle soit perçue comme telle par la personne mise en cause, pour qu'il y ait harcèlement discriminatoire fondé sur l'orientation sexuelle : c'est l'effet préjudiciable du harcèlement, liant à la personne visée des caractéristiques négatives associées à l'homosexualité, qui sera déterminant¹⁷².

Pour que la discrimination soit reconnue, les personnes plaignantes n'ont pas à prouver que celle-ci est intentionnelle¹⁷³. Ici encore, c'est l'effet de la discrimination qui est déterminant.

La discrimination peut d'ailleurs prendre plusieurs formes :

- La discrimination est **directe** lorsqu'une personne est soumise à un traitement différent fondé sur un motif interdit de façon ouverte et avouée. Par exemple, un employeur qui refuserait d'embaucher une personne en raison de son orientation sexuelle.
- La discrimination est **indirecte** lorsque la situation discriminatoire découle de l'application uniforme d'une norme, d'une politique, d'une règle ou d'une pratique, neutre à première vue, ayant néanmoins un effet discriminatoire auprès d'un individu ou d'une catégorie d'individus en leur imposant des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées à autrui¹⁷⁴. Cette forme est aussi appelée discrimination par effet préjudiciable. Par exemple, offrir l'accès seulement à des toilettes pour hommes ou femmes pourrait s'avérer avoir un effet discriminatoire pour les personnes trans et non binaires.
- Qu'elle soit directe ou indirecte, la discrimination peut aussi être **systemique**. Elle se comprend comme « la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet

¹⁷⁰ Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Bombardier Inc. (Bombardier Aéronautique Centre de formation), 2015 CSC 39, par. 47-52.

¹⁷¹ D. PROULX et F. J. DOUCET, « préc. », note 148 par. 106.

¹⁷² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Tigrine) c. Sofilco inc., 2015 QCTDP 21, par. 114-118.

¹⁷³ Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Bombardier Inc. (Bombardier Aéronautique Centre de formation), préc., note 170, par. 40-41.

¹⁷⁴ Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears, 1985 CanLII 18 (CSC), [1985] 2 RCS 536, par. 18



conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination¹⁷⁵. » Concrètement, cela pourrait se traduire par des perspectives d'embauche et d'avancement professionnel disproportionnellement désavantageuses pour un groupe, par exemple les personnes trans.

La Charte interdit spécifiquement la discrimination dans les différents aspects du travail, notamment :

- l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi (art. 16)¹⁷⁶
- l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association d'employeurs ou de salariés ou de tout ordre professionnel ou association de personnes exerçant une même occupation (art. 17)
- la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi par un bureau de placement ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel (art. 18)

Il est aussi interdit, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, de requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si leur collecte est justifiée par d'autres considérations prévues par la Charte (art. 18.1), soit :

- les aptitudes ou qualités requises par l'emploi (art. 20)¹⁷⁷
- et le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique (art. 20)
- la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi (art. 86 et suiv.)

¹⁷⁵ *Gaz Métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2011 QCCA 1201, par. 47, confirmant *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain inc.*, 2008 QCTDP 24. Voir également : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés, Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*, 2011, p. 14, [En ligne]. https://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Profilage_rapport_FR.pdf

¹⁷⁶ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Mme B) c. 140998 Canada inc.*, 2002 CanLII 23918 (QC TDP).

¹⁷⁷ Voir par exemple cette décision dans laquelle cette justification n'est pas retenue dans un cas de congédiement d'une personne en transition de genre sous prétexte que sa transidentité pourrait affecter le développement de l'identité sexuelle des enfants avec lesquels elle travaille : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (M.L.) c. Maison des jeunes A.*, préc., note 21.



Un employeur doit aussi accorder, sans discrimination, un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit, sauf exceptions relatives à l'ancienneté ou à la productivité, par exemple (art. 19).

Il peut aussi y avoir une atteinte discriminatoire à la reconnaissance ou à l'exercice des droits fondamentaux, comme :

- le droit à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne (art. 1)
- la liberté d'expression (art. 3)
- la liberté d'association (art. 3)
- le droit à la sauvegarde de sa dignité¹⁷⁸, de son honneur et de sa réputation (art. 4)
- le droit au respect de sa vie privée (art. 5)¹⁷⁹

L'atteinte discriminatoire peut aussi concerner les droits économiques et sociaux, par exemple le droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respecte sa santé, sa sécurité et son intégrité physique (art. 46). Il a par exemple été reconnu par les tribunaux que le harcèlement sexuel au travail peut constituer une atteinte discriminatoire à ce droit sur la base du sexe¹⁸⁰.

Les droits et libertés garantis par la Charte ne sont cependant pas absolus. Celle-ci prévoit les mécanismes permettant d'aménager l'exercice de ces droits ou de les concilier avec les droits d'autrui lorsque nécessaire, dont l'accommodement raisonnable, l'exigence professionnelle justifiée et la conciliation des droits¹⁸¹.

5.2 Le harcèlement discriminatoire

La Charte interdit aussi le harcèlement discriminatoire sur la base des motifs prohibés (art. 10.1).

Une personne qui allègue avoir été victime de harcèlement discriminatoire doit prouver :

1. qu'elle a subi une conduite vexatoire et non désirée,
2. un lien entre celle-ci et l'un ou plusieurs des motifs interdits de discrimination,

¹⁷⁸ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Mme B) c. 140998 Canada inc.*, préc., note 176.

¹⁷⁹ *Id.*

¹⁸⁰ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (O'Connor) c. Sfiridis*, 2002 CanLII 41910 (QC TDP).

¹⁸¹ Pour une explication plus détaillée du cadre juridique à ce sujet, voir : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 34, p. 31-40 ; Voir aussi le guide de l'employeur conçu par la Commission, *Recruter sans discriminer*, 2020, [En ligne]. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/Recruter-sans-discriminer_Guide.pdf



3. et un effet négatif durable¹⁸².

Comme l'explique le tribunal, le caractère durable de la conduite vexatoire pourra découler soit de la répétition des paroles, gestes ou comportements reprochés, soit de la gravité intrinsèque et de l'impact continu dans le temps d'un seul comportement¹⁸³.

Compte tenu de la position de subordination économique ou professionnelle créée par le lien d'emploi, le critère de répétition « cède le pas à celui de l'effet défavorable, profond et prolongé »¹⁸⁴. Un acte sera considéré comme grave s'il entraîne un effet nocif et continu sur la personne qui le subit¹⁸⁵.

En milieu de travail, le harcèlement discriminatoire se caractérise comme étant un abus de pouvoir exercé à l'encontre d'une personne, du seul fait qu'elle a des caractéristiques associées à l'un des motifs interdits¹⁸⁶. Lorsqu'il se produit en emploi, la gravité du harcèlement peut être accentuée compte tenu de l'importance du travail dans la vie d'une personne¹⁸⁷.

Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe¹⁸⁸. Il est défini comme incluant toute conduite de nature sexuelle, non sollicitée, et ayant un effet défavorable sur le milieu de travail ou des conséquences préjudiciables pour les personnes qui en sont victimes¹⁸⁹.

Toujours en contexte de travail, la responsabilité de l'employeur est incontournable¹⁹⁰. Lorsqu'il est prouvé que le harcèlement a été commis par une personne employée, son employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant une absence de faute de sa part ou la mise en œuvre de moyens raisonnables pour rectifier la situation. Il peut cependant exercer un recours contre la personne employée qui a commis le harcèlement¹⁹¹. La responsabilité de l'employeur est la même lorsque le harcèlement est exercé par une tierce personne, y compris la clientèle¹⁹².

¹⁸² *Boucard c. Gagnon*, 2025 QCTDP 9 (CanLII).

¹⁸³ *Id.*, par. 66.

¹⁸⁴ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (V.L.) c. Desormeaux*, préc., note 43, par. 74 citant *Habachic. Commission des droits de la personne*, 1999 CanLII 13 338 (QC CA).

¹⁸⁵ *Audige c. Robert*, 2021 QCTDP 25 ; *CDPDJ (Marseille) c. Laverdière*, 2008 QCTDP 15.

¹⁸⁶ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c. Québec (Procureur général)*, 1998 CanLII 30 (QC TDP), [1998] R.J.Q. 3397, 3418, par. 141 et 142.

¹⁸⁷ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (VL) c. Desormeaux*, préc., note 43, par. 59.

¹⁸⁸ *Id.*

¹⁸⁹ *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 RCS 1252.

¹⁹⁰ *Robichaud c. Canada (Conseil du trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84.

¹⁹¹ *Code civil du Québec*, RLRQ c. CCQ-199, art. 1463 (ci-après « C.c.Q. »), *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Pigeon*, (T.D.P.Q., 2002-11-04), SOQUIJ AZ-50151100, D.T.E. 2002T-1156, par. 55.

¹⁹² *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 81.19, al. 2 (ci-après « L.n.t. »).



5.3 La plainte à la Commission

Lorsqu'une personne s'estime victime de discrimination ou de harcèlement discriminatoire, elle peut porter plainte à la Commission. Cette dernière agit alors de façon impartiale pour favoriser un règlement à l'amiable, souvent par la voie de la médiation si les parties y consentent. Si aucun règlement n'intervient, elle poursuit son enquête sur les faits allégués et peut, au terme de celle-ci, proposer des mesures visant à corriger la situation de discrimination. Si les mesures correctrices proposées ne sont pas mises en œuvre, elle peut décider, en tenant compte de l'intérêt public, de prendre fait et cause pour la personne plaignante devant le tribunal. Elle a ainsi obtenu gain de cause pour plusieurs personnes plaignantes dans des affaires de congédiement ou de refus d'embauche discriminatoire de personnes LGBTQ+¹⁹³. Le schéma à la page suivante illustre le traitement d'une plainte.

¹⁹³ Voir par exemple *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (E.B.) c. 9302-6573 Québec inc. (Bar Lucky 7)*, préc., note 142 ; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Rivest) c. 9113-0831 Québec inc. (Bronzage Évasion au soleil du monde)*, préc., note 141.



ÉTAPES DU TRAITEMENT D'UNE PLAINTE de discrimination, de harcèlement ou d'exploitation

1 RÉCEPTION

DÉLAI MOYEN : 25 JOURS

ÉVALUATION DE LA PLAINTE

Nous évaluons votre plainte. Si nous pouvons intervenir, nous ouvrons un dossier.

Si nous ne pouvons pas intervenir, nous vous référons à un organisme qui pourra vous aider.

2 INTERVENTION

DÉLAI MOYEN : 60-90 JOURS

COLLECTE D'INFORMATION

Nous contactons les parties pour obtenir leur version des faits.

CHOIX DE L'INTERVENTION

Nous proposons une médiation. Si les parties ne sont pas d'accord ou si la médiation ne fonctionne pas, nous ouvrons une enquête.

Une entente entre les parties est possible à tout moment.

3 RÉSOLUTION

DÉLAI MOYEN : 90 JOURS

MÉDIATION



OU

ENQUÊTE



Si la médiation fonctionne

Si la preuve est suffisante

Si la preuve est insuffisante

ENTENTE



DÉLAI MOYEN : 75 JOURS

MESURES DE REDRESSEMENT



SAISIE DU TRIBUNAL



On peut décider de vous représenter.

On peut vous permettre de vous représenter vous-même.

FERMETURE DU DOSSIER



DÉLAI MOYEN : 45-180 JOURS

Si la médiation ne fonctionne pas, nous ouvrons une enquête.

Il y a un délai de quelques mois entre chaque étape de traitement.



5.4 Les obligations de l'employeur

L'employeur a plusieurs responsabilités qui ont trait aux droits de la personne. De manière générale, il doit assurer le respect des droits des membres du personnel, y compris dans l'exercice de son droit de gestion¹⁹⁴. Par exemple, il doit :

- assurer un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement ;
- protéger la santé, la sécurité et la dignité de la personne salariée, y compris vis-à-vis de la clientèle¹⁹⁵ ;
- rechercher, en collaboration avec la personne concernée, un accommodement raisonnable face à une situation qui pourrait être discriminatoire.

L'accommodement raisonnable¹⁹⁶

L'accommodement raisonnable est une obligation juridique qu'ont notamment les employeurs. Elle découle du droit à l'égalité protégé par la Charte.

Ce droit peut être violé lorsque des situations similaires sont traitées de manière différente. Mais il peut également l'être lorsque des situations différentes sont traitées de manière identique, sans tenir compte d'une situation particulière associable à un ou plusieurs motifs de discrimination. Tel qu'expliqué précédemment, ce n'est pas l'intention de discriminer qui importe mais bien l'effet produit par la norme ou par la conduite visée.

Cela signifie que les employeurs qui conçoivent ou mettent en œuvre des normes « doivent être conscients des différences entre les personnes et des différences qui caractérisent des groupes de personnes. Ils doivent intégrer des notions d'égalité »¹⁹⁷ dans la définition même de leurs normes et décisions.

Si ce n'est pas possible, les employeurs doivent trouver un aménagement pour toute personne qui pourrait autrement être pénalisée par une situation de discrimination, et ce, en collaboration avec la personne concernée¹⁹⁸.

¹⁹⁴ Voir par exemple *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Mme B) c. 140998 Canada inc.*, préc., note 176, par. 78.

¹⁹⁵ C.c.Q., art. 2087 ; *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 51 (1) (16). Voir notamment *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Mme B) c. 140998 Canada inc.*, préc., note 176 ; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (E.B.) c. 9302-6573 Québec inc. (Bar Lucky 7)*, préc., note 142, par. 92-94.

¹⁹⁶ Pierre BOSSET, « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement », dans Myriam JÉZÉQUEL (dir.), *Les accommodements raisonnables : quoi ? comment ? jusqu'où ? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007, 3, p. 10, [En ligne].
https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/accommodements_fondements_juridiques.pdf

¹⁹⁷ *Colombie-Britannique c. B.C.G.S.E.U.*, [1999] 3 R.C.S. 3, par. 68.

¹⁹⁸ Daniel PROULX et Frédéric J. DOUCET, « Le droit à l'égalité », dans *JurisClasseur Québec*, coll. « Droit constitutionnel », Montréal, LexisNexis Canada, 2023, par. 4, 89, 114.



Toutefois, l'accommodement ne doit pas avoir pour effet d'imposer une contrainte excessive à l'employeur.

Pour en savoir plus, consultez le *Guide d'accompagnement : traitement d'une demande d'accommodement raisonnable*¹⁹⁹ et l'autoformation sur le même sujet²⁰⁰.

6 Nombre de plaintes et considérations méthodologiques

La présente analyse de plaintes repose sur deux portraits complémentaires :

- un portrait quantitatif des 769 plaintes reçues par la Commission des droits entre 1994 et 2024 pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre ;
- un portrait qualitatif d'un corpus de 201 plaintes reçues entre 1994 et 2020.

6.1 Portrait quantitatif des plaintes reçues par la Commission

Avant d'entreprendre une analyse qualitative du contenu de plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre, il est d'abord nécessaire d'en brosser un portrait quantitatif. Celui-ci permettra de dégager des tendances générales, de situer ces plaintes par rapport à l'ensemble de celles reçues par la Commission et d'identifier d'éventuelles spécificités propres à ces motifs de discrimination.

6.1.1 Les limites des données du logiciel de traitement des plaintes

La possibilité de brosser un portrait quantitatif des plaintes reçues par la Commission est étroitement liée à la conception du logiciel interne utilisé pour leur traitement.

Comme ce système n'a pas été conçu à des fins de recherche, plusieurs des données qu'il contient ne sont pas directement exploitables dans un tel cadre. De plus, certaines informations qui pourraient s'avérer pertinentes pour la recherche ne sont pas systématiquement recueillies. Par exemple, dans le logiciel, la donnée collectée sur la région concernée par la plainte a longtemps seulement référé au bureau régional de la Commission l'ayant traitée, et non à la région où les faits allégués se sont produits. De plus, le logiciel permet seulement d'extraire le motif de discrimination dit « principal »

¹⁹⁹ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Guide d'accompagnement, Traitement d'une demande d'accommodement*, 2012 (2018), 32 p., [En ligne]. https://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/blocs-informations/pour-en-savoir-plus-accommodement-raisonnable/Guide_virtuel_accommodement.pdf

²⁰⁰ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Autoformation. L'accommodement raisonnable : un moyen d'assurer l'égalité*, 2024, [En ligne]. <https://cdpdj.qc.ca/fr/publications/autoformation-accommodement-raisonnable>



dans un dossier, bien que d'autres motifs puissent y être inscrits et pris en compte dans l'analyse de la plainte. Ce logiciel est par ailleurs utilisé par la Commission depuis 2008 seulement. Les données antérieures y ont été importées, mais certaines informations n'ont pas été saisies rétrospectivement. D'autres changements apportés dans la structure du logiciel au fil des décennies affectent aussi la comparabilité historique de certaines données.

Le présent portrait quantitatif repose sur les données systématiquement collectées qui sont les plus fiables. L'analyse qualitative qui suit, réalisée à partir de la lecture de 201 plaintes, permet d'enrichir ce tableau.

6.1.2 Le nombre de plaintes reçues concernant le travail (1994 – 2024)

Du 1^{er} janvier 1994 au 31 décembre 2024, la Commission a reçu 769 plaintes pour discrimination en emploi sur la base d'un des deux motifs étudiés, soit 640 pour l'orientation sexuelle et 129 pour l'identité ou l'expression de genre, incluant les plaintes pour discrimination fondée sur la transidentité auparavant traitées sous le motif « sexe ». Les plaintes antérieures à 1994 ne sont pas incluses dans ce portrait quantitatif en raison de la difficulté d'isoler les plaintes relatives à l'emploi dans la base de données pour cette période.

Tableau 1 Nombre de plaintes pour discrimination en emploi selon le motif (1994 – 2024)		
Motifs	Nombre de plaintes	Pourcentage
Orientation sexuelle	640	83 %
Identité ou expression de genre	129	17 %
Sexe (transidentité)	57	7 %
Total	769	100 %

La plus grande proportion de plaintes pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle s'explique probablement de deux façons. Premièrement, la reconnaissance de l'homophobie a été beaucoup plus précoce que celle de la transphobie. À titre de rappel, le motif « orientation sexuelle » a été ajouté à la Charte en 1977, tandis que l'identité ou l'expression de genre y a été incluse en 2016.

Deuxièmement, selon des données de 2018 pour le Québec, davantage de personnes se déclarent



appartenir aux minorités sexuelles (3,3 % de la population de 15 ans et plus) qu'aux minorités de genre (0,23 %) ²⁰¹.

Parmi ces 769 plaintes, une plainte sur quatre (24,3 %) vise spécifiquement des situations de harcèlement discriminatoire. Parmi celles-ci, la grande majorité a trait à l'orientation sexuelle (82,9 %), tandis que moins d'une sur cinq concerne l'identité ou l'expression de genre (17,1 %). Dans l'analyse qui suit, la distinction entre plaintes pour discrimination et plaintes pour harcèlement discriminatoire n'est pas explorée davantage. Les plaintes pour discrimination peuvent par exemple inclure des allégations de harcèlement discriminatoire, et vice versa. Comme l'objectif de la présente recherche n'est pas de qualifier juridiquement les faits allégués, il a plutôt été décidé de décrire le plus précisément possible les situations et expériences exposées dans les plaintes en utilisant des termes proches de ceux employés par les personnes plaignantes.

6.2 Portrait qualitatif des plaintes reçues par la Commission

À la différence du portrait quantitatif, le portrait qualitatif ne porte pas sur l'ensemble des plaintes reçues par la Commission pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre. Celui-ci vise à approfondir l'analyse d'une partie des plaintes à partir d'une grille de lecture propre au projet, ce qui permet de ne pas se limiter aux variables saisies au cours du traitement des plaintes.

6.2.1 Un corpus important mais non représentatif

Le corpus retenu pour l'analyse qualitative inclut des plaintes reçues pour discrimination en emploi entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 2020. Le début de la période est le même que pour le portrait quantitatif. La fin de la période coïncide quant à elle avec la fin de la collecte de données du projet SAVIE-LGBTQ.

²⁰¹ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Personnes de minorités sexuelles et de genre*, 2024, [En ligne]. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/demographie/personnes-minorites-sexuelles-et-genre> (page consultée le 19 janvier 2026).



Tableau 2 Nombre de plaintes pour discrimination en emploi retenues pour l'analyse qualitative (1994 – 2020)			
Motifs	Nombre total de plaintes	Nombre de plaintes analysées	Pourcentage de plaintes analysées
Orientation sexuelle	511	164	32 %
Identité ou expression de genre	83	37	45 %
Total pour les deux motifs étudiés	594	201	34 %

Le nombre de plaintes retenues dépend de plusieurs éléments.

D'abord, les plaintes déposées à la Commission sont entièrement numérisées depuis 2008. Pour rencontrer l'objectif d'une analyse rétrospective à long terme, il a fallu travailler sur des dizaines de plaintes en format papier qui ont pu être retracées dans ce qu'il reste des archives de la Commission antérieures à 2008, conservées conformément aux règles en vigueur.

Deuxièmement, il n'a pas été possible d'effectuer une sélection aléatoire des plaintes à analyser compte tenu de l'état de l'archivage. Puisque les plaintes archivées étaient toutes des plaintes fermées par décision de la Commission, c'est cette unité que nous avons utilisée tout au long de la période pour constituer le corpus. Ce sont aussi les plaintes pour lesquelles nous étions le plus susceptibles d'avoir davantage d'informations complémentaires au-delà de la plainte elle-même, notamment les notes au dossier qui permettent de mieux saisir le contexte de la plainte. Un dossier de plainte peut être fermé pour différentes raisons : abandon de la démarche par la personne plaignante, règlement en médiation, acceptation des mesures de redressement par le mis en cause, etc. **Une plainte fermée n'équivaut pas à une conclusion d'absence de discrimination.**

Troisièmement, la sélection des plaintes s'est faite sur la base de plusieurs critères d'inclusion et d'exclusion. Pour que les plaintes soient incluses, le dossier devait :

- être accessible ;
- être en format papier ou électronique ;
- avoir été fermé par décision de la Commission ;
- concerner l'emploi et
- porter sur une allégation de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre, incluant la discrimination fondée sur la transidentité dénoncée sous le motif « sexe ».



Au fil de la recherche, des plaintes ont ensuite été exclues parce que la présentation des faits dans les plaintes s'avérait finalement trop sommaire pour permettre leur analyse ou encore parce que le lien avec les motifs de discrimination ou l'emploi était trop ténu ou absent²⁰².

Le corpus de plaintes retenu pour l'analyse qualitative n'est donc pas représentatif de l'ensemble des plaintes reçues pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre depuis la création de la Commission. Il demeure tout de même significatif pour saisir les grandes tendances dans l'évolution des situations et expériences qui ont amené des personnes à déposer une plainte au cours des trente dernières années.

Comme l'expose le tableau 2 ci-dessus, 34 % des 594 plaintes reçues par la Commission entre 1994 et 2020 ont fait l'objet d'une analyse qualitative détaillée. Le pourcentage de plaintes analysées est plus élevé pour les plaintes pour discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre, à 45 %, parce qu'elles ont en plus grande proportion été reçues après l'informatisation du système de plaintes. Cela s'explique par la reconnaissance plus tardive de cette forme de discrimination. Ces plaintes sont ainsi entièrement retraçables.

Le corpus analysé, bien qu'il n'ait pas été composé de façon aléatoire, reflète aussi à bien des égards le profil des personnes plaignantes qui se dégage du portrait quantitatif brossé à partir de l'ensemble des plaintes de discrimination en emploi reçues pour les deux motifs étudiés. Le ratio de plaintes analysées pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (82 %) et l'identité ou l'expression de genre (18 %) est en effet similaire à celui observé dans l'ensemble des plaintes (83 % et 17 %).

6.2.2 La codification des plaintes

À partir d'une première sélection de dix plaintes — cinq pour chaque motif — et de la littérature pertinente, un premier manuel de codification a été élaboré. Celui-ci énumère les différentes catégories utilisées pour codifier différents aspects des plaintes :

- les caractéristiques de la personne plaignante,
- des informations sur l'emploi occupé ou postulé,
- les manifestations de l'homophobie et de la transphobie décrites,
- le climat de travail dépeint et
- les effets sur la personne plaignante et le respect de ses droits.

Chaque plainte a ensuite été lue et analysée indépendamment par deux personnes à partir du même manuel. Ce dernier, de même que les définitions qu'il contient, a évolué au fil de l'analyse : des

²⁰² Sur un potentiel de 339 plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre qui ont été fermées sur décision de la Commission, 108 dossiers n'ont pu être retracés et 30 ont été exclus.



catégories ont été ajoutées, fusionnées et précisées de façon à décrire le plus précisément possible le contenu des plaintes.

Les dossiers analysés incluent toujours une plainte, qui peut aller d'une demi-page à plusieurs dizaines de pages. Ils peuvent aussi comprendre les notes évolutives dans lesquelles sont consignées les observations et décisions prises à chaque étape du traitement d'une plainte, un rapport factuel présentant les faits relevés par la Commission au cours de son enquête, le cas échéant, la version de la personne ou de l'organisation mise en cause et la résolution de la Commission sur la fermeture du dossier. L'ensemble des dossiers ont été lus, mais seule la plainte en elle-même a été codifiée, sauf lorsque des informations indispensables pour comprendre la situation décrite se trouvaient dans d'autres parties du dossier, auquel cas elles ont été ajoutées ou ont servi à nuancer certaines entrées dans la grille d'analyse.

6.2.3 La confidentialité des données

Afin de protéger les renseignements personnels des personnes desquelles proviennent les données utilisées dans ce rapport, les exemples présentés dans des encadrés s'inspirent de plaintes réelles, mais ont été en partie fictionnalisés. Les noms mentionnés sont fictifs, et tout renseignement personnel ou relatif à une organisation a été retiré. La décennie indiquée correspond quant à elle véritablement à la période visée par la plainte ayant inspiré l'encadré.

7 L'évolution des plaintes depuis 30 ans

7.1 Un nombre de plaintes qui fluctue en fonction de plusieurs facteurs

Les graphiques suivants illustrent l'évolution du nombre de plaintes reçues par la Commission pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre depuis 1994. Ils montrent que les débats publics semblent avoir joué un grand rôle dans l'évolution du nombre de plaintes, bien que d'autres facteurs puissent aussi expliquer certaines variations au fil du temps.

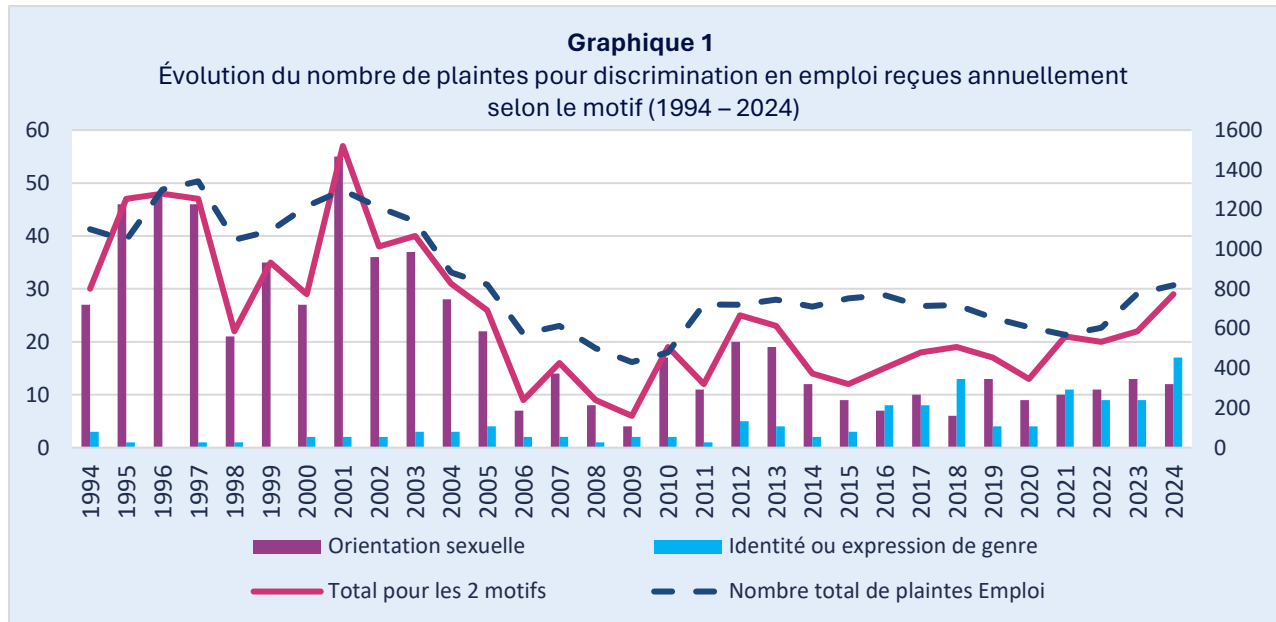
Le début de la période étudiée coïncide avec la publication du premier rapport de consultation de la Commission sur la discrimination et la violence envers les gais et lesbiennes, *De l'illégalité à l'égalité*²⁰³, qui recommandait notamment de mettre fin à l'exclusion des conjoints de même sexe des régimes d'avantages sociaux. Les années 1990 ont par ailleurs été marquées par la fin de la Purge LGBT dans les institutions fédérales²⁰⁴. Progressivement, l'orientation sexuelle et, plus tardivement, la transidentité ont obtenu droit de cité dans les milieux de travail. La période couverte s'ouvre ainsi au moment où s'installe une plus grande acceptation de la diversité sexuelle et de genre, mais qui,

²⁰³ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 5.

²⁰⁴ Voir section 2.4 du présent rapport.



comme on l'a vu, continuera d'évoluer au fil des ans, y compris de façon négative dans les dernières années. Le nombre de plaintes reçues par la Commission semble sensible à ces évolutions.



Le nombre total de plaintes reçues pour discrimination en emploi doit être lu à partir de l'axe vertical situé à la droite du graphique.

À première vue, la baisse marquée du nombre de plaintes observable au début des années 2000 pourrait laisser penser que la discrimination en emploi sur la base des deux motifs étudiés serait désormais moins fréquente. Or, l'évolution du nombre de plaintes n'est pas que tributaire de l'état de la discrimination dans la société, mais aussi entre autres de celle des processus de la Commission. Trois pistes peuvent être avancées pour expliquer cette diminution.

Premièrement, au tournant des années 2000, la Commission notait dans ses rapports annuels qu'un grand nombre de personnes portant plainte le faisaient pour des raisons en dehors de sa compétence. Elle se retrouvait ainsi « à assumer, en plus de la fonction de réception des demandes qui relèvent de sa compétence, une fonction d'information, d'analyse et d'orientation plus générale sur l'ensemble des droits et des recours qui existent au Québec, dans toutes sortes de domaines²⁰⁵. » Quelques années plus tard, dans son rapport annuel de 2006-2007, la Commission présentait l'adoption d'un nouveau processus de traitement des plaintes visant à mieux les orienter²⁰⁶. L'année suivante, elle rapportait une diminution de 34 % des demandes reçues, la plupart ne relevant pas de ses mandats.

²⁰⁵ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Rapport annuel*, 1999, p. 34, [En ligne]. <https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/ra99.pdf> ; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Rapport annuel*, 2000, p. 31, [En ligne]. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/ra_2000.pdf

²⁰⁶ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Rapport d'activités et de gestion 2006-2007*, 2007, p. 29, [En ligne]. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/RA_2006_2007.pdf



Elle expliquait ce changement « par une meilleure connaissance des mandats de la Commission par la population et l'existence des services de référence gouvernementaux²⁰⁷. »

Deuxièmement, la baisse du nombre de plaintes observée au début des années 2000 peut aussi s'expliquer par le fait que, comme expliquée précédemment, la Commission a perdu la compétence de recevoir des plaintes provenant de milieux syndiqués. En 2004, la Cour suprême a en effet confirmé que ces plaintes relevaient de la compétence exclusive de l'arbitre de grief, sauf exception²⁰⁸.

Troisièmement, l'entrée en vigueur de dispositions prévoyant un recours en cas de harcèlement psychologique dans la *Loi sur les normes du travail*²⁰⁹ a pu contribuer à la diminution importante du nombre de plaintes reçues. La Commission des droits a déjà formulé une telle hypothèse pour expliquer la baisse du nombre de plaintes qu'elle recevait pour harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe²¹⁰. Ce nouveau recours auprès de la Commission des normes du travail, aujourd'hui Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), a offert une alternative à celui de la Commission. La qualification du harcèlement discriminatoire comme harcèlement psychologique emporte cependant le risque d'individualiser la problématique et de faire perdre de vue son aspect discriminatoire, y compris dans sa dimension systémique.

Par ailleurs, le nombre total de plaintes en emploi a connu un creux au début des années 2020 qui correspond à la pandémie de COVID-19 lors de laquelle le télétravail et les confinements ont limité les interactions en milieu de travail, du moins en personne. Depuis 2021, le nombre de plaintes est cependant en croissance, y compris pour les deux motifs étudiés, ce qui fait possiblement écho au recul de l'acceptation des personnes LGBTQ+ de plus en plus documenté au Québec²¹¹.

Ainsi, plusieurs éléments, externes ou internes à la Commission, peuvent expliquer l'évolution du nombre de plaintes au fil des ans. Malgré la difficulté d'isoler des facteurs explicatifs, il est néanmoins possible de faire quelques constats :

- Le nombre de plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'identité ou l'expression de genre a dépassé l'orientation sexuelle quatre fois au cours des huit dernières années, ce qui n'était jamais arrivé auparavant, probablement en raison de l'ajout de ce motif à la Charte en 2016.

²⁰⁷ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Rapport d'activités et de gestion 2007-2008*, 2008, p. 39, [En ligne]. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/RA_2007_2008.pdf

²⁰⁸ Voir la section 4.3 du présent rapport.

²⁰⁹ L.n.t, sections V.2 et II.1.

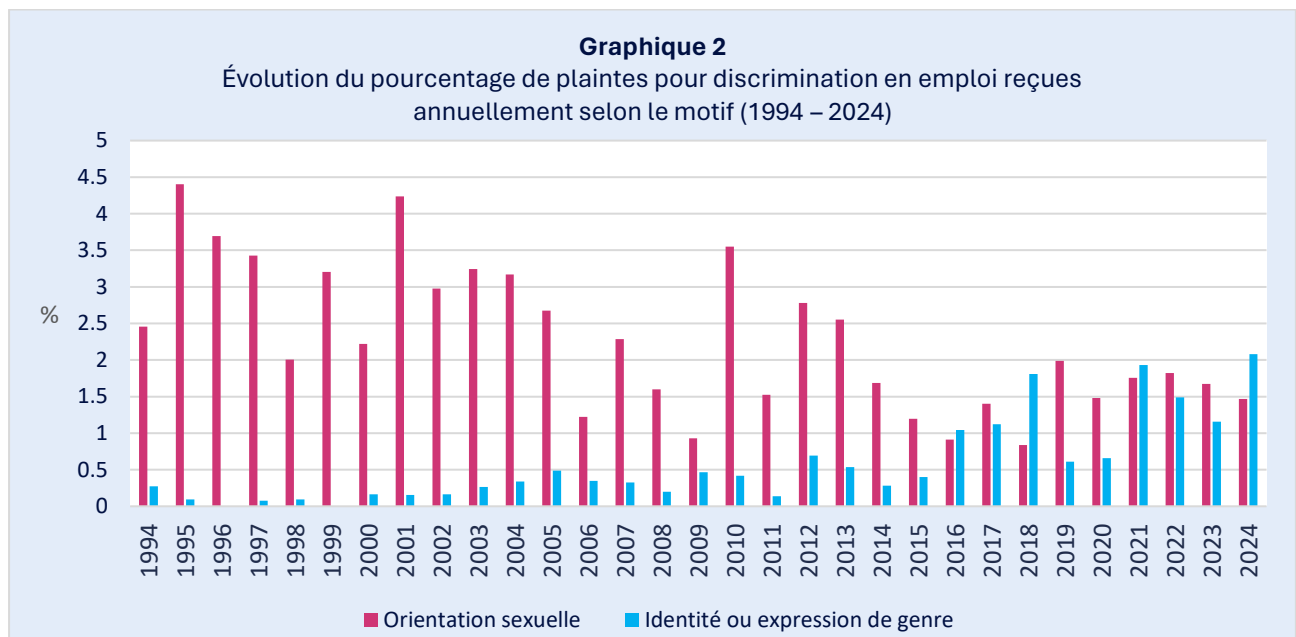
²¹⁰ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Commentaires relatifs à la consultation portant sur le rapport de mise en œuvre du plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle*, 2015, p. 24, 28-31, [En ligne]. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/commentaires_plan_action_agression_sexuelle.pdf

²¹¹ Voir section 1.3 du présent rapport.



- Le nombre de plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'identité ou l'expression de genre a atteint un sommet annuel en 2024 avec 17 plaintes.
- La hausse depuis 2020 pour les deux motifs étudiés (123 %) est plus prononcée que pour les plaintes tous motifs confondus, soit les quatorze interdits par la Charte (35 %). L'évolution du nombre de plaintes pour discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre a augmenté de 325 %, passant de 4 à 17, comparativement à 33 % pour l'orientation sexuelle, de 9 à 12, soit légèrement moins que la hausse tous motifs confondus. Ces données fournissent une tendance générale, qui n'exclut pas des variations annuelles à la hausse ou à la baisse.

Globalement, les deux courbes — pleine et pointillée — exposent que le nombre de plaintes pour discrimination en emploi sur la base des deux motifs étudiés semble suivre l'évolution du nombre total de plaintes pour discrimination concernant le travail, tous motifs confondus. Au-delà des quatre constats ci-dessus, il est donc ardu de déterminer si les variations de la courbe pour les deux motifs étudiés s'expliquent par des facteurs propres à ceux-ci ou par des facteurs plus généraux communs à l'ensemble des motifs interdits de discrimination. Le prochain graphique permet d'y voir un peu plus clair.



Ce graphique révèle certaines années lors desquelles les plaintes pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ont dépassé 3,5 % du volume total de plaintes en emploi pour une année donnée :

- en 1995, soit l'année qui a suivi la publication du rapport de la Commission sur la violence envers les gais et lesbiennes ;



- en 2001, soit au cœur de la période ayant mené à la reconnaissance juridique des conjoints de même sexe dans la législation ;
- et finalement en 2010, soit l'année qui a suivi l'adoption de la Politique québécoise de lutte contre l'homophobie.

Pour ce qui est de l'identité ou l'expression de genre, les plaintes ont commencé à représenter un plus grand pourcentage du nombre total à partir des années 2010, et encore plus à partir de 2016, soit l'année de l'ajout du motif à la Charte.

Bien que les fluctuations annuelles du pourcentage de plaintes soient aussi tributaires du nombre de plaintes reçues pour d'autres motifs, les observations tirées du graphique 2 fondées sur les pourcentages tendent à renforcer dans ce cas les constats tirés du graphique 1 fondés sur le nombre de plaintes.

Depuis les dix dernières années, les plaintes pour discrimination sur la base de l'orientation sexuelle représentent un pourcentage moins élevé qu'auparavant. Durant la même période, l'identité ou l'expression de genre a rattrapé l'orientation sexuelle en termes de proportions par rapport au volume total de plaintes. Considérant que le nombre de personnes s'identifiant aux minorités de genre est inférieur à celui s'identifiant aux minorités sexuelles, il y a lieu de se préoccuper d'un tel rattrapage.

On peut aussi se demander si l'augmentation des pourcentages et des nombres absolus dans les dernières années se prolongera. Ce sont d'ailleurs des années qui ont été marquées par des débats publics sur les enjeux LGBTQ+, et particulièrement l'identité de genre, dont l'interdiction des thérapies de conversion au Québec en 2020²¹², le jugement *Centre de lutte contre l'oppression des genres*²¹³, rendu en 2021, qui a ouvert la voie à la possibilité d'une mention du sexe non binaire à l'état civil, l'adoption en 2022 du projet de loi n° 2²¹⁴ qui a donné suite à cette décision, et la création du Comité de sages sur l'identité de genre par le gouvernement en 2023²¹⁵ en réaction à différentes controverses.

Ces graphiques tendent à montrer que le nombre de plaintes reçues par la Commission pour discrimination en emploi pour les deux motifs étudiés augmente lorsqu'il est question de diversité sexuelle et de genre dans l'espace public. Les personnes concernées sont alors probablement davantage sensibilisées aux recours existants, se sentent davantage autorisées à dénoncer certaines

²¹² *Loi visant à protéger les personnes contre les thérapies de conversion dispensées pour changer leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur expression de genre*, RLRQ, c. P-42.2

²¹³ *Centre for Gender Advocacy c. Attorney General of Quebec*, préc., note 168.

²¹⁴ *Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil*, L.Q. 2022, c. 22.

²¹⁵ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, CABINET DU MINISTRE DE LA FAMILLE, « Mise sur pied du Comité de sages sur l'identité de genre », 5 décembre 2023, [En ligne]. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/mise-sur-pied-du-comite-de-sages-sur-lidentite-de-genre-52578>



situations ou encore sont possiblement davantage discriminées en raison du climat social. Le secteur de l'emploi semble ainsi influencé par ce qu'il se passe plus largement dans la société.

7.2 Quelques évolutions dans les situations dénoncées

L'un des objectifs du projet était de documenter l'évolution des plaintes au cours des trois dernières décennies. Compte tenu des avancées réalisées dans la reconnaissance des droits des personnes LGBTQ+ durant la période couverte, il pouvait être attendu que les formes prises par l'homophobie et la transphobie dans les plaintes deviennent peu à peu plus subtiles, moins frontales, davantage diffuses.

Or, l'analyse des plaintes ne traduit pas une telle évolution, ce qui ne signifie pas qu'elle soit absente à l'échelle de la société. Les plaintes sont en effet possiblement le reflet des manifestations les plus évidentes de la discrimination ou du moins de celles pour lesquelles les personnes plaignantes estiment avoir le plus de chances de les voir reconnues. Les progrès au point de vue de l'égalité juridique peuvent aussi avoir pour effet de détourner l'attention des défis qui subsistent au niveau de l'égalité réelle. Deux aspects ont cependant évolué au fil des années.

7.2.1 La fin des plaintes pour discrimination dans les politiques de travail et d'avantages sociaux

La Commission ne reçoit plus de plaintes pour discrimination directe dans les politiques de travail et d'avantages sociaux, c'est-à-dire des situations où il est écrit noir sur blanc que certains avantages sont réservés à une catégorie de personnes. Historiquement, les politiques d'avantages sociaux qui excluaient les conjoints de même sexe en étaient l'exemple le plus clair. Comme rappelé dans la section 1.3 de ce rapport, des changements législatifs et des décisions judiciaires ont mené à l'abandon progressif de cette forme de discrimination. Cela ne signifie pas que de tels documents n'existent plus, mais la Commission ne reçoit plus de plaintes de discrimination en emploi à ce sujet depuis le début des années 2000.

Plainte d'un homme gai, années 1990

J'appelle les ressources humaines et on me dit que les conjoints de même sexe ne sont pas assurés. Ils vont me rembourser les primes que j'ai déjà payées pour le plan familial. On m'explique que c'est la politique de la compagnie d'assurance de ne pas assurer ces conjoints. Donc je pense ici que je suis victime de discrimination selon la *Charte des droits et libertés de la personne*.

7.2.2 L'émergence des réseaux sociaux numériques

À partir de 2001, des situations rapportées dans les plaintes commencent à impliquer les réseaux sociaux numériques, internes à l'entreprise ou personnels. Ceux-ci jouent un rôle soit dans le



dévoilement non volontaire de l'orientation sexuelle ou de la transidentité, soit dans le harcèlement discriminatoire.

Par exemple, dans une plainte, une personne raconte comment l'attitude de ses collègues a changé lorsqu'ils ont découvert qu'elle avait des amis trans et drag et pu voir les vidéos et pages qu'elle aimait qui concernaient la diversité sexuelle et de genre.

L'arrivée des réseaux sociaux a cependant exacerbé et non révolutionné le brouillage de la frontière entre le milieu de travail et la vie personnelle. À la lecture de certaines plaintes plus anciennes, on réalise que les réseaux sociaux ont remplacé ou se sont ajoutées à d'autres pratiques empiétant sur la vie personnelle, comme les visites à domicile de collègues pour laisser un numéro de téléphone, des appels au domicile ou la lecture du courrier d'un employé par un supérieur. Bref, le harcèlement s'est adapté aux moyens de communication, bien qu'il soit vrai que les réseaux sociaux lui confèrent une nouvelle portée, notamment du fait qu'ils permettent des interactions en tout temps, que les personnes concernées exposent elles-mêmes certaines informations sur le web et qu'un grand nombre de personnes peuvent potentiellement les consulter.

Plainte d'une femme lesbienne, années 1990

Mon directeur a souvent dit à mon collègue de me laisser tranquille. Mais il n'a jamais arrêté. Le 8 mai, il est passé chez moi et je n'y étais pas. Il m'a laissé sa carte avec son numéro de téléphone personnel. Il y invitait à l'appeler. Il est revenu chez moi vers le 20 mai et je n'y étais pas. Il a laissé sa carte une autre fois.

Plainte d'une femme lesbienne, années 2010

Pendant mon entrevue d'embauche, la gérante m'a indiqué qu'elle avait regardé ma page Facebook. Les paramètres de mon compte sont pourtant réglés de façon très confidentielle. Elle m'a demandé si j'étais bien en relation avec une femme. Je lui ai dit que je sortais bien avec une fille. Elle a continué à me poser des questions sur le sujet. Elle m'informe alors que l'employé qui m'a précédé était aussi gai et qu'elle l'avait congédié parce que des clients le harcelaient au sujet de son homosexualité.

Autrement, les situations dénoncées ont changé que de façon marginale, ce qui, encore une fois, ne veut pas dire que la situation n'a pas évolué dans la société.

Une hypothèse qui pourrait être avancée pour expliquer le peu de changement constaté dans le contenu des plaintes est que les secteurs d'activité concernés sont plus éloignés des politiques publiques ou que celles-ci y trouvent moins de relais. Il s'agit notamment de milieux non syndiqués. Comme exposé plus loin, les plaintes visent aussi souvent des entreprises relativement petites (restaurants, organismes communautaires, dépanneurs, commerces de détail, sous-traitants, etc.). Dans plusieurs de ces entreprises, il n'y a possiblement pas de politique ou d'encadrement des ressources humaines ou encore de ressources consacrées spécifiquement à la gestion du personnel,



à sa formation et à l'inclusion. La petite taille des équipes pourrait aussi représenter un défi dans certaines circonstances. Que cette hypothèse se vérifie ou non, le contenu des plaintes invite à s'interroger sur la persistance des discriminations au travail envers les personnes LGBTQ+.

8 Les caractéristiques des personnes plaignantes

8.1 Le genre des personnes plaignantes

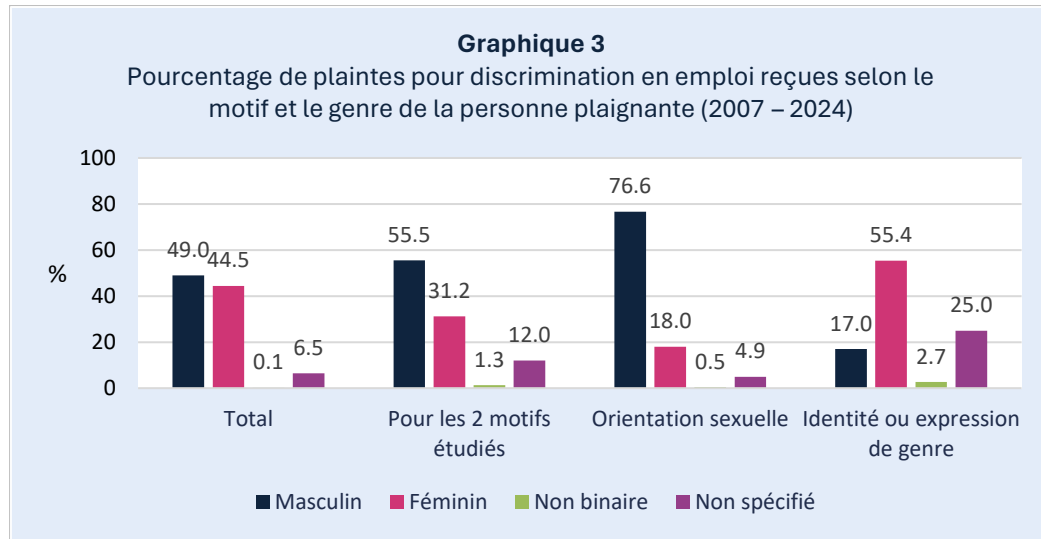
La Commission a commencé à collecter systématiquement les données sur le genre de la personne plaignante à partir de 2007. Celles-ci ne sont pas parfaites pour plusieurs raisons :

- Les normes ayant guidé la collecte de cette donnée ont évolué au fil des ans, sans qu'il soit possible de retracer précisément les pratiques en vigueur à un moment donné. Par exemple, l'auto-identification n'a possiblement pas toujours guidé la saisie des données. La première recommandation de la Commission tendant vers ce principe date de 2013²¹⁶.
- Lorsque les plaintes pour discrimination sur la base de la transidentité étaient traitées sous le motif « sexe », avant 2016, il est possible qu'il y ait eu une confusion dans la saisie de données entre le sexe de la personne à la naissance et son identité de genre.
- Pour les personnes trans, il est possible que le genre saisi reflète le genre auquel s'identifiait la personne au moment des faits ou encore celui déclaré dans la plainte. Ces deux informations peuvent parfois différer. Le fait qu'une personne soit en transition de genre au moment des faits semble aussi expliquer en partie pourquoi le genre n'est pas spécifié dans un grand nombre de dossiers de plaintes.
- La possibilité de saisir une identité de genre non binaire n'a pas toujours été offerte sur le formulaire de plainte.

L'adoption de la plainte en ligne en juin 2022 est venue systématiser le processus de collecte de cette donnée. Les personnes plaignantes peuvent désormais déclarer elles-mêmes leur identité de genre en sélectionnant l'une des options suivantes : masculin, féminin, non binaire, autre.

Ces différents éléments sont principalement susceptibles d'affecter la qualité des données sur le genre auquel s'identifient les personnes plaignantes trans et non binaires. Le graphique suivant révèle cependant des écarts importants que les raisons ci-dessus ne peuvent complètement expliquer.

²¹⁶ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Commentaires sur le projet loi n° 35, Loi modifiant le Code civil en matière d'état civil, de successions et de publicité des droits*, 2013, p. 1 à 10, [En ligne]. <https://www.cdpcj.gc.ca/fr/publications/commentaires-sur-le-projet-de-17>



Pour l'ensemble des plaintes portant sur l'emploi, tous motifs confondus, les hommes (49 %) sont légèrement surreprésentés par rapport aux femmes (44,5 %). Pour les deux motifs étudiés combinés, cette surreprésentation s'accroît (55,5 % pour les hommes, 31,2 % pour les femmes). Lorsqu'on distingue les deux motifs, l'écart se renverse.

8.1.1 Orientation sexuelle : les hommes surreprésentés, les femmes invisibilisées ?

Parmi les plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle, les hommes sont nettement surreprésentés (76,6 %) par rapport aux femmes (18 %). Or, au Québec, la proportion de femmes (52,6 %) appartenant aux minorités sexuelles ayant travaillé à un emploi ou une entreprise au cours des 12 derniers mois est supérieure à celle des hommes (47,4 %)²¹⁷. Un sondage canadien récent a par ailleurs révélé que les hommes (46 %) sont plus susceptibles de déclarer une discrimination en milieu de travail en raison de l'orientation sexuelle que les femmes (33 %)²¹⁸. Les données de l'enquête SAVIE-LGBTQ montrent quant à elles un très léger écart entre les expériences négatives au travail des hommes et des femmes non hétérosexuels, tantôt à l'avantage des premiers, tantôt des secondes, selon les indicateurs retenus²¹⁹.

Les hommes gais ou homosexuels cisgenres (55 %) rapportent cependant des interactions moins hostiles au travail que les femmes lesbiennes ou homosexuelles cisgenres (42 %)²²⁰. L'écart entre les

²¹⁷ STATISTIQUE CANADA, *Tableau 13-10-0876- 01, Caractéristiques socioéconomiques de la population LGB+, 2019 à 2021*, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1310087601>

²¹⁸ Wendy CUKIER, Andrew PARKIN, Alyssa SAIPHOO, Betina BOROVA et Matthew EDWARDS, *Genre, diversité et discrimination en milieu de travail*, 2024, p. 14, [En ligne]. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/gender--diversity-and-discrimination-in-the-workplace/Genre.%20diversit%C3%A9%20et%20discrimination_FR.pdf

²¹⁹ CHAIRE DE RECHERCHE SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET LA PLURALITÉ DES GENRES, préc., note 13.

²²⁰ *Id.*



genres trouvé dans les plaintes apparaît dans tous les cas plus grand que la discrimination rapportée dans les études. Trois pistes d'explication peuvent être avancées.

Une première est l'invisibilité, voire l'invisibilisation, des femmes lesbiennes dans la société²²¹, y compris possiblement dans les milieux de travail²²². Comme l'écrit la sociologue Anne Revillard, « [t]out se passe comme si l'homosexualité féminine n'existait pas »²²³. Elles sont en effet peu visibles, en comparaison des hommes gais, dans les associations, les lieux de sociabilité et les représentations médiatiques. La difficulté qui en résulte à se penser comme une victime de l'homophobie ou de la lesbophobie pourrait expliquer le peu de plaintes de femmes reçues par la Commission pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Une seconde piste d'explication est que les femmes non hétérosexuelles sont moins nombreuses que les hommes à dévoiler leur orientation sexuelle au travail, particulièrement celles s'identifiant autrement que comme lesbiennes, comme les femmes bisexuelles et queers²²⁴. Dans la mesure où porter plainte pour discrimination sur la base de l'orientation sexuelle implique généralement de la révéler à son employeur, il est possible que les femmes y voient un frein.

Une autre possibilité pour expliquer l'écart constaté dans le nombre de plaintes est que les femmes lesbiennes considèrent peut-être qu'elles sont avant tout discriminées comme femmes et portent donc plainte pour discrimination sur la base du sexe et non de l'orientation sexuelle, ou encore pour les deux motifs à la fois. Les données de la Commission ne permettent cependant pas de vérifier cette hypothèse.

Quoi qu'il en soit, il semble que les femmes lesbiennes aient moins recours à la Commission pour faire reconnaître une expérience spécifique de lesbophobie, de biphobie ou de queerphobie.

Par ailleurs, une seule personne non binaire a porté plainte pour discrimination sur la base de l'orientation sexuelle dans le secteur du travail durant la période étudiée.

8.1.2 Identité ou expression de genre : les femmes trans surreprésentées

Pour ce qui est des plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'identité ou l'expression de genre, les personnes s'identifiant au genre féminin (55,4 %) sont trois fois plus nombreuses que celles s'identifiant au genre masculin (17 %). Au Québec, 52,3 % des personnes transgenres binaires

²²¹ CHRISTELLE LEBRETON (2017). *Adolescences lesbiennes. De l'invisibilité à la reconnaissance*. Montréal (Québec) : Les éditions du remue-ménage.

²²² Line CHAMBERLAND & Julie THÉROUX-SÉGUIN, « Sexualité lesbienne et catégories de genre » (2009) 1 *Genre, sexualité & société*, [En ligne]. <https://journals.openedition.org/gss/772>

²²³ Anne REVILLARD, « L'identité lesbienne entre nature et construction » (2002) 19:1 *Revue du MAUSS* 168-182, p. 175-177.

²²⁴ É. MORAND, M. BLAIS, I. CÔTÉ, L. CHAMBERLAND, M. BAIOTTO et M. SAMOILENKO, préc., note 49, p. 19.



s'identifient au genre féminin, contre 47,7 % au genre masculin²²⁵. Cependant, si on rapporte ces proportions à l'ensemble des personnes trans et non binaires au Québec, soit toutes celles qui sont susceptibles de porter plainte pour ce motif de discrimination, les femmes trans représentent 31,8 % du total, contre 29 % pour les hommes trans et 39 % pour les personnes non binaires²²⁶. Selon les données de l'enquête SAVIE-LGBTQ, les femmes trans (33 %) sont plus nombreuses que les hommes trans (21 %) à déclarer avoir subi du harcèlement au travail dans l'année précédente, alors que c'est le cas de 26 % des personnes non binaires²²⁷. Quoiqu'il en soit, les femmes trans apparaissent proportionnellement plus nombreuses dans les plaintes pour le motif de l'identité ou l'expression de genre.

Cet écart peut s'expliquer par le fait que les femmes trans sont davantage susceptibles de faire l'objet de profilage discriminatoire²²⁸. Elles sont en effet constamment soupçonnées de cacher un homme potentiellement « prédateur » pouvant représenter une menace pour les femmes, notamment dans les espaces qui leur sont réservés (toilettes, vestiaires, maisons d'hébergement, etc.). Comme les femmes cisgenres, elles subissent également le sexisme, aussi appelé transmisogynie²²⁹ lorsqu'il cible les femmes trans. Elles sont notamment confrontées aux normes de genre majoritaires en ce qui a trait à l'apparence des femmes (caractéristiques physiques, tenue, voix, etc.) et au harcèlement sexuel. Pour ces mêmes raisons, les femmes trans sont au centre de l'attention dans le contexte des controverses publiques sur l'identité de genre (sports, toilettes et vestiaires, prisons), ce qui peut possiblement les exposer à davantage de propos ou comportements discriminatoires.

Finalement, la Commission a reçu seulement trois plaintes de personnes non binaires pour discrimination en emploi sur la base de l'identité ou l'expression de genre, soit 2,7 % du total pour ce motif. Elles sont ainsi clairement sous-représentées par rapport à leur proportion dans la population des personnes trans et non binaires (39 %). Une explication possible est la reconnaissance juridique très récente des personnes non binaires dans la jurisprudence (2021) et la législation (2022), bien qu'elles pouvaient malgré tout porter plainte antérieurement. Les trois plaintes en question ont d'ailleurs toutes été reçues en 2024.

8.1.3 Le genre des personnes plaignantes dans le corpus qualitatif

Le genre utilisé par la personne plaignante a été déterminé à partir de l'information cochée dans le formulaire de plainte ou saisie dans le logiciel de traitement des plaintes. Dans le corpus de plaintes

²²⁵ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, « Personnes de minorités sexuelles et de genre », 2024, [En ligne].

<https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/demographie/personnes-minorites-sexuelles-et-genre>

²²⁶ STATISTIQUE CANADA. *Tableau 98-10-0036-01 Grands groupes d'âge et genre : Canada, provinces et territoires*, [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810003601> Des données générées sur la participation des personnes trans et non binaires au marché du travail ne sont pas disponibles.

²²⁷ CHAIRE DE RECHERCHE SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET LA PLURALITÉ DES GENRES, préc., note 13.

²²⁸ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 34, p. 14-17.

²²⁹ EGALE, préc., note 64, p. 32.



retenu pour l'analyse qualitative, l'information sur le genre a été corrigée si de bonnes raisons laissaient penser que cette donnée ne correspondait pas au genre auquel s'identifie la personne (p. ex. pronom et accords utilisés dans la plainte, dénonciation de mégenrage, etc.). La catégorie « en transition » a été utilisée lorsque la personne avait entamé un processus de transition au moment des faits, sans toutefois encore utiliser un nouveau pronom.

Le tableau 3 montre que les proportions de personnes s'identifiant aux genres masculins et féminins sont similaires dans le corpus analysé par rapport à l'ensemble des plaintes pour les deux motifs. Parmi les plaintes pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle analysées, 78 % des personnes plaignantes s'identifient au genre masculin et 21,3 % au genre féminin, contre 76,6 % et 18 % dans l'ensemble des plaintes. Pour l'identité ou l'expression de genre, le corpus analysé compte 27 % de personnes s'identifiant au genre masculin et 67,6 % au genre féminin, contre 17 % et 55,4 % respectivement dans l'ensemble des plaintes. Cette dernière différence s'explique notamment par le fait que 25 % des plaintes considérées dans le portrait quantitatif de l'ensemble des plaintes ne mentionnaient pas le genre de la personne plaignante.

Tableau 3
Le genre des personnes plaignantes selon le motif de discrimination dans le corpus pour l'analyse qualitative (1994 – 2020)

Genre utilisé par la personne plaignante dans sa plainte	Deux motifs combinés		Motif « orientation sexuelle »		Motif « identité ou expression de genre »	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Féminin	60	29,9 %	35	21,3 %	25	67,6 %
Masculin	138	68,7 %	128	78,0 %	10	27,0 %
Non binaire	1	0,5 %	0	0 %	1	2,7 %
En transition	1	0,5 %	0	0 %	1	2,7 %
Groupe de personnes de genres différents	1	0,5 %	1	0,6 %	0	0 %
Total	201	100 %	164	100 %	37	100 %

8.2 La modalité de genre des personnes plaignantes

La modalité de genre « réfère à la relation entre le genre d'une personne et celui qui lui a été assigné à la naissance »²³⁰. Une personne qui s'identifie au sexe qui lui a été assigné à la naissance est dite cisgenre, tandis qu'une personne qui a une identité de genre différente de celle traditionnellement associée au sexe qui lui a été assigné à la naissance est dite transgenre. Une personne qui ne

²³⁰ Florence ASHLEY, « L'In/visibilité constitutive du sujet trans : l'exemple du droit québécois », (2020) 35-2 *Canadian Journal of Law and Society / Revue Canadienne Droit et Société* 317-340, <https://doi.org/10.1017/cls.2020.16> [renvois omis].



s'identifie ni au genre masculin ni au genre féminin est quant à elle dite non binaire. D'autres relations entre l'identité de genre d'une personne et le sexe d'une personne peuvent exister.

L'analyse qualitative a révélé que la quasi-totalité des personnes ayant porté plainte pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle n'a pas mentionné leur modalité de genre, probablement parce qu'elles n'estimaient pas cette information pertinente pour le traitement de leur plainte. Comme c'est le cas dans la population générale, la plupart d'entre elles sont vraisemblablement cisgenres. Puisque s'identifier au genre assigné à la naissance est la norme, il est probable que ces personnes n'aient simplement pas envisagé de le mentionner. Sans surprise, la quasi-totalité des plaintes pour discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre a été formulée par des personnes trans ou non binaires. Une seule personne cisgenre a porté plainte pour ce motif, les allégations visant des commentaires sur son apparence qui induisaient qu'elle serait une personne trans.

Tableau 4 La modalité de genre des personnes plaignantes selon le motif dans le corpus pour l'analyse qualitative (1994 – 2020)						
Modalité de genre des personnes plaignantes	Deux motifs combinés		Motif « orientation sexuelle »		Motif « identité ou expression de genre »	
Cisgenre	1	0,5 %	0	0 %	1	2,7 %
Transgenre	36	17,9 %	1	0,6 %	35	94,6 %
Non binaire	1	0,5 %	0	0 %	1	2,7 %
Non mentionnée	163	81,1 %	163	99,4 %	0	0 %
Total	201	100 %	164	100 %	37	100 %

8.3 L'orientation sexuelle des personnes plaignantes

L'orientation sexuelle des personnes plaignantes a été relevée dans les plaintes du corpus qualitatif à partir des termes qu'elles utilisent pour la décrire. Lorsqu'elle n'était pas explicitement mentionnée, il a dans certains cas été possible d'inférer des faits décrits que la personne n'était pas hétérosexuelle ou encore qu'elle le fût.

Parmi les plaintes pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, la plupart des personnes ont mentionné être gaies, homosexuelles, lesbiennes ou non hétérosexuelles. Seulement deux personnes se sont dites bisexuelles, ce qui ne permet pas d'en apprendre beaucoup plus sur la situation de ces personnes que la littérature présente comme étant particulièrement désavantagées en emploi, sans qu'il soit encore bien compris pourquoi. Deux personnes hétérosexuelles ont porté plainte pour ce motif, l'une en raison de rumeurs sur sa prétendue homosexualité et l'autre pour du harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle. Peu de personnes ayant porté plainte pour discrimination sur la base de l'identité ou l'expression de genre ont estimé utile de mentionner leur orientation sexuelle.



Tableau 5
L'orientation sexuelle des personnes plaignantes selon le motif dans le corpus pour l'analyse qualitative (1994 – 2020)

Orientation sexuelle des personnes plaignantes	Deux motifs combinés		Motif « orientation sexuelle »		Motif « identité ou expression de genre »	
Gai ou gaie	42	20,9 %	42	25,6 %	0	0 %
Homosexuel ou homosexuelle	52	25,9 %	52	31,7 %	0	0 %
Lesbienne	16	8,0 %	16	9,8 %	0	0 %
Bisexuel ou bisexuelle	2	1,0 %	2	1,2 %	0	0 %
Non hétérosexuel-le (incluant les inférences)	47	23,4 %	43	26,2 %	4	10,8 %
En questionnement	1	0,5 %	1	0,6 %	0	0 %
Hétérosexuel-le (incluant les inférences)	2	1,0 %	2	1,2 %	0	0 %
Non mentionnée	38	18,9 %	5	3,0 %	33	89,2 %
Groupe de personnes de différentes orientations sexuelles	1	0,5 %	1	0,6 %	0	0 %
Total	201	100 %	164	100 %	37	100 %

8.4 Le dévoilement de l'orientation sexuelle ou de la transidentité au travail

À la lecture des plaintes composant le corpus qualitatif, une attention a été portée à la façon dont l'information sur l'orientation sexuelle ou la transidentité des personnes plaignantes a circulé dans leur milieu de travail.

Au terme de l'analyse, il apparaît que les situations varient grandement quant à savoir si les personnes avaient volontairement dévoilé leur orientation sexuelle ou leur transidentité au travail. Dans environ 42 % des plaintes analysées, l'information n'était pas mentionnée. Dans l'ensemble, une plainte sur quatre indiquait que l'orientation sexuelle ou la transidentité de la personne plaignante était connue de façon générale dans le milieu de travail, tandis que 6,5 % spécifiaient que ces informations n'étaient partagées qu'avec une personne ou quelques personnes choisies, et 1 % avec la direction uniquement. Dans ces plaintes, rien n'indiquait que ce dévoilement était involontaire.

En revanche, une personne plaignante sur quatre n'avait pas communiqué volontairement ces informations dans son milieu de travail. Dans certains cas, les personnes mises en cause ont supposé l'orientation sexuelle ou la transidentité de la personne, souvent sur la base de l'expression de genre. D'autres l'ont découverte par hasard ou dans le cadre de procédures administratives au cours desquelles une personne doit dévoiler des informations sur la personne avec qui elle partage sa vie (assurances, déclaration de conflits d'intérêts, etc.). D'autres encore ont provoqué le dévoilement en insistant auprès de la personne plaignante.



Tableau 6 Le dévoilement de l'orientation sexuelle et de la transidentité au travail selon le motif dans le corpus pour l'analyse qualitative (1994 – 2020)						
Dévoilement volontaire de l'orientation sexuelle ou de la transidentité au travail	Deux motifs combinés		Motif « orientation sexuelle »		Motif « identité ou expression de genre »	
Oui	50	24,9 %	42	25,6 %	8	21,6 %
Oui, auprès d'une ou quelques personnes	13	6,5 %	12	7,3 %	1	2,7 %
Oui, auprès de la direction	2	1,0 %	0	0 %	2	5,4 %
Non	50	24,9 %	38	23,2 %	12	32,4 %
Non mentionné	84	41,8 %	71	43,3 %	13	35,1 %
Non applicable	2	1,0 %	1	0,6 %	1	2,7 %
Total	201	100 %	164	100 %	37	100 %

8.5 D'autres caractéristiques des personnes plaignantes

Dans la plupart des plaintes du corpus qualitatif, les personnes plaignantes n'ont pas révélé d'autres renseignements sur leur identité, encore une fois probablement parce qu'elles ne les estimaient pas nécessaires au traitement de leur plainte. À la lecture des plaintes, certaines caractéristiques ont cependant pu être identifiées, bien que cela n'implique pas qu'elles aient joué un rôle dans la situation de discrimination alléguée.

Tableau 7 D'autres caractéristiques de personnes plaignantes mentionnées dans les plaintes du corpus pour l'analyse qualitative (1994 – 2020), n = 201				
Autres caractéristiques des personnes plaignantes	Oui	Non	Non mentionné	Groupe
Personnes racisées	4 %	1,5 %	94 %	0,5 %
Personnes autochtones	0 %	5,5 %	94,5 %	0 %
Personnes appartenant à une minorité ethnique	3,5 %	3 %	93,5 %	0 %
Personnes en situation de handicap (préexistante aux faits allégués)*	5,5 %	0 %	94,5 %	0,5 %

* Dans plusieurs cas, la situation dénoncée a pu placer la personne plaignante en situation de handicap, notamment en raison des conséquences sur sa santé mentale. Cet aspect sera plutôt traité dans la section sur les effets des situations dénoncées sur les personnes plaignantes.

Quant à l'âge des personnes plaignantes, celui-ci n'est pas mentionné dans 83 % des cas. Parmi les autres, 19 ont entre 18 et 35 ans, 14 entre 35 et 55 ans et 2, plus de 55 ans.



8.6 Les autres motifs de discrimination contribuant aux situations dénoncées

Dans le formulaire de plaintes, les personnes peuvent cocher plus d'un motif de discrimination. Lors de l'analyse, d'autres motifs jouant manifestement un rôle dans la situation décrite ont aussi été relevés, même s'ils n'étaient pas identifiés par la personne concernée ou dans le traitement de la plainte. Ainsi, dans environ le quart des plaintes analysées (23 %), au moins un autre motif apparaît contribuer à la discrimination alléguée. Dans 12 plaintes, un troisième motif entre aussi en jeu. Les motifs « identité de genre » et « expression de genre » ont été décomposés pour refléter plus finement chacune de ces dimensions. Faute d'informations suffisantes dans les plaintes, un traitement plus approfondi de ces données n'a pas été possible.

Tableau 8 Autres motifs de discrimination contribuant aux situations dénoncées selon le motif dans le corpus pour l'analyse qualitative (1994 – 2020), n = 201			
Autres motifs contribuant aux situations dénoncées	Plaintes pour les deux motifs combinés	Plaintes pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle	Plaintes pour discrimination fondée sur l'identité de genre
Sexe	13	8	5
Handicap	8	7	1
Origine ethnique ou nationale	8	6	2
« Race »	6	6	0
État civil	4	4	0
Âge	3	3	0
Expression de genre	3	1	2
Langue	3	3	0
Religion	3	3	0
Condition sociale	1	0	1
Convictions politiques	1	0	1
Identité de genre	1	1	0
Orientation sexuelle	1	0	3
Total	55	42	15

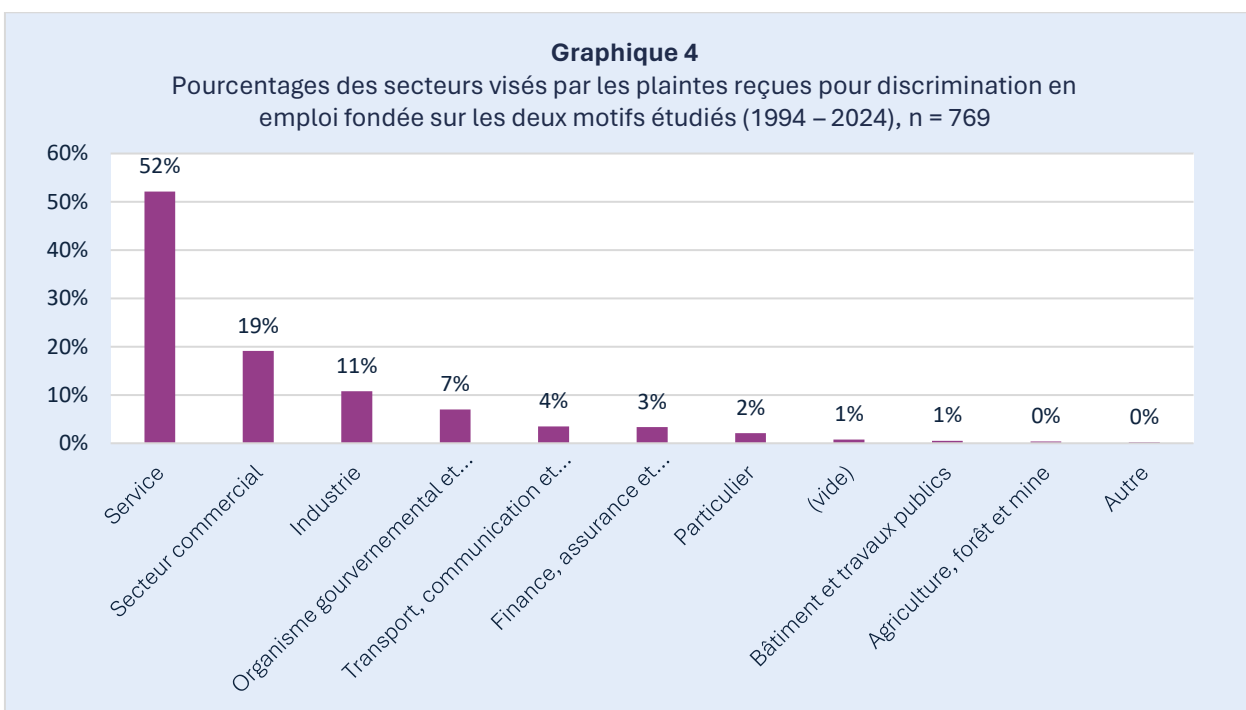


9 Les secteurs d'activité visés par les plaintes

Les données de la Commission sur les plaintes pour discrimination en emploi, tous motifs confondus, proviennent majoritairement du secteur des services (44 %), de l'industrie (18 %) et du secteur commercial (16 %). Historiquement, 10 % des plaintes reçues ont émané des organismes gouvernementaux et publics, mais l'essentiel de celles-ci ont été reçues antérieurement à 2004, soit avant que la Commission ne cesse d'accepter les plaintes concernant des milieux syndiqués.

9.1 Des plaintes provenant principalement du secteur des services et du secteur commercial

Pour les plaintes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre, le secteur des services représente plus de la moitié du total (52 %), ce qui inclut notamment la restauration, l'hôtellerie, la culture, les soins personnels et la santé et les services sociaux. Si on y ajoute le secteur commercial (19 %), qui inclut le commerce de détail et de gros, on atteint 71 %. Ainsi, près des trois quarts des plaintes concernent des emplois généralement en contact avec le public. Ce taux est quant à lui de 62 % pour l'ensemble des motifs, pour un écart de 9 %.



Cet écart peut s'expliquer en partie par le fait que les femmes et les personnes appartenant aux minorités sexuelles sont plus susceptibles que les hommes hétérosexuels de travailler dans la vente



et les services²³¹. Environ le quart des femmes de toutes les orientations sexuelles et des hommes gais travaillent dans ce secteur, comparativement à 16,3 % des hommes hétérosexuels²³². La surreprésentation des plaintes dans les services et le secteur commercial peut aussi s'expliquer par la place qu'occupe la présentation de soi dans ces emplois, et donc l'expression de genre, un aspect pour lequel les personnes LGBTQ+ sont particulièrement ciblées²³³. Les deux explications se renforcent probablement. Les personnes LGBTQ+ sont surreprésentées dans des secteurs généralement moins bien rémunérés²³⁴, notamment en raison de la discrimination systémique. Elles se retrouvent conséquemment davantage dans des emplois en contact avec le public dans lesquels elles sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination sur la base de leur expression de genre, et ce, tant de la part de l'employeur que du public. Des données similaires ne sont pas disponibles concernant les personnes trans et non binaires, mais il est probable qu'elles soient aussi plus susceptibles de travailler dans ces secteurs compte tenu de leurs faibles revenus déclarés²³⁵.

Quant à l'industrie manufacturière, 11 % des plaintes reçues proviennent de ce secteur pour les deux motifs étudiés, alors que cette proportion atteint 18 % tous motifs confondus. Cette différence reflète ce qu'on observe plus largement dans la société : les femmes lesbiennes (4,2 %) et bisexuelles (4,1 %), de même que les hommes gais (5 %), sont moins susceptibles que les hommes hétérosexuels (25,2 %) de travailler dans les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés²³⁶. Les emplois de ce secteur étant généralement mieux rémunérés que ceux du secteur de la vente et des services, le décalage constaté peut contribuer à expliquer les revenus plus faibles de certains groupes vis-à-vis des hommes hétérosexuels²³⁷. Des données équivalentes ne sont pas disponibles pour les personnes trans et non binaires.

Peu de différences selon le genre transparaissent par ailleurs des données de plaintes, à l'exception du secteur de l'industrie pour lequel les hommes GBTQ+ (8,6 %) sont, en proportion, près de trois fois plus nombreux à porter plainte que les femmes (3,2 %) et du secteur des organismes

²³¹ EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA, *Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif – Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, Adelle BLACKETT, 2023, p. 178, [En ligne] <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/groupe-examen-loi.html>.

²³² STATISTIQUE CANADA, préc., note 121.

²³³ Stephanie L BUDGE, Esther N TEBBE & Kimberly A S HOWARD, « The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes » (2010) 57:4 *Journal of Counseling Psychology* 377-393; EGALE, *LGBTQ/2S Workplace Inclusion: Literature Review*, 2020, p. 18-20, [En ligne]. <https://egale.ca/awareness/workplace-literature-review/>

²³⁴ STATISTIQUE CANADA, préc., note 121.

²³⁵ Voir section 3.5 du présent rapport.

²³⁶ STATISTIQUE CANADA, préc., note 121. Statistique Canada prévient que ces données concernant les femmes lesbiennes et bisexuelles et les hommes gais doivent être utilisées avec prudence.

²³⁷ *Id.*



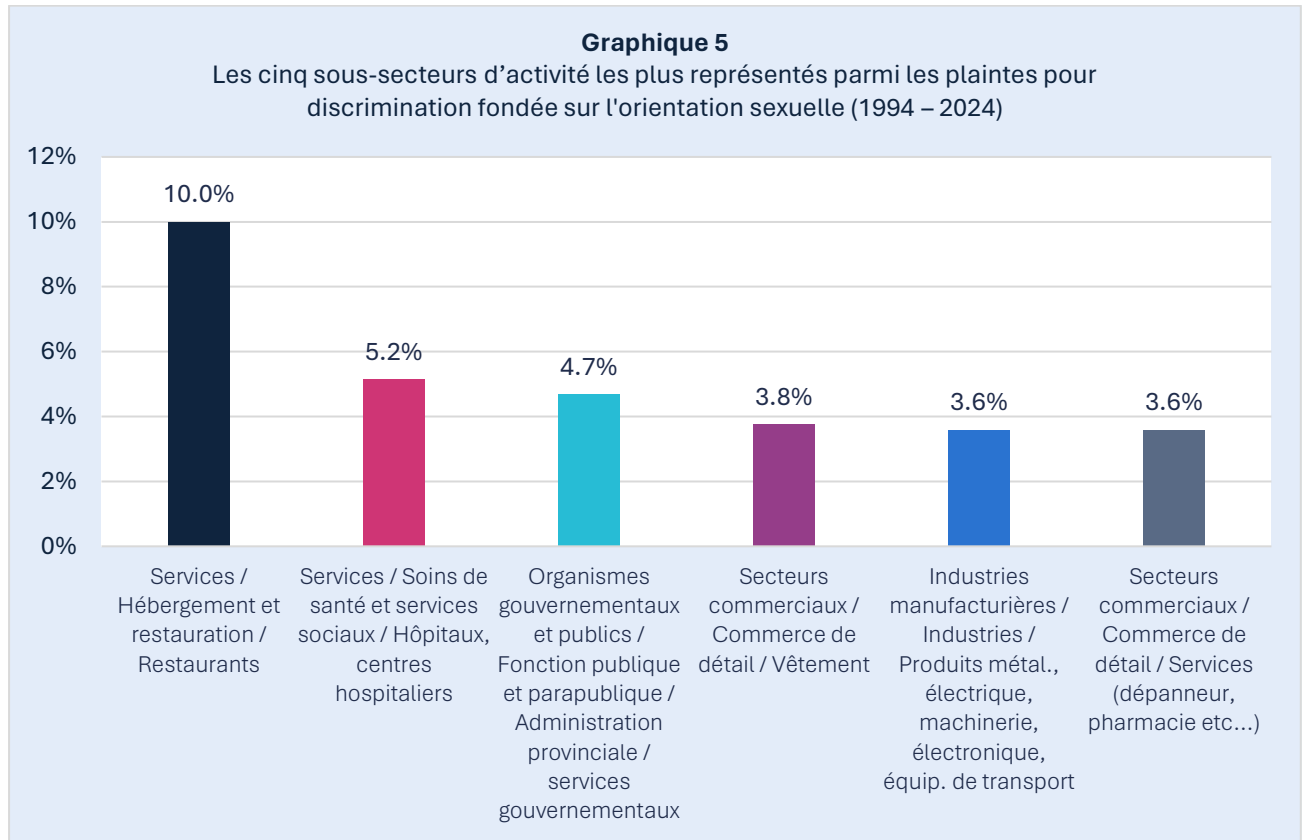
gouvernementaux et publics pour lequel les femmes LGBTQ+ (6,3 %) sont, toujours en proportion, près de deux fois plus nombreuses à porter plainte que les hommes (3,4 %).

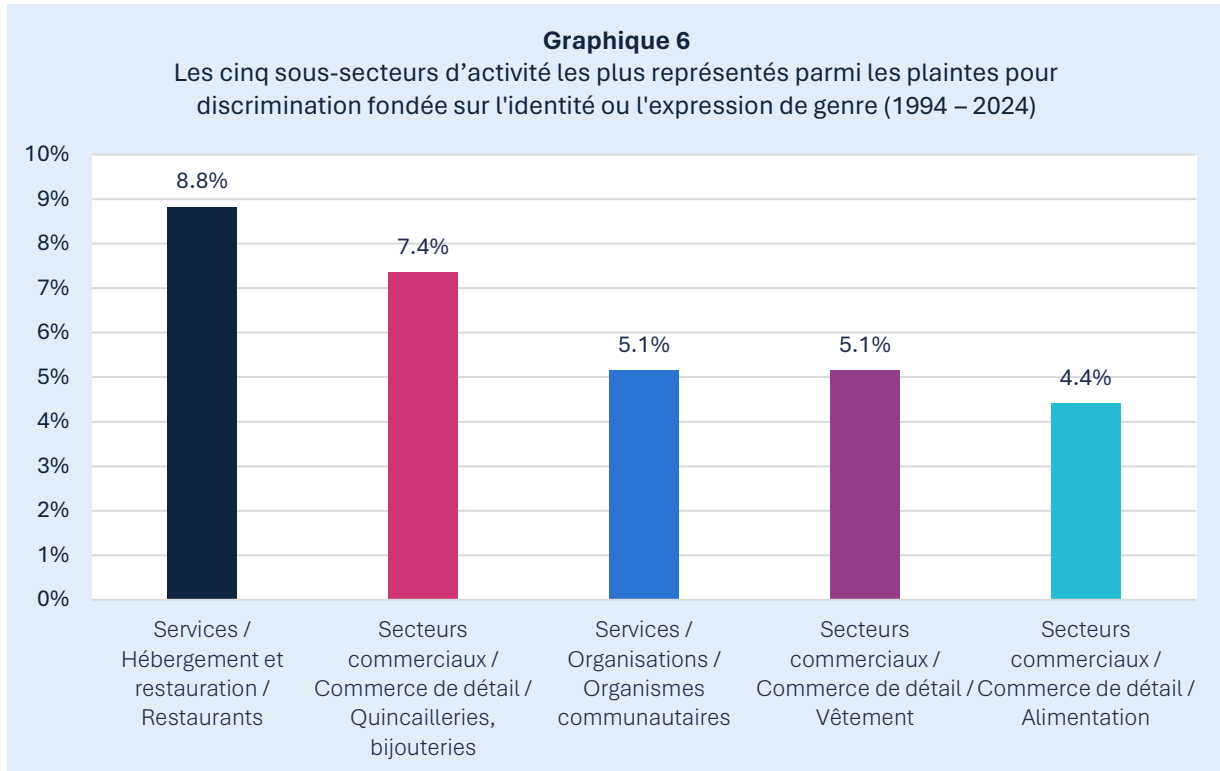
Les plaintes reçues par la Commission offrent bien entendu un portrait limité des dénonciations de situations de discrimination par les personnes LGBTQ+ en emploi, notamment parce qu'une part importante du secteur public n'y est plus représenté depuis 2004 en raison de la perte de l'essentiel de la compétence de la Commission pour recevoir les plaintes de milieux syndiqués. Or, la discrimination en milieu de travail serait plus souvent signalée dans le secteur public et le secteur à but non lucratif en comparaison au secteur privé, y compris pour l'orientation sexuelle²³⁸. Néanmoins, comme souligné précédemment, un plus grand nombre de signalements ne signifie pas nécessairement que la discrimination y est plus fréquente ; la connaissance et l'accessibilité des recours, de même que la sécurité d'emploi, peuvent par exemple faciliter la dénonciation. La présente étude met donc en lumière des plaintes provenant de secteurs où elles sont moins fréquentes et dans lesquels il est possiblement plus difficile de dénoncer, laissant la discrimination moins susceptible d'être documentée.

9.2 Quelques différences dans les secteurs d'activité concernés selon le motif de discrimination

Si on désagrège davantage les secteurs concernés, certaines différences apparaissent entre les plaintes pour discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et de l'identité ou l'expression de genre.

²³⁸ Wendy CUKIER, Andrew PARKIN, Alyssa SAIPHOO, Betina BOROVA et Matthew EDWARDS, préc., note 218, p. 18.





Le premier constat qui se dégage de ces graphiques est que les cinq premiers sous-secteurs concernés pour ces deux motifs diffèrent grandement par rapport aux cinq sous-secteurs les plus fréquents, tous motifs confondus, soit les industries de produits métalliques, etc. (6,31 %), les restaurants (5,42 %), les services gouvernementaux (5,32 %), les hôpitaux (4,43 %) et les administrations locales et municipales (3,31 %).

9.2.1 L'orientation sexuelle : les entreprises de service à la clientèle mises en cause

Parmi les plaintes pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, deux fois plus de plaintes concernent les restaurants (10 %) en comparaison avec les plaintes reçues par la Commission pour l'ensemble des motifs interdits (5,42 %). La restauration arrive bonne première tant chez les hommes (16,3 %) que chez les femmes (13,2 %). La vente de vêtement arrive en quatrième position pour ce motif (3,8 %), alors qu'elle est treizième tous motifs confondus (2 %). Les services (dépanneur, pharmacie, etc.) arrivent quant à eux cinquième (3,59 %) comparativement à dix-septième (1,83 %), tous motifs confondus. Cette désagrégation des secteurs tend à confirmer l'hypothèse selon laquelle les secteurs les plus visés par les plaintes sont ceux en contact avec le public, soit ceux où l'apparence et donc l'expression de genre sont susceptibles d'influencer la façon dont les personnes employées sont traitées par l'employeur et la clientèle.



Le secteur des industries de produits métalliques et autres arrive en premier tous motifs confondus, tandis qu'il arrive cinquième parmi les plaintes pour discrimination sur la base de l'orientation sexuelle.

Pour ce qui est des organismes gouvernementaux et des hôpitaux, ce sont essentiellement des plaintes reçues avant 2004, soit avant que la Commission voie sa compétence pour traiter les plaintes de personnes syndiquées considérablement réduite par les tribunaux.

9.2.2 L'identité ou l'expression de genre : des secteurs peu rémunérés et en contact avec le public

Parmi les cinq premiers secteurs en importance pour les plaintes de discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre, seule la restauration se retrouve aussi parmi les cinq premiers tous motifs confondus, mais dans une plus grande proportion (8,82 % contre 5,42 %).

Toujours pour ce motif et encore plus que pour l'orientation sexuelle, les secteurs concernés sont caractérisés par des emplois généralement peu rémunérés et en contact avec la clientèle (restaurants, commerces de détail, organismes communautaires).

Le très faible nombre (3) de plaintes de personnes non binaires ne permet pas de brosser un portrait des secteurs d'activité concernés.

9.3 Les petits milieux de travail sont davantage visés par les plaintes

Parmi les 116 plaintes constituant le corpus qualitatif et reçues à partir du 1^{er} janvier 2005²³⁹, 74 % visent des entreprises ou organismes de moins de 500 personnes employées, tandis que 63 % visent des milieux de travail comptant moins de 100 personnes employées. Le tiers concernent de très petites entreprises ou organismes employant moins de 25 personnes. Enfin, 10 % visent des milieux comptant 1 à 5 personnes.

La forte représentation des petites entreprises n'est cependant pas étonnante parce que les petites et moyennes entreprises (PME, moins de 500 membres du personnel) employaient 70 % du personnel du secteur privé au Québec en 2020²⁴⁰. D'ailleurs, 98 % des entreprises au Québec comptaient moins de

²³⁹ Pour cette variable, les plaintes reçues avant 2005 ont été exclues. En effet, à partir de ce moment, la Commission a perdu sa compétence pour recevoir la plupart des plaintes provenant de milieux syndiqués, ce qui a affecté la taille des entreprises et organismes visés. Par exemple, la Commission reçoit moins de plaintes visant de grands employeurs du secteur public.

²⁴⁰ STATISTIQUE CANADA, *Contribution à l'emploi du secteur privé, la création brute d'emplois et la destruction par taille d'entreprise, provinces et les territoires, Tableau : 33-10-0093-01*, [En ligne].
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310009301> (consulté le 3 mars 2026).



100 personnes employées en 2023²⁴¹. Les PME apparaissent néanmoins légèrement surreprésentées dans les plaintes, à 74 %, par rapport à leur part de l'emploi au Québec (70 %). La surreprésentation est toutefois plus marquée pour les entreprises de moins de 100 personnes employées : 63 % des plaintes analysées les visent, alors qu'elles représentaient 50 % de l'emploi du secteur privé en 2020²⁴². La Commission a déjà fait un tel constat concernant les plaintes pour discrimination fondée sur le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour le pallier²⁴³.

À l'opposé, le quart de ces plaintes vise de grandes entreprises comptant 500 personnes salariées ou plus, ce qui est légèrement inférieur à leur part du marché du travail dans le secteur privé en 2020 (30 %)²⁴⁴. Au sujet de ces dernières, il convient de souligner qu'environ le tiers de celles visées par les plaintes sont en fait des succursales ou des franchisés. Bien qu'elles relèvent de grandes entreprises, le milieu de travail peut tout de même être de taille relativement modeste, si on pense par exemple à un magasin de vente au détail ou à un restaurant appartenant à une grande chaîne.

Aucune différence notable n'a été relevée entre les plaintes pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression eu égard à la taille des milieux visés.

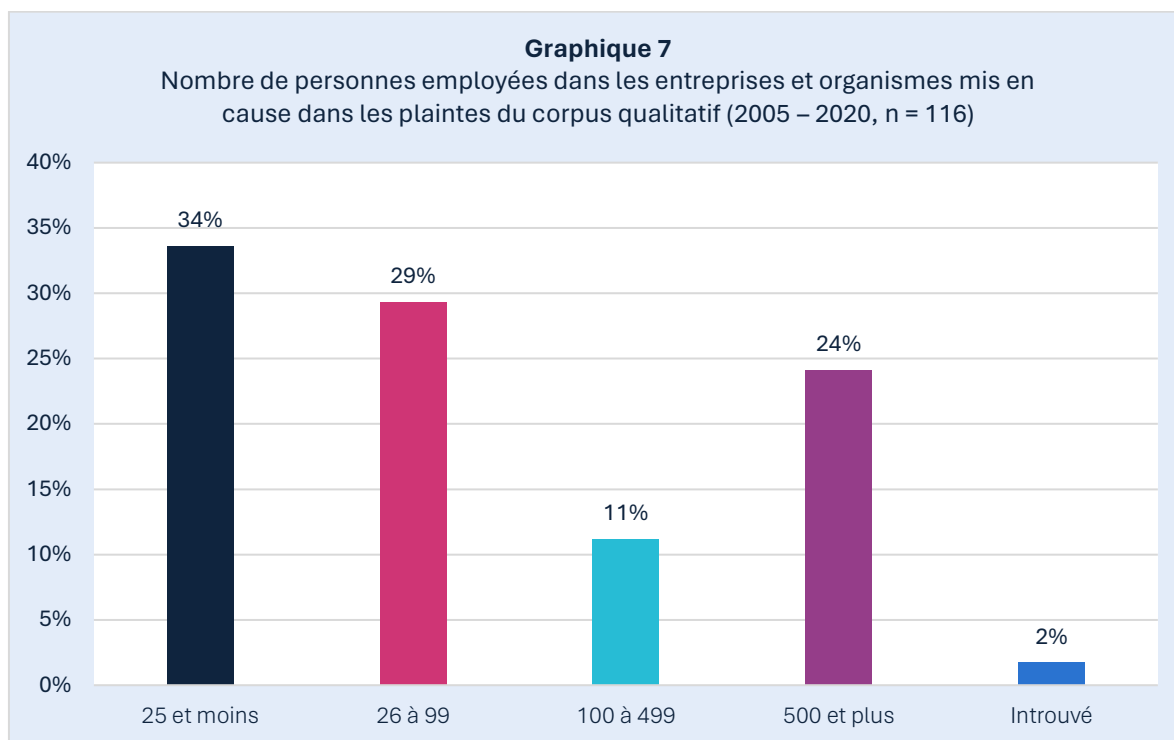
Le nombre de personnes employées a été compilé à partir du registre des entreprises du Québec en date du 7 octobre 2025 ou à partir du site web des entreprises concernées lorsque l'information n'était pas disponible. Ces données doivent être interprétées avec précaution parce qu'il n'a pas été possible de vérifier la taille de l'entreprise ou de l'organisme au moment où la plainte a été logée à la Commission. Or, celle-ci a pu évoluer.

²⁴¹ INNOVATION, SCIENCES ET DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE CANADA, *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2024*, [En ligne]. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2024>

²⁴² STATISTIQUE CANADA, préc., note 240.

²⁴³ Voir COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Les obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap*, 2025, p. 45, [En ligne]. <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/publications/etude-handicap-emploi>

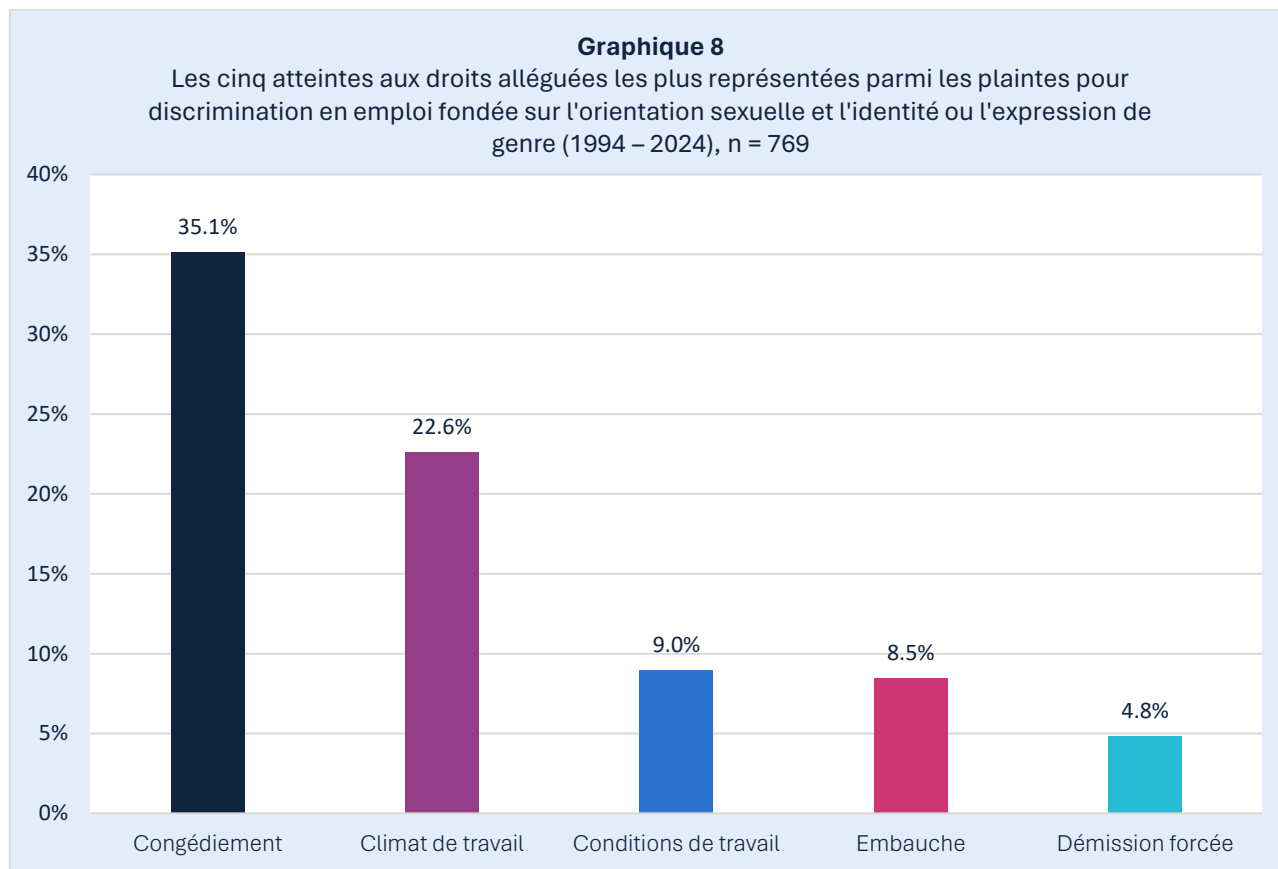
²⁴⁴ STATISTIQUE CANADA, préc., note 240.



10 Ce que dénoncent les personnes plaignantes

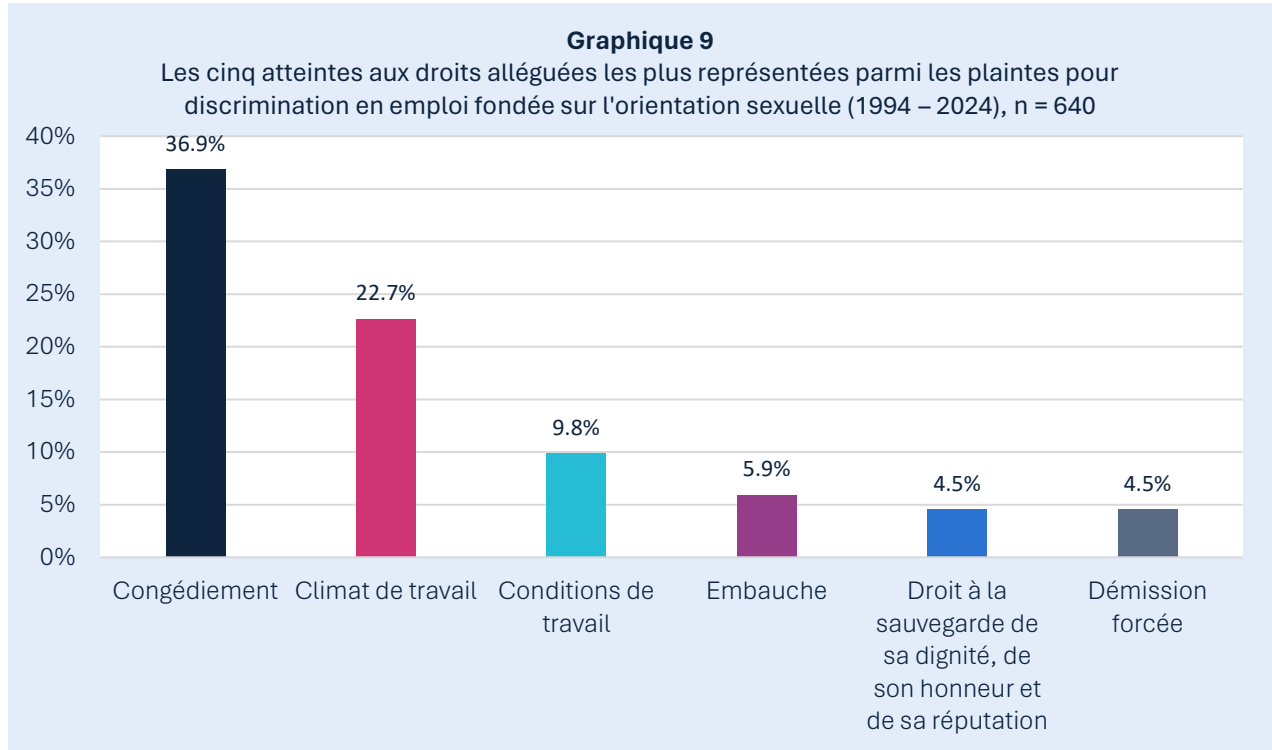
10.1 Les atteintes aux droits alléguées : majoritairement des congédiements et des climats de travail discriminatoires

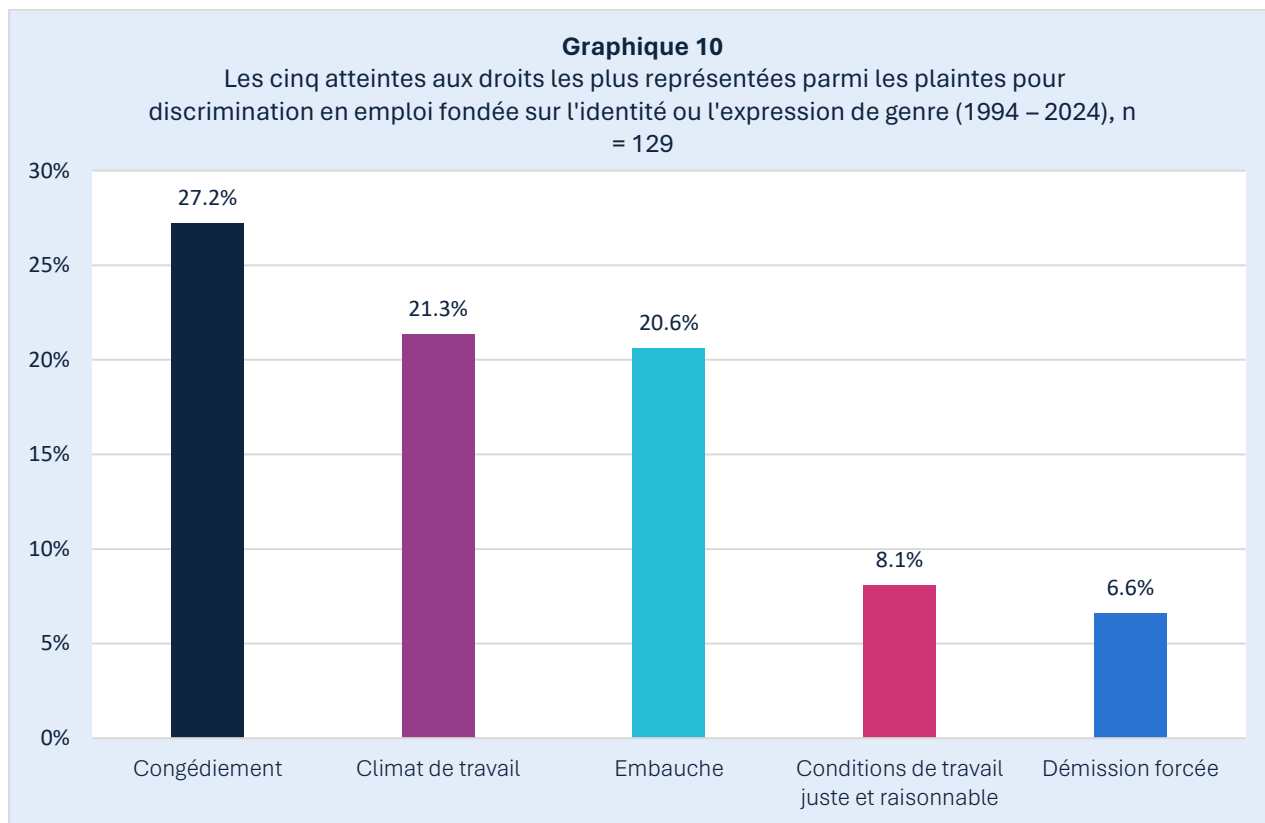
Les personnes portant plainte à la Commission pour discrimination en emploi, tous motifs confondus, allèguent principalement des faits liés à un congédiement (37,6 %), à l'embauche (19,3 %) et aux conditions de travail (8,6 %), suivi de près par le climat de travail (8,4 %). Ces données ne signifient pas que les situations à l'origine des plaintes portent atteinte à un seul de ces droits. Une situation de congédiement discriminatoire peut en effet s'accompagner de propos discriminatoires et avoir été précédée par un climat de travail hostile, comme le montre l'analyse qualitative qui suit. Le logiciel de traitement des plaintes ne permet cependant d'extraire qu'une seule allégation « principale » d'atteinte à un droit, généralement celle au centre de la plainte, bien que d'autres puissent être consignées dans le dossier et prises en compte dans le traitement de la plainte.



Comme le montre le graphique 8, la situation des personnes portant plainte pour discrimination sur la base des deux motifs étudiés diffère quelque peu du portrait de l'ensemble des plaintes. Notamment, les plaintes concernant des climats de travail discriminatoires sont près de trois fois plus fréquentes, à 22,6 %. Les plaintes relatives à l'embauche sont quant à elles deux fois moins nombreuses, à 8,5 %. Ces différences s'expliquent probablement par le fait que l'orientation sexuelle et la transidentité ne sont pas connues de l'employeur au moment de l'embauche ou que les personnes concernées la dissimulent, possiblement en évitant de la mentionner ou encore en ajustant leur expression de genre à l'occasion de l'entrevue²⁴⁵. Une fois embauchées, il peut cependant devenir plus difficile pour les personnes LGBTQ+ de dissimuler en tout temps et vis-à-vis toute personne leur orientation sexuelle ou leur transidentité, ce qui peut exposer ces personnes à un climat de travail hostile et au harcèlement, comme relevé précédemment à partir de la littérature. Les plaintes pour harcèlement discriminatoire sont d'ailleurs proportionnellement plus nombreuses pour ces motifs de discrimination (24,3 %) en comparaison des plaintes reçues tous motifs confondus (14 %).

²⁴⁵ É. MORAND, M. BLAIS, I. CÔTÉ, L. CHAMBERLAND, M. BAIOTTO et M. SAMOILENKO, préc., note 49, p. 21 ; EGALÉ, préc., note 64 ; K. BRENNAN, C. HALPENNY et B. PAKULA, préc., note 102, p. 15-16.





Comme le montrent les graphiques 9 et 10, lorsqu'on distingue les deux motifs, peu de différences apparaissent dans les atteintes discriminatoires alléguées, sauf en ce qui concerne celles relatives à l'embauche qui sont près de quatre fois plus fréquentes dans les plaintes pour discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre (20,6 %) que dans celles pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (5,9 %).

Puisque l'apparence des personnes trans et non binaires n'est pas toujours reconnue comme correspondant au genre auquel elles s'identifient, la discrimination peut être vécue dès l'embauche, à la différence des personnes appartenant aux minorités sexuelles qui peuvent dissimuler leur orientation sexuelle à cette étape. Logiquement, les nombres de plaintes pour congédiement et conditions de travail discriminatoires sont conséquemment plus faibles pour le motif « identité ou expression de genre », les personnes trans et non binaires étant tout simplement moins susceptibles d'être embauchées.



Plainte d'une femme trans, années 2020

J'ai perdu mon emploi tout juste avant la fin de ma probation. Les raisons invoquées me semblaient bidons, mais je ne pouvais rien faire puisque j'étais en probation.

Plainte d'un homme gai, années 2020

Mon niveau d'anxiété et d'angoisse augmentait constamment lorsque je me présentais au travail. Je devais régulièrement prendre des anxiolytiques pour faire face à ce climat de travail hostile et anxiogène où j'anticipais toujours une remarque déplacée.

Plainte d'un homme gai, années 2010

Au cours de l'entrevue d'embauche, l'employeur m'a posé des questions par rapport à mon orientation sexuelle. Il m'a demandé si j'étais homosexuel, mais je n'ai pas voulu répondre. Il a insisté. J'ai finalement dit oui pour qu'il arrête de me poser la question

Plainte d'une femme trans, années 2020

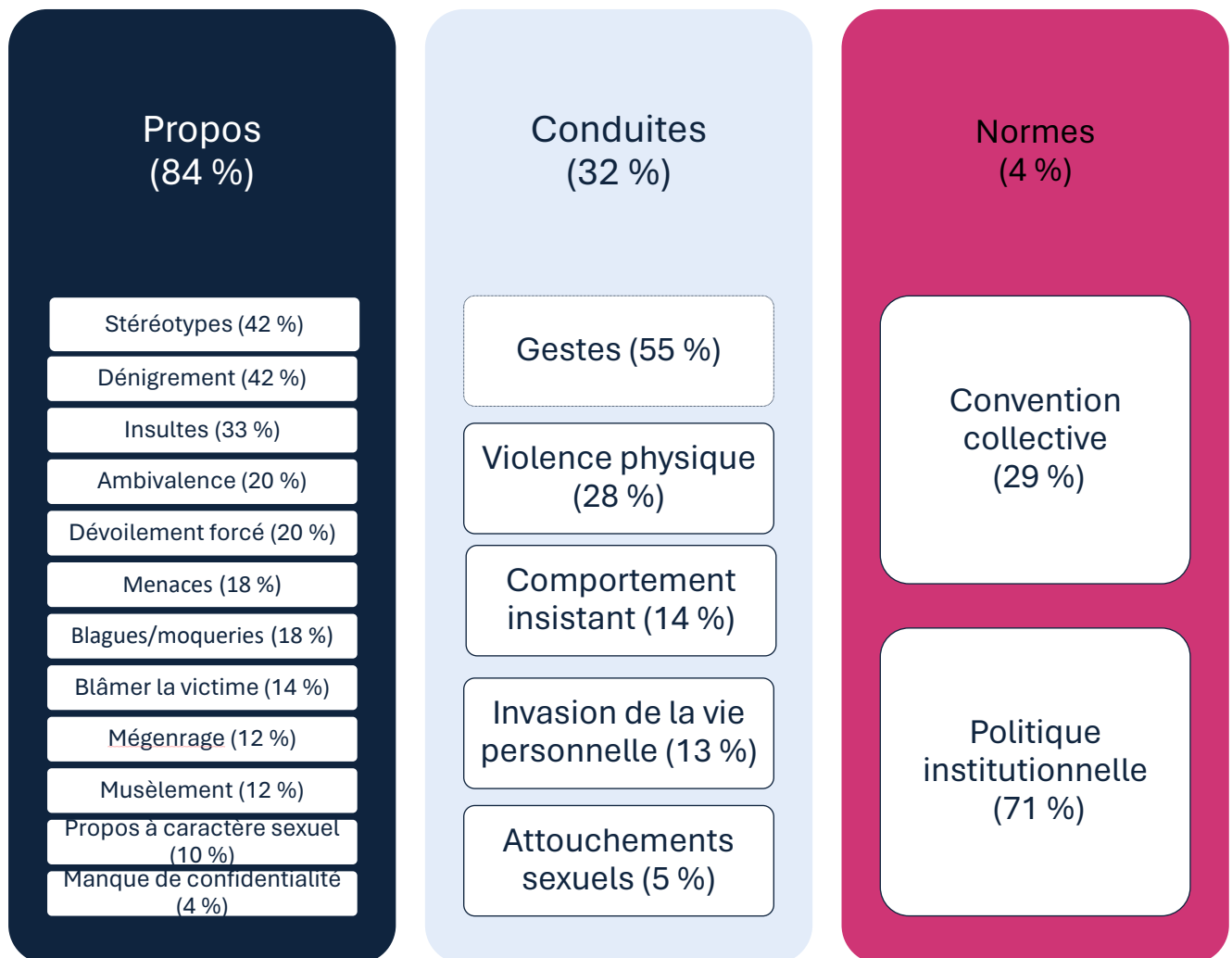
J'ai porté plainte aux ressources humaines concernant le harcèlement que je vivais. Ils ont ensuite prévenu la direction et c'est là que j'ai commencé à subir des représailles au travail qui avait pour but de me discréditer et m'isoler.



10.2 Les manifestations alléguées d'homophobie et de transphobie

Schéma 1

Proportions de plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre alléguant certaines manifestations d'homophobie et de transphobie dans le corpus qualitatif (1994 – 2020), n = 201²⁴⁶



Les manifestations alléguées d'homophobie et de transphobie ont été divisées en trois catégories au cours de l'analyse : les propos, les conduites et les normes. Ce dernier terme ne vise pas les normes sociales, mais plutôt les normes formelles comme les conventions collectives et les politiques

²⁴⁶ Le total des trois types de manifestations — propos, conduites, normes — dépasse 100 % parce qu'une plainte peut en alléguer plusieurs. Il en va de même pour les sous-catégories. Pour ces dernières, les pourcentages sont calculés sur la base du nombre de plaintes reçues dans une catégorie donnée. Par exemple, 84 % des plaintes analysées pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre visent des propos. Parmi celles-ci, 42 % s'appuient sur des stéréotypes.



institutionnelles. À la différence des données de la section précédente, les données qui suivent portent uniquement sur le corpus dédié à l'analyse qualitative (n = 201).

Ce sont de loin des propos qui sont le plus souvent dénoncés dans les plaintes. La variété de ceux-ci est très grande, allant des propos stéréotypés aux menaces en passant par des propos ambivalents, des propos à caractère sexuel et le dévoilement non consenti d'informations sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Ces données indiquent la fréquence à laquelle ces différentes manifestations ont été alléguées dans les plaintes. Elles ne révèlent cependant pas si ces éléments sont centraux dans la plainte. Par exemple, elles font simplement état que des propos sont allégués dans 84 % des plaintes analysées. La grande fréquence des propos s'explique probablement par le fait que c'est généralement ainsi que le lien entre l'atteinte aux droits alléguée et le motif interdit de discrimination est rendu explicite pour la personne concernée. À titre de rappel, un tel lien explicite n'est cependant pas requis pour prouver une discrimination, bien qu'il puisse faciliter l'administration de la preuve.

Il convient toutefois de noter que le cadre juridique applicable aux propos discriminatoires a été considérablement resserré dans les dernières années suivant l'arrêt *Ward* de la Cour suprême rendu en 2021²⁴⁷. Le caractère blessant ou offensant de propos stéréotypés ou autrement fondés sur un motif interdit n'est pas suffisant pour qu'ils soient considérés discriminatoires²⁴⁸. Le préjudice occasionné par les propos doit généralement atteindre un seuil de gravité très élevé et ceux-ci doivent être susceptibles d'affecter l'acceptation sociale d'une personne ou d'un groupe²⁴⁹. Les propos liés à un motif de discrimination restent cependant interdits dans plusieurs circonstances, par exemple lorsqu'ils participent au harcèlement, qu'ils sont tenus dans le cadre d'un processus d'embauche ou encore s'ils rendent le climat de travail hostile. Pour rappel, la présente recherche ne statue pas quant au caractère discriminatoire ou non, au sens juridique, des propos allégués. Leur analyse paraît toutefois importante puisqu'ils sont révélateurs des ressorts de l'homophobie et de la transphobie.

Avant d'aborder les conduites et les normes dénoncées, les prochaines sous-sections passent en revue certains aspects transversaux aux différents types de propos allégués dans les plaintes analysées.

²⁴⁷ *Ward c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, 3 RCS 176.

²⁴⁸ Pour une analyse des implications du jugement *Ward*, voir notamment Stéphanie FOURNIER, Geneviève ST-LAURENT et Lysiane CLÉMENT-MAJOR, « Le droit à l'égalité après l'arrêt *Ward* : lumière sur les conséquences moins visibles de ce jugement » (2024) 53 *R.G.D.* 83-132.

²⁴⁹ *Ward c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, préc., note 247, par. 58, 63, 82-84.



10.3 Les propos dénoncés

10.3.1 Les préjugés et stéréotypes récurrents

La discrimination repose souvent sur des préjugés et stéréotypes, individuels ou érigés en normes, qui teintent notamment la perception des personnes appartenant à certains groupes, l'attitude et les comportements adoptés à leur égard, ainsi que la façon d'appliquer des politiques ou de mettre en œuvre des pratiques. Les préjugés et stéréotypes envers les personnes LGBTQ+ sont nombreux et ont, pour certains, évolué au fil du temps. La plupart sont communs aux minorités sexuelles et de genre, bien que l'intensité et la fréquence aient pu varier selon le sous-groupe à la faveur de certaines avancées sociales.

Dans 42 % des plaintes analysées visant des propos, les personnes plaignantes décrivent des paroles leur ayant été adressées ou ayant été entendues sur leur lieu de travail qui reproduisent des préjugés et stéréotypes. Il s'agit du type de propos le plus fréquent, à égalité avec le dénigrement (42 %), suivi des insultes (33 %) qui, dans bien des cas, puisent aussi dans les mêmes stéréotypes. Ceux-ci peuvent être regroupés dans les catégories qui suivent. Ils sont par ailleurs documentés dans la recherche universitaire et reconnus par les tribunaux.

A. Les stéréotypes traditionnels de genre

Une grande proportion des propos dénoncés repose sur ces stéréotypes²⁵⁰. Une expression fréquente de ceux-ci vise les hommes gais qui sont invités à « travailler ou agir comme un homme » et, à l'inverse, à ne pas se comporter « comme une femme », voire comme « une tapette »²⁵¹. Ils sont parfois dits « trop » efféminés ou « manquant de virilité »²⁵². On remet ainsi en question leur aptitude à exécuter le travail, leur force, leur apparence et l'effet que cette dernière pourrait avoir sur la perception de la clientèle.

Selon la littérature, les femmes lesbiennes sont quant à elles davantage associées à la masculinité, un stéréotype qui n'a pas toujours des effets négatifs, notamment dans les milieux de travail traditionnellement masculins²⁵³. Dans ce dernier cas, certaines femmes lesbiennes visées se retrouvent cependant dans une position inconfortable si elles veulent être elles-mêmes sans valider le

²⁵⁰ Pour des exemples de stéréotypes masculins et féminins, voir GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Définition des stéréotypes*, 2023, [En ligne]. <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/enfance/developpement-des-enfants/consequences-stereotypes-developpement/definition-stereotypes#c133277>

²⁵¹ « Il a déjà été décidé que des propos homophobes, tels que « fifi » et « tapette », constituent des propos méprisants à l'égard des homosexuels. L'utilisation de ces termes « ajoute à l'opprobre et au non-respect de la dignité humaine d'une personne et des homosexuels en particulier ». Il est de même pour toute expression qui a pour effet ou pour but de dénigrer une personne à cause de son identité ou expression de genre. » *Kin c. McNicoll*, préc., note 143, par. 74.

²⁵² Voir par exemple *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Rivest) c. 9113-0831 Québec inc.* (Bronzage Évasion au soleil du monde), préc., note 141.

²⁵³ Voir par exemple É. MORAND et É. FEYIT, préc., note 96, p. 91 ; Audrey APPIAH, Chloe HALPENNY et Basia PAKULA, préc., note 88, p. 16-17.



cliché de l'association entre lesbianisme et masculinité²⁵⁴. Cela dit, comme on l'a vu, les femmes portent moins plainte pour discrimination sur la base de l'orientation sexuelle, ce qui peut aussi expliquer pourquoi ce stéréotype ne se retrouve pas dans les plaintes analysées. Pour les personnes des minorités sexuelles, les stéréotypes masculins et féminins prennent ainsi la forme particulière du stéréotype de « l'inversion du genre »²⁵⁵ par rapport au sexe assigné à la naissance.

Toujours dans les plaintes analysées, les propos dénoncés par les personnes trans ciblent particulièrement leur apparence. Une femme trans n'est par exemple pas toujours considérée assez féminine dans son milieu de travail, que ce soit au point de vue de l'apparence physique, de l'habillement ou du timbre de la voix, comme en fait aussi état la jurisprudence²⁵⁶. Chez un homme trans, les propos prétendent notamment déceler la féminité dans les attitudes et qualités (délicatesse, finesse, douceur, gentillesse), comme si ces attributs n'étaient pas partagés au-delà du genre.

Ces formules sont typiques du sexisme dans la mesure où elles opposent des stéréotypes de la masculinité et de la féminité, en plus de les hiérarchiser, la première étant présentée comme supérieure à la seconde. Les femmes sont de plus réduites à leur apparence.

Plainte d'un homme gai, années 2000

Je suis en train de discuter avec une collègue quand, subitement, elle déclare : « Comment t'es assis, ça m'énerve ! Tiens-toé donc comme un vrai homme. »

Plainte d'un homme gai, années 2020

Mon patron m'a dit que j'agissais en « diva » et que je ne voulais travailler que quand ça me tente.

B. L'hypersexualisation

Une autre variante des propos dénoncés réduit les personnes LGBTQ+ à leur sexualité. Les hommes gais sont associés à une sexualité exacerbée ou excessive²⁵⁷, tandis que le corps des femmes trans tend à être perçu uniquement sous l'angle sexuel²⁵⁸. Les commentaires postulent que les personnes

²⁵⁴ Line CHAMBERLAND et JULIE THÉROUX-SÉGUIN, « Sexualité lesbienne et catégories de genre » (2009) 1 *Genre, sexualité & société*, p. 5-9, [En ligne]. <https://journals.openedition.org/gss/772>

²⁵⁵ *Id.*

²⁵⁶ Voir par exemple *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (E.B.) c. 9302-6573 Québec inc.* (Bar Lucky 7), préc., note 142, par. 22-26.

²⁵⁷ Line CHAMBERLAND et Julie THÉROUX-SÉGUIN, « Les stéréotypes à l'égard des gais et lesbiennes : des révélateurs de l'intersection entre genre et sexualité » (2014) 26 *Nouvelles pratiques sociales* 2, p. 82-96, [En ligne]. <https://www.erudit.org/fr/revues/nps/2014-v26-n2-nps01770/1029263ar/>

²⁵⁸ Greta BAUER et Rebecca HAMMOND, « Toward a broader conceptualization of trans women's sexual health » (2015) 24 *The Canadian Journal of Human Sexuality* 1, [En ligne]. <https://doi.org/10.3138/cjhs.24.1-CO1>



visées ne pensent qu'à la sexualité, ne se définissent que par elle et ne sont motivées que par elle, ou encore qu'elles sont susceptibles de répondre favorablement à toutes les avances sexuelles. Ce stéréotype attise la méfiance et alimente le suivant.

Plainte d'un homme gai, années 2000

C'est homophobe d'associer mon gym à un lieu de baise parce qu'il est dans le Village.

Plainte d'un homme gai, années 2020

Après que mon gestionnaire avait commenté mon apparence qui était typique d'un gai selon lui, il m'a dit que je devrais aller me promener les fesses à l'air dans le Village où se tiennent les prostituées.

C. La menace

Le stéréotype de la sexualité soi-disant non contrôlée des personnes LGBTQ+ contribue à celui les présentant comme une menace potentielle, en particulier pour les femmes et les enfants. Dans les plaintes analysées, celui-ci vise particulièrement les hommes homosexuels ou gais qui sont régulièrement associés à la pédophilie, y compris dans les dernières années. La caractérisation des personnes LGBTQ+ comme des pédophiles ou des délinquants sexuels dangereux a d'ailleurs été reconnue par la Cour suprême comme perpétuant des mythes et stéréotypes²⁵⁹. Brandie faussement, elle peut être diffamatoire lorsqu'elle ternit une réputation aux yeux d'une personne raisonnable²⁶⁰. Ce stéréotype est aussi parfois utilisé dans les plaintes pour retourner une situation alléguée de harcèlement : la personne plaignante est dépeinte par la personne mise en cause comme étant évidemment l'agresseur compte tenu de son orientation sexuelle.

Plainte d'une femme lesbienne, années 1990

En tant qu'homosexuelle, je pouvais harceler, selon la compagnie, mais pas être harcelée.

Plainte d'un homme gai, années 1990

Ma supérieure est allée jusqu'à dire à des clients de faire attention parce que j'allais leur sauter dessus.

Plainte d'un homme gai, années 2020

Des collègues en ont monté d'autres contre moi. Ils me traitaient de pédophile.

²⁵⁹ *Saskatchewan (Human Rights Commission) c. Whatcott*, 2013 SCC 11, par. 45 ; voir aussi *Rainbow Alliance Dryden et al v. Webster*, 2025 ONSC 1161 (CanLII), par. 136-139.

²⁶⁰ *Id.*, par. 158-170.



D. La pathologisation

Ces propos associent le fait d'être homosexuel ou trans à une maladie, généralement un trouble mental²⁶¹. Plus généralement, ce stéréotype sous-entend une remise en question et une condamnation de l'existence même des personnes LGBTQ+, et particulièrement des personnes trans et non binaires²⁶². Plusieurs plaintes analysées font référence à une orientation sexuelle minoritaire ou à la transidentité comme étant quelque chose qui peut être changé, corrigé ou soigné. Par exemple, des personnes plaignantes rapportent avoir été invitées à « se faire soigner ». Une personne non binaire s'est fait dire qu'elle « ne savait pas qui elle était » et qu'elle semblait « se chercher ». Une plaignante lesbienne dénonce quant à elle qu'un collègue qui tentait de la séduire insinuait qu'il pourrait la rendre « hétéro ». La Cour suprême a déjà reconnu que les personnes trans « sont victimes de stéréotypes selon lesquels elles sont malades ou confuses simplement parce qu'elles s'identifient comme transgenres »²⁶³, un stéréotype dont les personnes homosexuelles ont aussi été historiquement la cible²⁶⁴.

Plainte d'une femme trans, années 2010

Mes supérieurs n'étaient vraiment pas à l'aise avec ma situation. Ils disaient que ça pourrait nuire aux clients et que les personnes transgenres prennent beaucoup de congés et donc que ça ferait augmenter les primes d'assurance collective, etc.

Plainte d'une personne non binaire, années 2010

Le directeur a d'abord semblé vouloir comprendre ce qu'était une personne trans. Il m'a finalement dit qu'il ne comprenait pas et qu'il ne trouvait pas ça normal.

Ces différents stéréotypes et préjugés teintent différents types de propos, que ce soit les propos dénigrants, les insultes, les moqueries, les menaces ou encore les propos à caractère sexuel. Ils prennent aussi parfois une connotation sexiste, raciste ou capacitiste.

10.3.2 Le dévoilement de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre au travail

Le dévoilement de l'orientation sexuelle et/ou de la transidentité au travail est un enjeu de droits central dans plusieurs plaintes. Il se manifeste de deux façons : le dévoilement non consenti de cette information par des collègues ou la direction et l'interdiction faite aux personnes concernées d'en

²⁶¹ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 34, p. 12-14.

²⁶² *Hansman c. Neufeld*, 2023 CSC 14 (CanLII), par. 85,

²⁶³ *Id.*

²⁶⁴ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 5, p. 22 ; Voir aussi : Jack DRESCHER, « Out of DSM: Depathologizing Homosexuality », *Behavioral Science*, vol. 5, n°4, 2015, p. 571, [En ligne].
<https://www.mdpi.com/2076-328X/5/4/565>



faire mention au travail. Ces deux situations sont en fait les faces d'une même médaille, soit le contrôle de l'identité d'une personne au travail.

Le dévoilement forcé concerne 16 % des plaintes analysées (ou 20 % de celles visant des propos). Selon celles-ci, il peut se faire auprès de l'employeur, des collègues ou de la clientèle. Il survient à différents moments, comme l'intégration en emploi, la complétion d'un formulaire relatif aux assurances collectives ou de déclaration de conflits d'intérêts, un changement de poste, la transition de genre, voire la référence auprès d'un nouvel employeur. L'information éminemment personnelle sur l'orientation sexuelle ou la modalité de genre est ainsi susceptible de circuler de différentes façons relativement routinières au sein d'une organisation, tant formelles (formulaires) qu'informelles (échanges sur des sujets liés à la vie hors du travail). C'est notamment le cas si le personnel n'est pas sensibilisé aux effets que peut avoir son dévoilement pour les personnes concernées ou encore si des mesures ne sont pas prises pour en limiter la diffusion. Cette information peut aussi être divulguée plus ou moins largement par maladresse, pour nuire à une personne, pour réorganiser le travail de façon à l'isoler de la clientèle ou pour l'exposer à la moquerie et à l'humiliation.

À titre d'exemple, 9 % des personnes LGBTQ+ interrogées dans le cadre de l'Enquête SAVIE-LGBTQ ont déclaré avoir été forcées de changer d'emploi après avoir divulgué leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, un pourcentage qui augmente à 20 % pour les personnes trans et non binaires²⁶⁵.

Comme pour d'autres données liées à des motifs interdits de discrimination, la divulgation non consentie de renseignements relatifs à l'orientation sexuelle et/ou à l'identité de genre d'une personne est susceptible de porter atteinte à ses droits à la sauvegarde de sa dignité et au respect de sa vie privée en toute égalité, en plus de l'exposer à la discrimination et à des préjudices en emploi et au-delà, comme l'a d'ailleurs déjà reconnu la jurisprudence²⁶⁶.

Plainte d'une femme lesbienne, années 2000	Plainte d'une femme trans, années 2010	Plainte d'une femme trans, années 2010
Quand le contremaître a appris que j'étais gaie, il a dit à tous les nouveaux employés que j'étais aux femmes.	Cet automne, un organisme a donné une formation sur la diversité sexuelle et de genre au personnel de notre établissement à ma demande. Durant la formation, mon supérieur a	Pendant l'entrevue d'embauche, on me demande si je serais prête à « assumer » que je suis transgenre devant mes collègues. J'ai répondu que oui si je n'avais pas le choix, tant qu'on m'appelle par

²⁶⁵ Martin BLAIS, « Portrait des communautés LGBTQ+ au Québec : bilan d'une enquête historique sur leurs expériences d'inclusion et d'exclusion sociales », Présentation dans le cadre des Journées annuelles SAVIE-LGBTQ, 12 novembre 2020, [En ligne]. <https://savie-lgbtq.uqam.ca/journees-savie-lgbtq/>

²⁶⁶ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (E.B.) c. 9302-6573 Québec inc. (Bar Lucky 7)*, préc., note 142, par. 19-32. Voir aussi *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (M.L.) c. Maison des jeunes À-Ma-Baie inc.*, 1997 CanLII 46 (QC TDP).



	dévoilé que j'étais trans sans mon autorisation.	mon prénom féminin et que les clients ne sont pas informés de ma vie privée. Le gestionnaire me rétorque alors : « Si tu te fais intimider, ne viens pas te plaindre ! » J'ai acquiescé tristement.
Plainte d'un homme gai, années 2020		
Devant des clients, mon supérieur me présentait comme « Le Gay ».		

Dans d'autres situations, il est plutôt demandé à la personne concernée de laisser sa « vie privée » à la maison ou encore de garder secrète son orientation sexuelle ou sa transidentité, portant ainsi potentiellement atteinte à sa liberté d'expression. C'est le cas dans 10 % des plaintes analysées (ou 12 % de celles visant des propos). Parfois, le dévoilement et le musèlement se rencontrent dans la situation d'une même personne, par exemple lorsque l'employeur interdit à une personne trans de parler de sa transition après l'avoir appris à la suite du dévoilement non consenti de cette information par un collègue.

L'enjeu du dévoilement préoccupe une grande proportion des personnes LGBTQ+. Selon l'Enquête SAVIE-LGBTQ, 41 % des personnes répondantes qui travaillent se sont retenues de dire ou de faire des choses qui pourraient dévoiler leur orientation sexuelle en raison d'un environnement hostile au travail dans les 12 mois ayant précédé l'enquête, tandis que 65 % des personnes trans en ont fait de même relativement à leur transidentité²⁶⁷.

Lorsque le dévoilement est fait dans le respect des personnes concernées, il peut aussi contribuer à la visibilité des personnes LGBTQ+ en emploi et donc possiblement participer à rendre un milieu de travail plus attrayant pour les personnes concernées qui pourraient y voir un signe d'ouverture²⁶⁸. Un milieu de travail acceptant et des mesures anti-discrimination sont en effet des conditions facilitant le dévoilement²⁶⁹. Le non-dévoilement doit à l'opposé aussi être respecté. Certaines personnes préfèrent résister à l'injonction de révéler cette part de leur intimité au travail, alors que d'autres ne dévoilent pas ces informations pour se protéger ou encore pour garder le contrôle sur leur circulation, notamment si elles peuvent être exposées à la discrimination dans d'autres sphères de leur vie, dont la famille²⁷⁰.

²⁶⁷ CHAIRE DE RECHERCHE SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET LA PLURALITÉ DES GENRES, préc., note 13.

²⁶⁸ É. MORAND et É. FEYTIT, préc., note 96, p. 153.

²⁶⁹ SEILER-RAMADAS et al., 2021, préc., note 101, p. 2

²⁷⁰ É. MORAND et É. FEYTIT, préc., note 96, p. 110-111 ; CHBAT, M., PAGÉ, G., CÔTÉ, I. & BLAIS, M., « Resistance strategies and identity reappropriation of LGBTQ+ migrants in Québec » (2023) 24 *Journal of International Migration and Integration* 4, 1751-1771. <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01039-3>



Plainte d'un homme gai, années 2010

Le gérant du magasin me demande d'arriver 15 minutes avant mon quart de travail. Pendant cette rencontre, il me demande de ne pas parler de ma vie privée et de ne pas dire que je suis marié à un homme.

10.3.3 Les blagues et moqueries

L'humour est reconnu dans la littérature scientifique comme un des principaux vecteurs de l'homophobie et de la transphobie en milieu de travail²⁷¹. Les blagues et moqueries font partie intégrante de l'expérience du travail dans la mesure où elles participent de la sociabilité quotidienne entre collègues et peuvent nourrir le sentiment d'équipe. Parallèlement, elles peuvent contribuer à renforcer des stéréotypes envers les personnes LGBTQ+, à les marginaliser, à alimenter un climat de travail hostile et à les maintenir dans un état de stress et d'anxiété. L'humour au travail mobilisant des références à la diversité sexuelle et de genre place en effet les personnes LGBTQ+ dans la délicate position de devoir constamment jongler entre la participation à ces moqueries pour faire partie du groupe et leur dénonciation au risque d'être perçues comme étant « rabat-joie ».

Malgré l'importance sociale de l'humour au travail, les blagues et moqueries ne sont dénoncées que dans 15 % des plaintes analysées (ou 18 % de celles visant des propos), généralement aux côtés d'autres allégations. Ce résultat est intéressant parce qu'on entend souvent dire que les personnes visées s'offusqueraient trop facilement, au point où leur sensibilité présumée limiterait la liberté d'expression des personnes à l'origine des propos. Il semble pourtant que les personnes concernées ne portent pas plainte à la première « blague ».

Les plaintes analysées sont principalement formulées par des personnes homosexuelles, fort probablement en raison du fait que les personnes trans sont plus fréquemment exclues dès l'embauche ou font l'objet d'un traitement encore plus défavorable. Elles décrivent ce qu'elles appellent des « jokes plates », des collègues imitant une voix dite « homosexuelle », des blagues à caractère sexuel, le climat hostile engendré, mais aussi les racontars et blagues qu'elles tolèrent ou acceptent comme étant normales au travail.

Plainte d'une femme lesbienne, années 1990

Il était tout à fait normal que les patrouilleurs fassent des commentaires ou des blagues au sujet de ma conjointe et moi. Même si mon supérieur leur demandait de cesser, il n'avait de toute façon pas de contrôle véritable sur les placotages.

²⁷¹ É. MORAND et É. FEYTIT, préc., note 96 ; É. MORAND et al., « Les « plaisanteries » des collègues de travail : terrain d'oppression et de résistance à la violence pour les personnes LGBTQ+ » (2023) 30 Genre, sexualité & société, préc. note 49 ; L. CHAMBERLAND, M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46, p. 73-74.



Bien que le seuil juridique soit très élevé pour conclure que des blagues sont discriminatoires, particulièrement depuis le jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Ward*²⁷², il n'en demeure pas moins que l'humour affecte l'expérience des personnes LGBTQ+ au travail. Ce seuil est en outre tributaire de l'ensemble des circonstances²⁷³. Il est donc possible que des propos prononcés sous le couvert de l'humour, mais qui incitent à discriminer la personne, puissent atteindre le seuil de gravité nécessaire pour entraîner une atteinte discriminatoire au droit à la sauvegarde de la dignité de la personne (art. 4). Par ailleurs, dans le contexte particulier du travail, des blagues portant sur l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre sont susceptibles de porter atteinte au droit des personnes concernées à un milieu de travail exempt de discrimination (art. 16), à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique (art. 46) ou encore constituer du harcèlement discriminatoire (art. 10.1).

Plainte d'un homme gai, années 2010

Les jours les moins occupés à l'entrepôt étaient les jours des blagues contre moi.

Plainte d'un homme trans non hétérosexuel, années 2010

Mon chef se moque toujours de mon orientation sexuelle et plaisante à ce sujet avec mes collègues en parlant de moi ouvertement.

Aussi, les propos dénoncés dans les plaintes viennent rarement seuls. Sauf dans trois plaintes, ils sont accompagnés d'autres manifestations de l'homophobie ou de la transphobie, dont des gestes à connotation homophobe (18 %) et de la violence physique (11 %). Dans 68 % des plaintes, ils sont tenus dans des climats de travail allégués empreints de discrimination.

10.3.4 Le mégenrage

Mégenrer consiste à attribuer à une personne un genre qui ne correspond pas à celui auquel elle s'identifie²⁷⁴, notamment lorsqu'on s'adresse à elle, par exemple en utilisant le mauvais titre de civilité (madame, monsieur ou autre) et pronom (elle, il, iel ou autre). Le mégenrage est davantage reconnu lorsqu'il vise les personnes trans. L'analyse réalisée montre cependant que le mégenrage est dénoncé dans 10 % des plaintes analysées (ou 12 % de celles visant des propos), tant sur la base de l'orientation sexuelle que de l'identité ou l'expression de genre, et ce qu'elles soient formulées par des personnes LGBTQ+ cisgenres ou trans. Comme pour les blagues et moqueries, les personnes concernées ne portent généralement pas plainte à la première occasion, simplement parce qu'une

²⁷² *Ward c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, 2021 CSC 43.

²⁷³ *Id.*, voir notamment le par. 84.

²⁷⁴ « Mégenrer », *Le Robert : Dico en ligne*, [En ligne]. <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/megenrer>



personne s'est trompée de pronom de bonne foi. Ce sont presque toujours des cas de mégenrage qui semblent intentionnels et répétés.

Plainte d'un homme gai, années 2010

Une employée m'appelait toujours en utilisant « elle » ou en féminisant mon nom. Elle me souhaitait aussi une bonne fête des Mères.

Plainte d'un homme trans, années 2020

J'ai fait mon coming out trans au travail en février. J'ai bien dit que je voulais qu'on utilise mon prénom masculin et qu'on s'adresse à moi au masculin. Dans les jours qui ont suivi, une collègue qui ne me considérait jamais devant les clients a commencé à s'adresser à moi face à la clientèle en utilisant mon ancien prénom féminin.

Le mégenrage se voit progressivement reconnu dans la jurisprudence canadienne depuis le début des années 2020²⁷⁵. En 2021, le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a par exemple conclu que mégenrer une personne employée sur le lieu de travail constitue une discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre²⁷⁶. Dans cette décision, le tribunal a considéré « l'utilisation de pronoms appropriés comme un droit fondamental et non comme un accommodement »²⁷⁷. Il ajoute que les pronoms sont « une partie fondamentale de l'identité d'une personne » et qu'utiliser les bons pronoms affirme et valide qu'une personne mérite respect et dignité²⁷⁸. Le Tribunal canadien des droits de la personne a repris cette analyse²⁷⁹. Mégenrer une personne au travail est ainsi susceptible de violer le droit à l'égalité dans les différents aspects de l'emploi (art. 16 de la Charte), voire, dans certains cas, de constituer des propos discriminatoires portant atteinte au droit d'une personne à la sauvegarde de sa dignité (art. 4). Si les propos sont particulièrement méprisants ou répétés, ils pourraient aussi être une manifestation de harcèlement discriminatoire (art. 10.1).

10.3.5 Le rôle de l'expression de genre

L'analyse des plaintes révèle à quel point l'expression de genre est centrale dans les discriminations alléguées envers les personnes LGBTQ+, et ce, tant dans les propos les visant que dans les conduites adoptées à leur égard, qui seront abordées dans la section suivante. Dans nombre de plaintes, l'apparence des personnes plaignantes est jugée par des collègues ou des supérieurs comme étant « trop » féminine ou « trop » masculine. Les « manières » qualifiées d'homosexuelles sont moquées,

²⁷⁵ Voir *R. c. Lévesque*, 2022 QCCQ 12793, par. 100-132.

²⁷⁶ *Nelson v. Goodberry Restaurant Group Ltd. dba Buono Osteria and others*, 2021 BCHRT 137. En Ontario, voir aussi *EN v. Gallagher's Bar and Lounge*, 2021 HRTO 240 (CanLII).

²⁷⁷ *R. c. Lévesque*, préc., note 275 citant *Nelson v. Goodberry Restaurant Group Ltd. dba Buono Osteria and others*, préc., note 276.

²⁷⁸ *Nelson v. Goodberry Restaurant Group Ltd. dba Buono Osteria and others*, préc., note 276, par. 82.

²⁷⁹ *Bilac c. Abbey, Currie et NC Tractor Services Inc.*, 2023 TCDP 43 (CanLII), par. 43.



ridiculisées ou imitées. Sur la base de stéréotypes sur l'apparence des personnes LGBTQ+, des rumeurs sont lancées quant à l'appartenance de personnes plaignantes à ce groupe.

Plainte d'une femme trans en transition, années 2010

Je suis arrivée au travail avec du maquillage. Vers 11 h, mon patron est venu me rencontrer à la caisse et m'a dit qu'il ne voulait pas de « ça » en pointant mon visage, que ça ne faisait pas « professionnel ». Il ajoute : « On ne sait pas ce que les clients pourraient penser... »

Plainte d'un homme gai, années 2010

Les gens me reprochent d'avoir des manières soi-disant homosexuelles. On m'a dit que j'étais trop expressif, que mes manières sont trop féminines et que je parle avec mes mains.

En 2017, la Commission ontarienne des droits de la personne a par ailleurs étudié la façon dont les codes vestimentaires sexualisés ou fondés sur le sexe dans le secteur de la restauration peuvent être discriminatoires sur la base du sexe, de l'expression de l'identité de genre [identité sexuelle] ou d'autres motifs interdits, ainsi que de l'intersection de ceux-ci²⁸⁰. Les jeunes femmes seraient particulièrement susceptibles de subir les conséquences négatives de telles politiques (vêtements plus chers, moins confortables, plus stéréotypés, plus sexualisés, etc.)²⁸¹.

Plus récemment, dans une affaire jugée par le Tribunal des droits de la personne, le gérant d'un bar a demandé à une candidate à l'embauche comme serveuse si elle était trans. Elle a répondu par l'affirmative, en ajoutant que ses documents d'identité avaient été modifiés, qu'elle avait été opérée et que sa transition était terminée. Le gérant lui a alors rétorqué que « ça paraît un peu dans [s]a voix », lui laissant ainsi l'impression que, quoi qu'elle fasse, elle ne serait jamais assez « femme » pour être embauchée. Bien que le juge conclue uniquement à une discrimination fondée sur l'identité de genre, les faits donnent à penser qu'il s'agit également d'une discrimination fondée sur le sexe et l'expression de genre.

Les résultats qui précèdent confirment l'analyse de la Commission selon laquelle les motifs « sexe », « orientation sexuelle » et « identité ou expression de genre » offrent des protections complémentaires contre la discrimination²⁸². Ils se renforcent mutuellement pour couvrir les différents aspects du sexisme, de l'hétérosexisme et du cissexisme²⁸³.

²⁸⁰ COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Pas au menu. Rapport d'enquête sur les codes vestimentaires sexualisés fondés sur le sexe dans les restaurants de l'Ontario*, 2017, [En ligne]. <https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Pas%20au%20menu%20-%20Rapport%20d%27enqu%C3%AAt%20sur%20les%20codes%20vestimentaires%20sexualis%C3%A9s%20et%20fond%C3%A9s%20sur%20le%20sexe%20dans%20les%20restaurants%20de%20l%27Ontario.pdf>

²⁸¹ *Id.*

²⁸² COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 34, p. 18-20.

²⁸³ Voir l'encadré dans la section 3.2 du présent rapport.



10.4 Les conduites dénoncées

Dans 32 % des plaintes ayant fait l'objet d'une analyse qualitative, il est fait référence à des conduites que la personne plaignante considère comme étant discriminatoires sur la base de l'orientation sexuelle ou de l'identité ou l'expression de genre. Les extraits de plaintes ainsi catégorisés mettent l'accent sur les comportements, bien qu'ils puissent être accompagnés de propos. Ces comportements incluent des gestes (55 %), tels que l'adoption d'une gestuelle particulière (« poignets cassés ») en présence d'un homme gai, des gestes obscènes ou à connotation sexuelle, le retrait d'affiches liées à la diversité sexuelle et de genre sur le lieu de travail et l'évitement. Dans 28 % des plaintes décrivant des conduites, la personne plaignante décrit des violences physiques, pouvant aller de la destruction d'objets aux coups. Suivent des plaintes présentant des comportements insistants (14 %), comme des avances ou visites répétées, et des formes d'invasion de la vie personnelle (12 %), comme des visites à domicile, la lecture du courrier et des contacts non sollicités sur les réseaux sociaux personnels. Dans quelques cas (6 %), ce sont des attouchements sexuels qui sont allégués. Ces différents types de conduites sont susceptibles de porter atteinte aux droits des personnes plaignantes à la sûreté et à l'intégrité, à la sauvegarde de leur dignité et au respect de leur vie privée.

Plainte d'une femme lesbienne, années 1990

Il a démolé à coups de pied une poubelle murale. Il a jeté à bout de bras un bac de recyclage dans le corridor. Cette violence était dirigée contre ma conjointe et moi-même.

Plainte d'un homme gai, années 2010

À chaque fois qu'il me parle, il utilise une gestuelle souvent associée aux homosexuels.

Plainte d'un homme gai, années 2020

Elle me regardait en disant que j'étais une grosse tapette. Elle riait et mimait les gestes de baguettes en l'air avec ses mains.

10.5 Les normes dénoncées

Dans 7 plaintes (4 %) ayant fait l'objet d'une analyse qualitative, la personne plaignante dénonce des règles écrites ou non écrites qu'elle estime discriminatoires sur la base de l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre. Comme mentionné précédemment dans la section 4.3.1 C., la Commission ne reçoit plus de plaintes pour des cas de discrimination fondée sur ces motifs dans des documents comme des conventions collectives et des régimes d'assurances collectives. Dans les dernières années, elle a cependant reçu quelques plaintes relatives à des politiques institutionnelles ou règles informelles imposées par l'employeur, par exemple l'obligation d'utiliser son rabais de membres du personnel d'un magasin pour acheter des vêtements associés à son sexe ou encore sur l'exclusion des personnes homosexuelles dans un organisme religieux. De telles règles sont



susceptibles de constituer une atteinte à différents droits des personnes concernées, par exemple la liberté d'expression ou encore le droit à un milieu de travail exempt de discrimination.

10.6 Les climats de travail dénoncés

Les personnes plaignantes dénoncent le climat de travail dans 63 % des plaintes ayant fait l'objet d'une analyse qualitative²⁸⁴. Les plaintes ont été ainsi catégorisées lorsque l'homophobie ou la transphobie alléguée est répandue de façon générale dans un milieu sans qu'il soit toujours possible d'identifier une personne responsable, ou encore quand un tel climat est entretenu par une personne en autorité.

Ces allégations ont été catégorisées séparément des manifestations de l'homophobie et de la transphobie parce que le climat de travail est à la fois un ensemble d'incarnations de ces phénomènes et une conséquence de ceux-ci. Le climat de travail fonctionne en quelque sorte comme une boucle de rétroaction entre les manifestations et leurs conséquences qui perpétue un environnement empreint de discrimination ou perçu comme tel.²⁸⁵

²⁸⁴ Ce pourcentage est supérieur à celui de 22,6 % mentionné dans la section 10.1 du présent rapport. Le pourcentage précédent décrivait seulement les plaintes pour lesquelles l'atteinte alléguée aux droits saisie dans le logiciel était le climat de travail. Or, au cours de l'analyse qualitative, 62 % des plaintes ont été codifiées comme alléguant un climat de travail discriminatoire. À la différence du logiciel de traitement des plaintes, l'analyse qualitative permet de tenir compte des différents aspects de la plainte, sans avoir à identifier une allégation principale. Par exemple, une plainte pour congédiement discriminatoire peut s'accompagner d'un climat de travail discriminatoire.

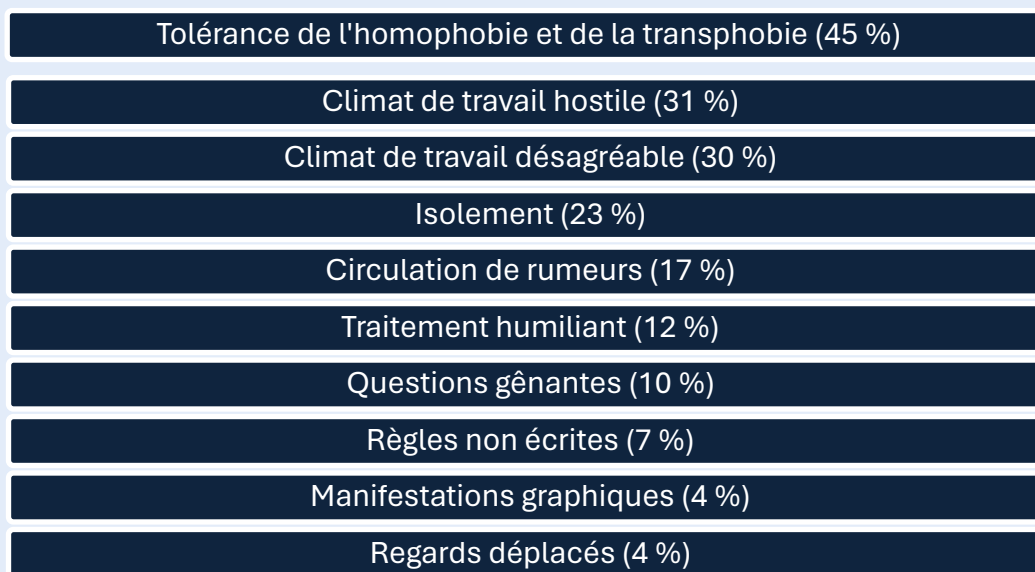
²⁸⁵ Pour les sous-catégories, les pourcentages sont calculés sur la base du nombre de plaintes reçues alléguant un climat de travail discriminatoire. Le total des sous-catégories dépasse 100 % parce qu'une plainte peut en alléguer plusieurs.



Schéma 2

Proportions de plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression du genre alléguant un climat de travail discriminatoire dans le corpus qualitatif (1994 – 2020), n = 201

Climat de travail (63 %)



Dans 45 % de ces plaintes, c'est la tolérance de l'homophobie ou de la transphobie par l'employeur qui est mise en cause. Une part de tolérance de l'employeur est probablement souvent en jeu si une personne en vient à porter plainte à la Commission. Ce qui est cependant plus particulièrement visé ici, ce sont des situations où la personne plaignante raconte avoir tenté d'aborder le problème directement avec l'employeur sans recevoir une réponse satisfaisante, voire aucune réponse. Par exemple, l'employeur minimise le problème, ignore simplement la personne plaignante ou promet d'agir sans donner suite. Même en présence d'une politique contre la discrimination, une application inégale, voire une absence d'application, est susceptible de renvoyer au personnel LGBTQ+ l'image d'une fausse promesse²⁸⁶. Des interventions auprès des employeurs pourraient possiblement permettre de s'attaquer à plusieurs de ces situations.

Plainte d'un homme trans, années 2020

Ma supérieure a refusé de gérer la situation. Par la suite, j'ai progressivement été retiré de l'horaire.

²⁸⁶ Jessica R. WEBSTER et al., « Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research », Scopus (2018) 57:1 *Human Resource Management* 193-210, 195.



Plainte d'un homme gai, années 2010

Mon supérieur m'a dit qu'on va rire de moi si je dénonce ma collègue. Il a ajouté que je ne pouvais pas porter plainte contre elle, sinon il allait perdre sa meilleure employée.

Outre la tolérance par des employeurs, les personnes plaignantes alléguant des climats de travail discriminatoires pointent d'autres aspects de ceux-ci :

- **Un climat de travail hostile** : des collègues qui se liguent systématiquement contre une personne, des commentaires dégradants et méprisants à répétition, des blagues et des moqueries sur la diversité sexuelle et de genre, etc.
- **Un climat de travail désagréable** : des commentaires sur la diversité sexuelle et de genre rendant la personne plaignante inconfortable, des échanges difficiles avec les collègues, une ambiance tendue et inconfortable, etc.
- **L'isolement** : des discussions excluant la personne plaignante, le refus de regarder la personne ou de lui adresser la parole, le retrait par des collègues du profil de la personne plaignante sur leurs réseaux sociaux, etc.
- **La circulation de rumeurs et commérages**, y compris auprès de la clientèle : des allusions ou supputations quant au fait qu'une personne serait homosexuelle ou trans, des allégations sur la qualité du travail de la personne plaignante, etc.
- **Un traitement humiliant** : des propos dégradants proférés devant plusieurs personnes, y compris parfois la clientèle, le dévoilement de détails de la vie privée d'une personne sans son consentement, etc.
- **Des questions gênantes** : des questions déplacées régulièrement adressées à la personne plaignante, notamment concernant ses relations hors du travail, ses pratiques sexuelles ou l'apparence de ses organes génitaux.

Les allégations portant sur le climat de travail sont parfois plus difficiles à lier explicitement à l'orientation sexuelle ou à l'identité ou l'expression de genre de la personne plaignante. Cet aspect est néanmoins fortement compris comme y étant lié par les personnes plaignantes. La plupart du temps sans avoir recours à ce vocable, des plaintes identifient des micro-agressions.

Selon la Commission canadienne des droits de la personne, les micro-agressions sont « des remarques, des indignités, des rabaissements et des insultes qui sont commis de manière brève, indirecte et quotidienne et qui communiquent des attitudes discriminatoires envers les membres de groupes méritant l'équité. Intentionnelles ou non, elles peuvent être comportementales, verbales ou environnementales. Les personnes qui les subissent peuvent se sentir mal à l'aise, malvenues,



insultées ou stigmatisées comme étant « l'autre » et se rappeler douloureusement les stéréotypes associés à leur identité. »²⁸⁷

Bien que ce terme se retrouve dans la jurisprudence, il n'a pas fait l'objet d'un traitement judiciaire permettant de l'articuler clairement à des violations de droits. Cependant, lorsqu'elles sont répétées, elles peuvent constituer du harcèlement discriminatoire, voire contribuer à rendre un climat de travail discriminatoire.

Selon les circonstances et compte tenu du caractère englobant du climat de travail, de telles situations peuvent entraîner des violations de multiples droits garantis aux personnes en emploi, que ce soit le droit à la sûreté, à l'intégrité, à la liberté d'expression, à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation, au respect de sa vie privée, à l'égalité, dont à un environnement de travail exempt de discrimination, et à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

10.7 Des enjeux spécifiques dans certains contextes

Les situations alléguées de discrimination prennent des formes particulières ou soulèvent des enjeux qui leur sont propres dans certains contextes ou situations.

10.7.1 Les emplois de service à la clientèle

Comme le suggèrent la littérature et les données quantitatives, le secteur du service à la clientèle place les personnes LGBTQ+ dans une position délicate où elles sont exposées au regard de leurs collègues, de leurs gestionnaires mais aussi de la clientèle. Ces milieux de travail accordent aussi généralement une attention particulière à l'apparence du personnel, posant ainsi un risque supplémentaire pour la discrimination sur la base de l'expression de genre dont on a vu qu'elle pouvait être centrale dans l'expérience des personnes LGBTQ+ en emploi.

Dans la décision précitée portant sur le refus d'un bar d'embaucher une femme trans comme serveuse, le Tribunal des droits de la personne a rappelé qu'une telle pratique ne peut être justifiée par :

- un souci de protéger une personne contre de possibles violences de la part de la clientèle, à moins que ce risque soit suffisamment grave et excessif au point de constituer une contrainte excessive pour l'employeur²⁸⁸ ;

²⁸⁷ COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Prévention et règlement des incidents de harcèlement et de la violence en milieu de travail*, 2024 CanLIIDocs 751, p. 3.

²⁸⁸ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (E.B.) c. 9302-6573 Québec inc. (Bar Lucky 7)*, préc., note 142, par. 85-90.



- les préjugés ou « préférences » de la clientèle²⁸⁹, ce qui reviendrait à faire subir une « double discrimination » (par l'employeur et par la clientèle)²⁹⁰.

La juge réitère plutôt l'obligation légale qu'ont les employeurs d'assurer la sécurité du personnel²⁹¹, en plus de garantir un environnement de travail exempt de discrimination.

10.7.2 Les milieux de travail hors des grands centres urbains

Dans quelques plaintes, les personnes plaignantes présentent leur situation comme étant particulière en raison du fait qu'elles travaillent dans de petites municipalités ou en milieu rural. À la lecture des plaintes, il ressort que le grand niveau d'interconnaissance entre les personnes employées et la clientèle, aussi parfois côtoyée dans la vie personnelle, contribue à plusieurs situations de discrimination alléguée. Dans ces cas, ce ne sont pas tant les valeurs ou la perception de la clientèle qui est en cause, mais plutôt des caractéristiques du milieu qui rendent concrètement plus difficile de protéger le droit au respect de la vie privée des personnes LGBTQ+ employées. Ce constat rejoint celui déjà formulé dans la recherche selon lequel les milieux urbains et ruraux se distinguent respectivement par l'anonymat relatif qu'ils offrent et la survisibilité à laquelle ils exposent les personnes LGBTQ+²⁹². Par exemple, dans les plaintes analysées, le dévoilement de la transition de genre d'une personne au travail est rapidement susceptible d'être connu de toute la communauté, de même que les rumeurs sur l'orientation sexuelle d'une personne membre du personnel sont peu susceptibles de rester cantonnées au milieu de travail. Les répercussions d'un dévoilement au travail ou à l'extérieur de celui-ci peuvent ainsi rapidement se répercuter dans d'autres domaines de la vie de la personne concernée.

Dans d'autres plaintes, le milieu est jugé plus conservateur que celui des grandes villes par la personne plaignante. Par exemple, un employeur met en garde un employé gai quant au fait que la clientèle « en région » ne serait pas habituée à être servie par un homme ou encore la direction d'une entreprise agricole craint la perception de la clientèle si elle embauche une personne trans. Ces derniers cas, bien qu'ils soient survenus en dehors de grands centres, recourent les enjeux plus généraux auxquels sont confrontées les personnes LGBTQ+ travaillant dans le service à la clientèle.

²⁸⁹ *Id.*, par. 95-101.

²⁹⁰ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Rivest) c. 9113-0831 Québec inc. (Bronzage Évasion au soleil du monde)*, préc., note 141, par. 57-59.

²⁹¹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (E.B.) c. 9302-6573 Québec inc. (Bar Lucky 7)*, préc., note 142, par. 92-94

²⁹² Noah CARLE-DESJARDINS, Gabriel James GALANTINO et Isabel CÔTÉ, *Personnes LGBTQ en région*, Fiche synthèse du partenariat de recherche SAVIE-LGBTQ, n° 13, novembre 2021, [En ligne]. <https://savie-lgbtq.uqam.ca/personnes-lgbtq-en-region-2/>



10.7.3 Les milieux de travail dits traditionnellement masculins ou féminins

Dans environ le cinquième des plaintes ayant fait l'objet d'une analyse qualitative, le milieu visé peut, selon les informations disponibles dans la plainte, être considéré comme étant à prédominance masculine ou féminine. Considérant qu'environ 80 % de la main-d'œuvre travaillent dans des secteurs à prédominance masculine ou féminine²⁹³, ceux-ci semblent donc sous-représentés dans les plaintes analysées. Sur la base des informations disponibles dans les plaintes, il n'était toutefois pas toujours possible de déterminer la composition du milieu de travail ou les normes de genre qui y dominent. Davantage de plaintes que celles catégorisées comme telles sont donc susceptibles de viser ce type de milieu.

Généralement, au Québec, une catégorie d'emploi est qualifiée comme étant à prédominance masculine ou féminine lorsqu'elle est majoritairement composée de personnes d'un même sexe (60 % ou plus), ou lorsqu'elle est historiquement ou culturellement associée à un sexe, selon une analyse fondée sur la composition de la main-d'œuvre, les stéréotypes occupationnels et l'évolution de la représentation dans les emplois²⁹⁴.

Parmi les plaintes analysées qui ont pu être associées à un milieu à prédominance masculine ou féminine, près de neuf sur dix concernaient des catégories d'emploi à prédominance masculine, notamment dans les secteurs de la sécurité privée, du commerce de gros, du transport et de l'industrie.

Compte tenu qu'une forte proportion de personnes travaillent dans des secteurs à prédominance masculine ou féminine et que les personnes LGBTQ+ rencontrent des obstacles dans les milieux fortement genrés, en particulier ceux associés à la masculinité, une plus grande représentation de ceux-ci aurait ainsi pu être attendue. Or, il est possible que les personnes LGBTQ+ y travaillant portent moins plainte en raison des conséquences qu'une telle démarche pourrait avoir sur leur carrière. Comme l'a d'ailleurs déjà relevé la Commission au sujet de l'industrie de la construction, la culture machiste qui y prévaut « soutient une forme de loi du silence qui participe à la banalisation des atteintes aux droits des travailleuses et travailleurs et milite en défaveur de l'exercice de recours²⁹⁵. »

Par ailleurs, les discriminations alléguées dans les plaintes issues de ces secteurs ne semblent pas revêtir une forme particulière (types de propos, de conduite, etc.) qui les distinguerait des autres, du moins sur la seule base des éléments y étant décrits.

²⁹³ Ruth Rose, « Persistance des écarts salariaux, analyse selon la scolarité et la profession », Colloque « L'égalité entre les hommes et les femmes au Québec : entre avancées et enjeux persistants », Conseil du statut de la femme, Congrès de l'ACFAS, 8-9 mai 2023, p. 14, [En ligne]. https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/confAcfas2023_rRose-Lizee.pdf

²⁹⁴ *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c. E -12 001, art. 55.

²⁹⁵ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 87 p. 34.



10.7.4 Les postes réservés à un sexe ou un genre

Le fait pour un employeur de réserver un poste aux personnes appartenant à un sexe ou un genre donné peut s'avérer discriminatoire. Ce peut notamment être le cas envers les personnes trans si celles-ci ne sont pas reconnues par l'employeur comme appartenant au sexe ou genre visé par l'offre d'emploi ou encore envers les personnes non binaires si le poste est réservé aux hommes ou aux femmes. Parmi les plaintes analysées, très peu correspondent à ce type de situations. Par exemple, dans un cas, un homme trans a postulé un emploi dans un commerce de détail. Celui-ci est réservé à des « gars » en raison de la force physique demandée pour l'exercer. L'employeur a refusé d'accorder une période d'essai à la personne en question pour s'assurer de sa capacité à occuper le poste.

Bien que ce type de situations soit peu fréquent dans les plaintes reçues pour discrimination en emploi, il convient d'y porter attention compte tenu des controverses sur l'accès des personnes trans aux espaces non mixtes sur le plan du sexe et du genre, incluant l'emploi. L'article 20 de la Charte encadre d'ailleurs de façon particulière de telles situations²⁹⁶. Son premier volet énonce la défense dite « d'exigence professionnelle justifiée » qui pourrait être invoquée notamment par un employeur qui estimerait qu'un poste à combler devrait absolument l'être par une personne d'un sexe ou genre donné. Son second volet prévoit quant à lui que des distinctions, exclusions ou préférences, liées à un motif interdit de discrimination, pourraient être justifiées par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui serait vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique. Pour que les exceptions puissent s'appliquer, des conditions précises doivent être remplies et faire l'objet d'une analyse au cas par cas. Celle-ci doit s'appuyer sur des faits concrets, rationnellement liés au poste visé, plutôt que sur des impressions, des craintes ou des préjugés.

10.8 Les effets sur les personnes plaignantes et le travail

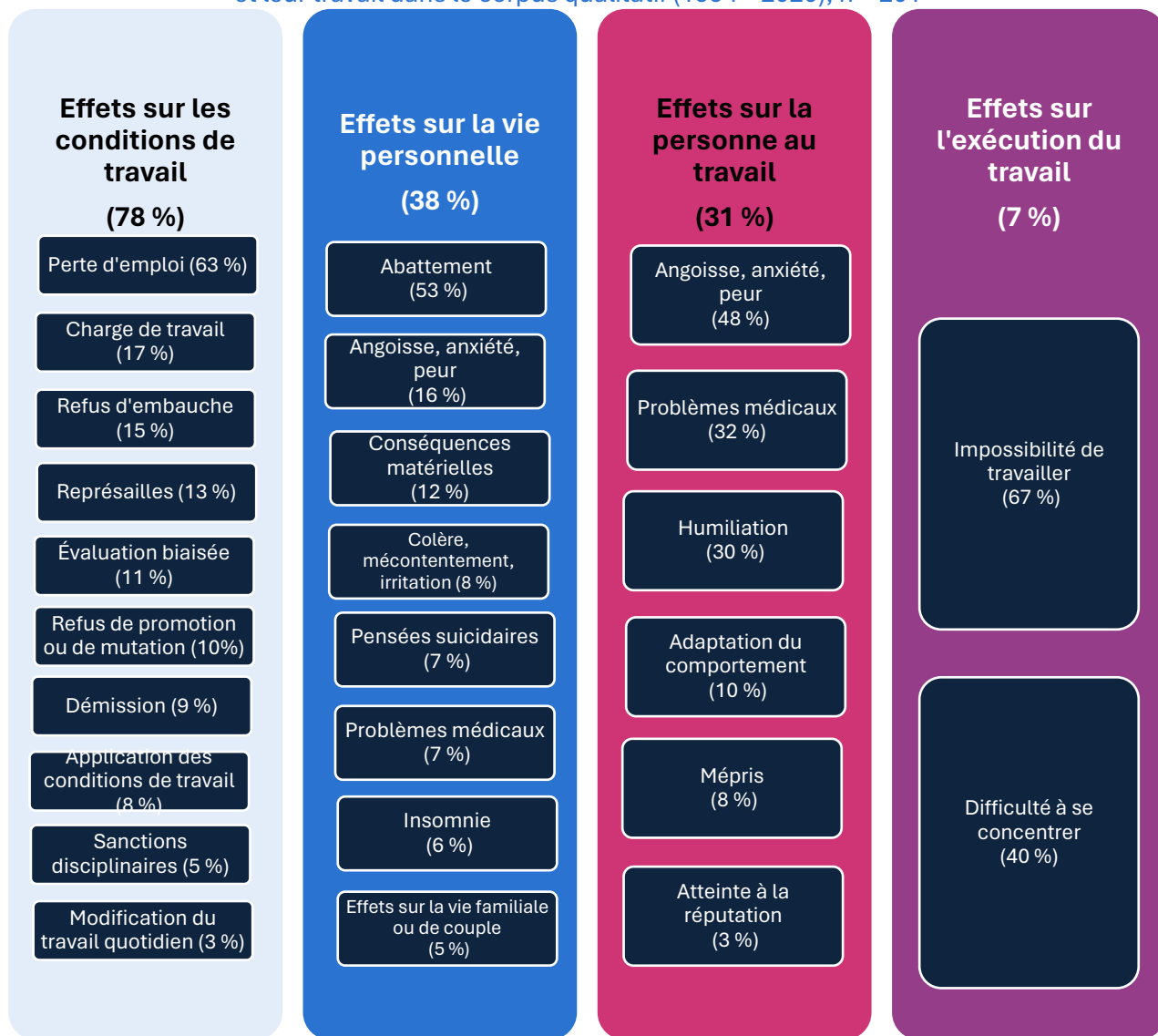
Le corpus analysé permet de mettre en lumière des conséquences vécues par les personnes ayant déposé une plainte pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre. Les résultats présentés ici sont issus de l'analyse qualitative des plaintes. Dans 92,5 % de plaintes analysées, des effets précis sont décrits. Elles révèlent des impacts variés, tant sur le plan professionnel que personnel, qui peuvent également se combiner et se cumuler.

²⁹⁶ Pour plus de détails, voir COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 34, p. 35-40.



Schéma 3

Proportions de plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre alléguant différents effets sur les personnes plaignantes et leur travail dans le corpus qualitatif (1994 – 2020), n = 201²⁹⁷



²⁹⁷ Le total des quatre types d'effets dépasse 100 % parce qu'une plainte peut en alléguer plusieurs. Il en va de même pour les sous-catégories. Pour ces dernières, les pourcentages sont calculés sur la base du nombre de plaintes reçues dans une catégorie donnée. Par exemple, 78 % des plaintes analysées pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre allèguent des effets sur les conditions de travail. Parmi celles-ci, 63 % allèguent une perte d'emploi.



10.8.1 Les effets sur les conditions de travail

Dans 78 % des plaintes ayant fait l'objet d'une analyse qualitative (n = 201), les personnes plaignantes soutiennent que leurs conditions de travail ont été modifiées de manière injuste, voire punitive, ou qu'elles n'ont tout simplement pas été embauchées. Parmi celles-ci, plusieurs effets sont allégués :

- **Perte d'emploi** : Les personnes plaignantes déclarent avoir perdu leur emploi, que ce soit par voie de congédiement, licenciement, mises à pied, non renouvellement de contrat ou demande de démission. Dans certaines plaintes, les personnes ne peuvent pas ou ne savent pas identifier la forme juridique correspondant à leur perte d'emploi. Elles s'y réfèrent d'ailleurs souvent par des expressions familières ou générales. Ces personnes sont surtout préoccupées par les conséquences de ce qui leur arrive, soit la perte de leur emploi.
- **Charge de travail** : La personne plaignante décrit s'être fait imposer un alourdissement de ses tâches, des attentes excessives, une diminution de sa charge au point de rendre son travail insignifiant ou encore le retrait d'heures de travail. Ce changement ne serait pas explicable par des raisons organisationnelles raisonnables. Dans certains cas, des collègues limiteraient volontairement leur contribution dans le but de surcharger la personne plaignante.
- **Refus d'embauche** : La personne plaignante estime s'être fait refuser un emploi pour des motifs discriminatoires, notamment en raison de questions sur son orientation sexuelle ou son identité de genre lors de l'entrevue ou du fait qu'une personne qu'elle estime moins qualifiée a été embauchée. Les questions discriminatoires prennent généralement appui sur l'expression de genre de la personne. Dans le cas de personnes trans, le refus suit parfois la découverte par l'employeur de discordances entre le genre indiqué sur les documents d'identité et le genre auquel s'identifie la personne plaignante.
- **Représailles** : La personne plaignante déclare que son employeur lui a imposé des conséquences après le dépôt d'une plainte ou un signalement. Cela inclut toute plainte auprès de l'employeur en raison d'un traitement considéré discriminatoire, et non seulement les plaintes adressées à la Commission des droits. La forme de représailles le plus souvent mentionnée est le congédiement.
- **Évaluation biaisée** : La personne plaignante estime que l'évaluation de son travail n'est pas fondée sur sa performance réelle ou sur la qualité de son travail, mais plutôt sur des préjugés et stéréotypes discriminatoires.
- **Refus de promotion ou d'une mutation** : La personne soutient qu'elle n'a pas obtenu un poste convoité, davantage de responsabilités ou un salaire supérieur pour des raisons discriminatoires, et ce, bien qu'elle estime rencontrer les conditions pour progresser dans son travail (expérience, années de travail, formation).



- **Démission** : La personne plaignante quitte son emploi de façon définitive en raison de la discrimination alléguée.
- **Application des conditions de travail** : La personne plaignante juge que l'application de ses conditions de travail est inéquitable ou arbitraire, par exemple l'approbation des vacances et autres congés ou encore le non-paiement d'heures travaillées.
- **Sanctions disciplinaires** : La personne plaignante considère qu'une sanction la visant est discriminatoire en raison de son caractère arbitraire ou injuste.
- **Modification du travail quotidien** : La personne plaignante décrit la façon dont son supérieur ou sa supérieure a modifié l'exercice quotidien de son travail, par exemple par le retrait de responsabilités ou de collaborations, une surveillance accrue ou encore l'octroi de tâches susceptibles de placer la personne en situation d'échec.

10.8.2 Les effets sur la personne au travail

Les personnes plaignantes rapportent différentes formes d'atteintes à leur bien-être au travail dans 31 % des plaintes ayant fait l'objet d'une analyse qualitative (n = 201). Parmi celles-ci, plusieurs effets sont allégués :

- **Angoisse, anxiété et peur** : La personne exprime, de différentes façons, de la crainte à l'idée de se rendre au travail ou de croiser certaines personnes, que ce soit pour des raisons de sécurité psychologique ou physique.
- **Problèmes médicaux** : La personne décrit l'apparition ou l'aggravation de problèmes médicaux, généralement de santé mentale, mais aussi parfois de troubles physiques, et ce, en se fondant sur le résultat d'une consultation médicale. Ces problèmes impliquent parfois des arrêts de travail.
- **Humiliation** : La personne dit se sentir rabaissée, ridiculisée, honteuse, humiliée ou attaquée dans son estime d'elle-même.
- **Adaptation du comportement** : La personne décrit avoir changé certaines choses au travail, comme ses habitudes, ses comportements, ses vêtements ou sa façon de s'exprimer, pour se soustraire à des manifestations d'hostilité. Certaines adaptations impliquent de cacher son orientation sexuelle ou sa transidentité.
- **Mépris** : La personne décrit le sentiment qu'elle ressent face à des attitudes dévalorisantes ou hostiles de la part de collègues, de la direction ou de la clientèle.
- **Atteinte à la réputation** : La personne décrit la façon dont la perception qu'ont d'elle la direction, ses collègues ou la clientèle a évolué de façon négative, par exemple sous l'effet de rumeurs, de commérages ou de la stigmatisation.



10.8.3 Les effets sur l'exécution du travail

- **Impossibilité de travailler** : La personne plaignante déclare qu'elle ne peut travailler en raison de la situation qu'elle a vécue. Cela se traduit généralement par une demande d'arrêt de travail, plus ou moins long selon le cas. Il arrive aussi que la personne soit au travail mais ne puisse pas travailler ou pas à sa pleine capacité.
- **Difficulté à se concentrer** : La personne déclare ne pas pouvoir se concentrer sur ses tâches, voire fait des erreurs, à cause de la discrimination alléguée, et ce, particulièrement durant les périodes où celle-ci est vécue plus intensément.

10.8.4 Les effets sur la vie personnelle

Bien qu'il ne soit pas possible de distinguer nettement les effets sur la vie au travail de ceux sur la vie personnelle, il importe de souligner que différentes formes de répercussions des discriminations alléguées dépassent souvent le cadre professionnel et affectent parfois profondément la vie privée. C'est le cas dans 38 % des plaintes ayant fait l'objet de l'analyse qualitative (n = 201). Parmi celles-ci, plusieurs effets sont allégués :

- **Abattement** : La personne plaignante décrit se sentir triste, dévalorisée, honteuse, impuissante et sans espoir, y compris en dehors des heures de travail, en raison de la discrimination alléguée dans le cadre de son emploi. Par exemple, les personnes peuvent déclarer pleurer à répétition à la maison ou s'isoler de leurs proches. Certaines évoquent aussi les effets de l'accumulation d'expériences négatives au travail, y compris dans des emplois antérieurs.
- **Angoisse, anxiété et peur** : La personne plaignante déclare se sentir angoissée, stressée ou craintive, y compris en dehors des heures de travail, et ce, parfois au point d'affecter sa capacité à effectuer des tâches du quotidien.
- **Conséquences matérielles** : La personne plaignante expose les conséquences matérielles auxquelles la situation dénoncée l'a exposé, au-delà de la perte de revenus qu'engendre presque inévitablement une perte d'emploi et qui n'est pas nécessairement explicitée dans les plaintes. Certaines personnes expliquent par exemple qu'elles n'ont pas eu droit à l'assurance-emploi parce que leur employeur a refusé de leur fournir un relevé d'emploi ou parce que leur départ était considéré « volontaire ». D'autres insistent sur la situation de pauvreté dans laquelle elles se retrouvent à la suite de la perte de leur emploi. Pour d'autres, leur réputation a été affectée négativement dans leur industrie, nuisant à leur capacité de se trouver un nouvel emploi. Quelques personnes trans écrivent aussi que les conséquences financières subies les forcent à reporter leurs chirurgies d'affirmation de genre, ce qui ajoute à leur détresse.



- **Colère, mécontentement, irritation** : La personne plaignante décrit les sentiments négatifs qui l'habitent en raison de la discrimination alléguée, y compris hors du travail. La colère ressentie traduit souvent un sentiment d'injustice.
- **Pensées suicidaires** : La personne plaignante dit avoir envisagé la possibilité de se suicider.
- **Problèmes médicaux** : La personne plaignante insiste parfois particulièrement sur les conséquences vécues hors de son milieu de travail liées à l'apparition ou l'aggravation de problèmes médicaux en raison de la discrimination alléguée. Comme mentionné précédemment, ces problèmes affectent généralement la personne au travail, mais il peut arriver que ceux-ci se répercutent sur la vie personnelle ou qu'ils y soient ressentis avec plus d'acuité.
- **Insomnie** : Les personnes plaignantes déclarent avoir développé des difficultés à dormir.
- **Effets sur la vie familiale ou de couple** : Dans quelques cas, la personne plaignante décrit la façon dont la discrimination alléguée a perturbé son couple ou sa vie familiale, généralement en raison des conséquences financières ou émotionnelles engendrées par la situation dénoncée.

Les effets des situations de discrimination dénoncées par les personnes LGBTQ+ sont parfois ponctuels, mais ils peuvent aussi être profonds, multiformes et systémiques. Ils compromettent non seulement la santé mentale et physique des individus, mais aussi leur stabilité professionnelle, économique et sociale. Comme le démontrent plusieurs études, au Canada comme ailleurs²⁹⁸, ces discriminations engendrent un climat de travail hostile, favorisent l'invisibilisation de la diversité sexuelle et de genre, et peuvent mener à l'isolement, à la détresse psychologique, à une baisse de performance au travail et à des pertes d'emploi. Ces impacts peuvent s'étendre au-delà du lieu de travail, affectant les relations interpersonnelles, le bien-être général et la sécurité économique des personnes concernées²⁹⁹.

Les conséquences des situations de discrimination alléguées exposent de possibles atteintes aux droits garantis par la Charte, notamment les droits à la sûreté, à l'intégrité, à la liberté d'expression, à la sauvegarde de sa dignité et de sa réputation, au respect de sa vie privée, à l'égalité, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

²⁹⁸ L. CHAMBERLAND, M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46 ; SMITH, IP & G MCCARTHY, « The Australian corporate closet: Why it's still so full! », (2017) 21 *Journal of Gay and Lesbian Mental Health* 4, 327-351; SEILER-RAMADAS, Radhika et al, « " I Don't Even Want to Come Out " : the Suppressed Voices of Our Future and Opening the Lid on Sexual and Gender Minority Youth Workplace Discrimination in Europe: a Qualitative Study » (2021) *Sex Res Soc Policy*, [En ligne]. <https://doi.org/10.1007/s13178-021-00644-0>; EGALÉ, préc., note 64.

²⁹⁹ Lauren D. MURPHY, et al., « A review of the LGBTQ+ work—family interface: What do we know and where do we go from here? », Scopus (2021) 42 *Journal of Organizational Behavior* 2, 149; K. BRENNAN, C. HALPENNY et B. PAKULA, préc., note 102, p. 47-49.



11 Les motifs de fermeture des dossiers

Les plaintes adressées à la Commission peuvent se conclure de différentes façons. La trajectoire d'un dossier dépend d'une grande diversité de facteurs, comme la nature des faits allégués, la qualité de la preuve, l'évolution des souhaits et attentes de la personne plaignante au cours du traitement de la plainte, la volonté des parties d'avoir recours à la médiation, ainsi que les obligations juridiques qui encadrent le rôle de la Commission.

Le tableau 9 expose la diversité des scénarios de fermeture de dossiers de plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre. Il porte uniquement sur les plaintes traitées au cours des cinq dernières années. En effet, au-delà de cette période, l'évolution de la catégorisation administrative des motifs de fermeture rend difficile la comparaison des données.

Tableau 9 Motifs de fermeture pour les dossiers ouverts pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre 1 ^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025						
Motifs de fermeture des dossiers	2021	2022	2023	2024	2025	Total
Non recevable	6	1	10	8	19	44
Éléments manquants	1	0	0	0	0	1
Ne constitue pas un cas de discrimination / hors compétence	5	1	8	3	11	28
Hors juridiction	0	0	2	5	8	15
Fermeture administrative	10	14	12	9	24	69
Désistement de la personne plaignante	5	3	4	2	7	21
Ne communique plus	3	5	8	4	13	33
Non-collaboration	0	1	0	1	1	3
Situation réglée	0	0	0	0	0	0
Autre recours (art. 77 Charte)	2	5	0	2	3	12
Règlement	1	2	2	1	3	9
Décision de la Commission à l'issue de l'enquête	1	1	1	2	1	6
Preuve insuffisante	0	1	1	2	1	5
Preuve suffisante (art. 84 Charte)	1	0	0	0	0	1
Jugement d'un tribunal	0	0	0	0	1	1
Total	18	18	25	20	48	129



La fermeture d'un dossier par la Commission ne signifie pas nécessairement qu'il n'y a pas eu de discrimination. Dans la très grande majorité de cas, les dossiers sont clos pour des motifs administratifs, procéduraux ou liés à la compétence de la Commission, et non en raison d'une conclusion sur le fond de la plainte.

11.1 Les plaintes non recevables

Une plainte sur trois (34%, 44/129) est fermée parce qu'elle n'est pas recevable. Les motifs d'irrecevabilité incluent par exemple :

- l'absence d'éléments nécessaires au traitement de la plainte ;
- des faits qui ne constituent pas, à première vue, un cas de discrimination au sens de la Charte ou qui ne relèvent pas de la compétence de la Commission ;
- une situation hors de la juridiction de la Commission, par exemple une plainte visant un milieu de travail de compétence fédérale ou visant un milieu de travail syndiqué.

11.2 Les fermetures pour motifs administratifs

Plus d'un dossier sur deux (53 %, 69 /129) est fermé pour des motifs administratifs. Ceux-ci incluent notamment :

- le désistement de la personne plaignante ;
- l'absence de collaboration de la personne plaignante ;
- la prescription des faits, soit une situation ayant pris place plus de 2 ou 3 ans, selon le contexte, avant le dépôt de la plainte³⁰⁰ ;
- l'exercice par la personne plaignante d'un autre recours pour les mêmes faits ;
- la conclusion d'une entente avec la partie mise en cause devant une autre instance (par exemple, la CNESST).

Dans ces situations, bien que la démarche n'aboutisse pas à une décision de la Commission, la plainte peut tout de même avoir joué un rôle déterminant. Le dépôt d'une plainte à la Commission peut en effet parfois servir de levier à une personne pour inciter un employeur à résoudre la situation, ce qui peut l'amener à se désister ou encore à trouver une entente parallèle.

³⁰⁰ Aucune plainte pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre traitée entre 2021 et 2025 n'a été fermée pour ce motif.



11.3 Les règlements à l'amiable

Dans 7 % des dossiers (9/129), la plainte a fait l'objet d'un règlement à l'amiable avec la partie mise en cause. Ces ententes sont généralement conclues avec l'aide du service de médiation de la Commission des droits, mais peuvent aussi intervenir au stade de l'évaluation ou encore après une décision de la Commission à la suite d'une enquête. L'entente peut prévoir diverses mesures, monétaires ou non monétaires.

11.4 Les décisions de fermeture à l'étape de l'enquête

Les fermetures à l'étape de l'enquête représentent 5 % des dossiers (6/129). Elles couvrent deux types de situations.

La preuve peut être jugée suffisante par la Commission, mais le dossier est fermé pour l'une des raisons suivantes :

- la partie mise en cause accepte les mesures de redressement proposées par la Commission, telles qu'une lettre d'excuse, le versement d'une somme d'argent à titre de dommages, l'adoption ou la révision d'une politique visant à assurer un milieu de travail exempt de discrimination ou encore la mise en place d'une formation pour le personnel.
- La Commission décide ne pas représenter la personne plaignante devant le tribunal, par exemple parce que la situation dénoncée ne soulève pas de question complexe, qu'il ne s'agit pas d'une situation de discrimination systémique ou qu'elle ne nécessite pas des mesures de redressement dans l'intérêt public. La personne peut alors se représenter par ses propres moyens, si elle le souhaite.

Dans d'autres cas, la Commission conclut à une insuffisance de preuve pour tenter un recours judiciaire. Une telle conclusion n'implique pas nécessairement l'absence de discrimination. Elle reflète plutôt les limites de la preuve disponible.

Au terme de cette section, il est difficile de quantifier la proportion de dossiers pour lesquels la personne plaignante a obtenu une résolution qu'elle estime favorable. Plusieurs scénarios peuvent mener à une fermeture sans qu'il soit possible d'en évaluer précisément les effets. La personne plaignante peut par exemple s'être désistée parce qu'elle a trouvé un autre emploi et qu'elle ne souhaite plus consacrer du temps à sa démarche de plainte. Elle peut aussi avoir conclu une entente directement avec son employeur en cours de processus, avec ou sans l'aide de la Commission. L'employeur peut avoir mis en place les mesures de redressement proposées par la Commission. Une chose est claire, un dossier de plainte ouvert est peu souvent fermé parce que la Commission estime qu'il n'y a pas eu de discrimination.



12 Porter plainte : les obstacles à l'exercice de recours

Malgré la reconnaissance juridique du droit à l'égalité, les personnes LGBTQ+ victimes de discrimination en milieu de travail exercent peu de recours formels, que ce soit auprès de leur employeur ou d'organismes publics comme la CNESST ou la Commission des droits. Plusieurs études et enquêtes révèlent que les taux de dénonciation demeurent faibles, malgré une intention souvent présente de signaler les injustices vécues, en particulier chez les personnes ayant un revenu élevé et un emploi stable et syndiqué³⁰¹. Un sondage réalisé en 2021 pour la Fondation Émergence et le Conseil du patronat montre par exemple qu'environ un tiers (37 %) des personnes LGBTQ+ estimant avoir été victimes d'au moins une situation de harcèlement sexuel ou psychologique en milieu de travail dans les cinq années précédentes ont signalé et/ou porté plainte³⁰². Ainsi, après avoir analysé les plaintes reçues par la Commission, il apparaît nécessaire de prendre un pas de recul pour s'interroger sur les obstacles à l'exercice de recours.

12.1 Les effets de la discrimination sur la personne

Avant même de songer à porter plainte, une personne qui s'estime victime de discrimination doit généralement encaisser les effets et conséquences de la situation vécue qui peuvent parfois s'étirer sur plusieurs mois ou années³⁰³. Dans de telles circonstances, il est possible que l'exercice d'un recours ne soit pas une priorité, par exemple si la personne est en arrêt de travail, est sans emploi ou en commence un nouveau. Une telle démarche peut alors représenter une charge s'ajoutant aux difficultés existantes.

12.2 La difficulté à pleinement reconnaître la discrimination

Un autre obstacle réside dans la difficulté à identifier les situations comme étant discriminatoires. La banalisation des gestes hostiles, la normalisation de la discrimination dans les milieux de travail et le manque de sensibilisation contribuent à cette invisibilisation³⁰⁴. Par exemple, certaines personnes LGBTQ+ perçoivent leur environnement de travail comme globalement positif, même lorsqu'elles y subissent des micro-agressions ou du harcèlement³⁰⁵. Cette perception peut être influencée par un seuil de tolérance élevé, l'homophobie et la transphobie intériorisées ou par la crainte d'être perçue comme une personne conflictuelle si elle soulève des problèmes. D'autres personnes ne signaleraient

³⁰¹ L. CHAMBERLAND, M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46 p. 105.

³⁰² LÉGER MARKETING, *Rapport de recherche (version révisée) – Étude sur le harcèlement en milieu de travail – Automne 2021*, préparé pour la Fondation Émergence et le Conseil du patronat du Québec, 2022, p. 22, [En ligne]. <https://www.fondationemergence.org/nouvelles/lutter-contre-le-harcèlement-psychologique-et-sexuel-en-milieu-de-travail> (consulté le 27 septembre 2022)

³⁰³ L. CHAMBERLAND, M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46, p. 107-108.

³⁰⁴ Anna EINARSDÓTTIR, « 'It's Nothing Personal' : Anti-Homosexuality in the British Workplace » (2015) 49:6 *Sociology* 1183, 1189-1192.

³⁰⁵ L. CHAMBERLAND, M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46, p. 71.



une situation que si elle implique de la violence physique ou un congédiement, hiérarchisant ainsi les raisons qui les amèneraient à le faire³⁰⁶. Le manque de vocabulaire pour nommer ces expériences peut aussi freiner la reconnaissance des faits. Le terme « homophobie » peut par exemple être jugé trop accusatoire³⁰⁷. Ce déficit de reconnaissance est renforcé par le fait que les témoins sont souvent peu enclins à réagir, surtout s'ils ne s'identifient pas comme LGBTQ+³⁰⁸. Toutefois, les personnes ayant reçu une formation sur l'inclusion sont plus nombreuses à signaler ou intervenir dans les cas de harcèlement³⁰⁹.

12.3 La difficulté à faire reconnaître la discrimination

Le processus de plainte exige souvent que la victime porte le fardeau de la preuve. Or, les discriminations vécues sont parfois subtiles, indirectes ou répétées, rendant leur documentation difficile³¹⁰. Des personnes LGBTQ+ soulignent par exemple que le lien entre les faits et l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre peut être difficile à établir. La personne mise en cause peut alors facilement nier le caractère homophobe ou transphobe de son action³¹¹. Des personnes trans soulignent quant à elles qu'elles ont « ressenti », physiquement et émotionnellement, ne pas avoir été retenues pour un emploi en raison de leur transidentité malgré leurs aptitudes, sans pouvoir identifier de facteurs précis pour l'expliquer³¹². Dans le cas particulier de l'emploi, les personnes qui s'estiment victimes de discrimination de la part de la clientèle peuvent ne pas connaître l'identité de la personne mise en cause, ce qui limite les possibilités de recours.

La difficulté à faire reconnaître la discrimination peut décourager les personnes à entamer une démarche, surtout si elles craignent que leur vécu soit invalidé ou minimisé par les personnes responsables du traitement des plaintes, notamment en les renvoyant à des « problèmes personnels »³¹³. C'est d'ailleurs pourquoi ce sont souvent les cas que les personnes concernées estiment les plus clairs et flagrants qui se retrouvent devant la Commission des droits, sans toutefois qu'il soit pour autant simple d'établir la suffisance de preuve de discrimination.

Dans le cas du processus de plainte de la Commission, cet obstacle peut cependant être en partie atténué. Une personne plaignante peut notamment être représentée ou assistée par un organisme pour la rédaction, le dépôt et le suivi de sa plainte, bien que cela soit peu fréquent dans le cas des

³⁰⁶ *Id.*, p. 107.

³⁰⁷ A. EINARSDÓTTIR, H. HOËL et D. LEWIS, préc., note 304, 1189-1192.

³⁰⁸ LÉGER MARKETING, préc., note 302.

³⁰⁹ *Id.*

³¹⁰ DESOUSA, ER, ED WESSELMANN & D ISPAS, « Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and not-so-subtle », *Scopus* (2017) 34:2 *Canadian Journal of Administrative Sciences* 121-132; D. IRVING et N. HOO, préc., note 46, 197-220.

³¹¹ CHAMBERLAND, L., M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46, p. 110.

³¹² D. IRVING et N. HOO, préc., note 46, 197-220.

³¹³ A. EINARSDÓTTIR, H. HELGE HOËL et D. LEWIS, préc., note 304, 1194.



plaintes analysées dans le présent rapport (5 % du corpus qualitatif). La Commission peut elle aussi offrir une assistance pour la rédaction de la plainte et contribuer à l'identification des éléments de preuve si le dossier se rend à l'étape de l'enquête.

12.4 La méconnaissance des recours

Même lorsque les personnes concernées identifient une situation comme étant discriminatoire, plusieurs ignorent les recours disponibles, ne savent pas à qui s'adresser (employeur, syndicat, organismes externes) ou ne savent pas comment les entreprendre³¹⁴. Environ le quart des personnes victimes de harcèlement au travail qui ne sont pas certaines de porter plainte hésitent parce qu'elles ne sauraient pas comment faire³¹⁵. Il y a également une méconnaissance du déroulement du recours à la Commission qui peut impliquer, selon la situation, l'analyse de la plainte, l'enquête et la médiation, soit des processus administratifs impartiaux, et, dans certains cas seulement, une procédure devant le tribunal.

12.5 Le manque de confiance envers l'employeur et/ou le syndicat

Lorsqu'une personne envisage de porter plainte à l'interne auprès de son employeur, que ce soit par elle-même ou par le biais d'un grief syndical, se pose la question de la confiance qu'elle estime pouvoir avoir envers son employeur et/ou son syndicat pour la traiter³¹⁶. Selon une étude de 2007³¹⁷, 40 % des personnes répondantes gaies et lesbiennes avaient totalement confiance envers leur employeur relativement à la protection de leurs renseignements personnels, tandis que 12 % et 6 % avaient respectivement peu ou absolument pas confiance en lui. Les pourcentages sont similaires pour les syndicats. Elles craignent principalement que les personnes responsables du traitement de leur dénonciation alimentent des commérages dans le milieu de travail. Seulement un peu plus du quart des personnes répondantes feraient confiance à leur employeur pour défendre leurs droits face à une situation problématique impliquant leur orientation sexuelle, alors que 35,6 % font confiance à leur syndicat, soit à peine plus. Ce manque de confiance peut découler d'expériences négatives passées avec l'employeur ou le syndicat ou encore de l'absence de sensibilisation de l'employeur ou du syndicat sur ces questions. En revanche, les personnes qui ont pu observer leur employeur ou leur syndicat agir pour faire respecter les droits des personnes LGBTQ+ tendent à leur faire davantage confiance. La présence de personnes LGBTQ+ dans les instances syndicales semble aussi être un facteur facilitant.

³¹⁴ CHAMBERLAND, L., M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46, p. 108-110-111.

³¹⁵ LÉGER MARKETING, préc., note 302

³¹⁶ K. BRENNAN, C. HALPENNY et B. PAKULA, préc., note 102, p. 73-75.

³¹⁷ CHAMBERLAND, L., M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46, p. 108-112-118.



12.6 La méfiance envers les mécanismes de recours

Un autre obstacle important est la méfiance envers les mécanismes de plainte³¹⁸. Plusieurs personnes LGBTQ+ appréhendent un processus qu'elles perçoivent comme complexe, lourd et long, et doutent de l'efficacité des recours disponibles³¹⁹. De façon générale, la principale raison de non-signalement d'une situation de harcèlement au travail serait d'ailleurs la perception que des mesures ne seraient pas prises³²⁰. Pour les personnes LGBTQ+, la première raison serait plutôt la peur d'être traitées différemment suivant cette démarche, suivie de l'impression qu'aucune mesure ne serait prise³²¹. Ces craintes sont souvent fondées sur des expériences antérieures négatives en milieu de travail³²².

12.7 Le risque de dévoiler son orientation sexuelle ou sa transidentité

Porter plainte implique généralement de dévoiler son orientation sexuelle ou sa transidentité aux personnes chargées de la traiter. La divulgation d'informations aussi intimes est susceptible d'emporter une charge émotionnelle importante. Bien que le processus soit confidentiel, la personne peut aussi craindre le risque d'être à nouveau victime de discrimination au cours du traitement de sa plainte ou encore s'inquiéter que ces renseignements soient ébruités sur son lieu de travail ou utilisés contre elle³²³.

12.8 La crainte de répercussions et représailles

Une personne qui considère avoir vécu de la discrimination peut craindre les répercussions de sa démarche sur son environnement de travail qui pourrait devenir plus hostile ou appréhender qu'elle affecte son avancement de carrière, notamment dans les milieux non syndiqués et les emplois précaires³²⁴. Une telle personne peut de même anticiper des représailles³²⁵, bien que ces dernières soient interdites par la Charte³²⁶ et qu'elles puissent elles-mêmes faire l'objet d'une plainte à la Commission des droits ou à la CNESST.

Ces différents obstacles à l'exercice de recours expliquent pourquoi le portrait des plaintes brossé dans ce rapport ne représente qu'un aperçu de la discrimination en emploi vécu par les personnes LGBTQ+ au Québec. De plus, elles peuvent se tourner vers d'autres recours (grief syndical, plainte à la

³¹⁸ K. BRENNAN, C. HALPENNY et B. PAKULA, préc., note 102, p. 23.

³¹⁹ L. CHAMBERLAND, M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46, p. 110.

³²⁰ LÉGER, Rapport de recherche (version révisée), préc., note 302.

³²¹ *Id.*

³²² L. CHAMBERLAND, M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46, p. 112.

³²³ *Id.*, p. 108-109.

³²⁴ *Id.*, p. 108-109.

³²⁵ *Id.*, p. 110 ; K. BRENNAN, C. HALPENNY et B. PAKULA, préc., note 102, p. 23.

³²⁶ Charte, art. 82.



CNESST) qui ne permettent cependant pas toujours de visibiliser le caractère discriminatoire des faits dénoncés. Il faut ajouter que, comme l'a montré une étude sur le (cyber) harcèlement, notamment en contexte de travail, les personnes LGBTQ+ décident le plus souvent de confronter directement les personnes à l'origine de la discrimination alléguée ou encore de sortir de la situation problématique en quittant leur milieu de travail (arrêt maladie, mutation, démission), de façon temporaire ou permanente³²⁷. D'autres encore se tournent vers les réseaux sociaux. Le fardeau du règlement de la situation est ainsi entièrement assumé par la victime. À l'inverse, des recherches soulignent que des climats de travail soutenant peuvent favoriser l'exercice de recours par les personnes LGBTQ+³²⁸.

Plainte d'un homme gai, années 1990

Ça remonte souvent à quelques semaines ou quelques mois et les faits sont vagues. Voilà pourquoi je ne porte pas plainte systématiquement à chaque fois que je suis mis au courant de tels propos. De plus, je ne veux pas avoir l'air d'un homosexuel frustré et amer qui crie à l'injustice à la moindre parole offensante dite dans son dos. Cependant, je considère que M. X en a assez dit, ces dernières années, sans que je ne fasse rien.

13 Écouter les plaintes pour comprendre et prévenir la discrimination

L'analyse détaillée des plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre permet de formuler quelques constats transversaux.

13.1 L'homophobie et la transphobie au quotidien

Le présent rapport s'appuie sur les connaissances intimes de personnes LGBTQ+, exprimées à travers des plaintes, pour décrire l'hétérocissexisme ordinaire et ses effets dans le domaine de l'emploi. Il met ainsi en évidence des formes que peuvent prendre l'homophobie et la transphobie « au quotidien »³²⁹.

S'appuyant sur les travaux de Philomena Essed³³⁰, la sociologue Mireille Eberhard a montré que la formulation de plaintes pour discrimination raciale découle de deux types de connaissance du racisme que possèdent les personnes racisées : « La première, situationnelle, se rapporte à la

³²⁷ Voir par exemple : CHAIRE DE RECHERCHE SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET LA PLURALITÉ DES GENRES, préc., note 115, p. 61-63 ; CHAMBERLAND, L., M. BERNIER, C. LEBRETON, G. RICHARD et J. THÉROUX-SÉGUIN, préc., note 46, p. 119.

³²⁸ *Id.*

³²⁹ Cette expression se veut une analogie avec le concept de « everyday racism » développé par Essed (voir note 330).

³³⁰ Philomena ESSED, *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*, Londres, Sage Publication, 1991, p. 79.



capacité de reconnaître une action comme non acceptable au regard d'une situation donnée. La seconde, générale, renvoie à l'accumulation familière et répétitive d'expériences du racisme »³³¹.

Il en va de même pour les personnes LGBTQ+ qui mobilisent ces deux types de connaissance pour formuler leurs plaintes. Elles identifient des faits et « indices » pour fonder leur plainte, que ce soit des propos stéréotypés, des « blagues » déplacées, des changements d'attitudes ou de comportements, des rumeurs, de l'indifférence ou encore une somme d'impressions ou de sentiments de ne pas être traitées en toute égalité. L'expérience de la situation décrite fait par ailleurs généralement écho à un vécu marqué par la familiarité et la régularité de l'homophobie et de la transphobie au cours de la trajectoire de vie.

Ces manifestations de l'homophobie et de la transphobie au quotidien peuvent ou non correspondre complètement la définition juridique de la discrimination ou du harcèlement discriminatoire. Néanmoins, ces plaintes sont une source précieuse pour saisir des expériences qui sont jugées par les personnes concernées comme suffisamment problématiques pour justifier une intervention extérieure, soit celle de la Commission des droits. Même si les faits allégués peuvent parfois être difficiles à associer juridiquement à la discrimination, ils peuvent être des indicateurs à prendre au sérieux quant aux normes qui prévalent dans un milieu de travail, au climat qui y règne, aux pratiques et politiques en vigueur et à l'attitude ou au comportement de la personne mise en cause. L'écoute et la prise en compte des réalités vécues par les personnes concernées doivent guider les employeurs pour reconnaître ces formes d'exclusion et éliminer toute forme d'homophobie et de transphobie dans les milieux de travail.

13.2 Les droits au travail à protéger à la lumière d'une trajectoire de vie

Les effets de la discrimination alléguée vécus par les personnes plaignantes peuvent être exacerbés du fait de l'accumulation d'expériences négatives au cours de la vie. Ceux-ci ne sont pas toujours causés par un événement isolé. Ils s'ajoutent souvent à d'autres expériences négatives vécues antérieurement et peuvent prendre des formes directes mais aussi parfois plus diffuses. Les situations rapportées et leurs effets peuvent ainsi être complexes à documenter, de sorte que leur responsabilité peut être difficile à attribuer. Dans ces cas, les personnes concernées peuvent avoir de la difficulté à nommer et expliciter le caractère discriminatoire d'une situation³³².

Pour assurer la réalisation des droits des personnes LGBTQ+ en milieu de travail, il est pertinent de reconnaître que leur expérience professionnelle peut être influencée par des éléments de leur parcours de vie, tels que l'intimidation vécue à l'école, le dévoilement de son orientation sexuelle ou

³³¹ Mireille EBERHARD, « De l'expérience du racisme à sa reconnaissance comme discrimination. Stratégies discursives et conflits d'interprétation » (2010) Vol. 1:4 *Sociologie* 479-495, p. 487.

³³² EINARSDÓTTIR, Anna, Helge HOEL & Duncan LEWIS, « 'It's Nothing Personal' : Anti-Homosexuality in the British Workplace » (2015) 49:6 *Sociology* 1183-1199, préc., note 304 ; MIZOCK, Lauren et al., « Transphobia in the workplace: A qualitative study of employment stigma » (2018) 3:3 *Stigma and Health* 275-282.



son identité de genre, des obstacles dans l'accès aux services, des interactions problématiques avec les services policiers ou encore des expériences négatives dans des emplois antérieurs. Sans que l'employeur ait à assumer la responsabilité de ces expériences, en être conscient peut favoriser une réponse plus appropriée lorsqu'une situation problématique est signalée. Par exemple, l'employeur devrait éviter de remettre d'emblée en cause la crédibilité de la personne ou de l'accuser d'une supposée « sensibilité excessive ». Concrètement, l'employeur doit plutôt privilégier l'écoute et chercher des mesures pour assurer le respect des droits de la personne au travail.

13.3 Le travail, indissociable des autres sphères de la vie des personnes

L'imbrication de l'homophobie et de la transphobie dans le quotidien, ainsi que leur inscription dans la trajectoire des personnes concernées, montrent que leur expérience au travail ne peut être appréhendée indépendamment des autres sphères de leur vie. Or, afin d'être épanouie au travail, toute personne doit plus largement avoir accès à des services d'éducation, de santé et de services sociaux, pouvoir compter sur des mesures de soutien social lorsqu'elle en a besoin, et disposer de moyens effectifs et accessibles pour connaître et faire valoir ses droits. Historiquement et encore trop souvent aujourd'hui, les personnes LGBTQ+ y ont un accès plus limité ou y rencontrent différents obstacles, comme le reconnaît le *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028*³³³.

Le respect des droits en milieu de travail est donc intimement lié à la réalisation des autres droits, y compris les droits économiques et sociaux, comme ceux à l'éducation, à la santé et à un niveau de vie décent. Comme chacun de ces droits doit être garanti en toute égalité, il est nécessaire d'éliminer toutes les formes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre — qu'elles soient directes, indirectes ou systémiques — et ce, dans tous les milieux, par des actions coordonnées à plusieurs niveaux, soit dans les discours publics, la législation, les politiques publiques, les normes et pratiques organisationnelles, ainsi que les relations interpersonnelles.

13.4 Le dilemme du dévoilement au travail, une question de droit au respect de sa vie privée

L'analyse des plaintes montre bien la diversité des scénarios de dévoilement de l'orientation sexuelle ou de la transidentité au travail. Certaines personnes en parlent ouvertement, d'autres cachent complètement cette information, tandis que d'autres encore ne la dévoilent qu'à certaines personnes choisies ou dans certaines circonstances. Cette information est par ailleurs parfois connue au travail à la suite d'un dévoilement forcé, par exemple en raison de commérages ou de l'indiscrétion volontaire ou non d'une autre personne.

Le droit au respect de sa vie privée, garanti par la Charte, protège la possibilité pour une personne de dévoiler ou non son orientation sexuelle ou sa transidentité, y compris en emploi. Ces informations,

³³³ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 28.



ainsi que le sexe, sont en effet des renseignements personnels, au même titre que les données liées à d'autres motifs interdits de discrimination. La jurisprudence reconnaît que l'orientation sexuelle et l'identité de genre font partie des renseignements relevant de l'identité fondamentale d'une personne dont la divulgation involontaire est susceptible de porter atteinte à ses droits à la sauvegarde de sa dignité et au respect de sa vie privée, en plus de l'exposer à la discrimination et à des préjudices sur le marché du travail³³⁴. Un individu doit par exemple pouvoir « librement décider de révéler qu'il est homosexuel à un futur employeur [...] Il est aussi libre de ne pas en faire état. »³³⁵.

Comme la Commission l'a déjà soutenu, le dévoilement de renseignements sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre peut s'avérer particulièrement délicat. Cet enjeu apparaît en effet dans la littérature académique comme central dans l'expérience des discriminations hétérocissexistes³³⁶. Le dévoilement s'inscrit généralement dans un long processus de réflexion relativement à ses implications et conséquences, celui-ci pouvant être plus ou moins difficile et douloureux selon le vécu et le contexte de la personne, ce qui explique la variété des décisions des personnes LGBTQ+ relativement au dévoilement en milieu de travail.

Concrètement, pour assurer l'exercice du droit au respect de sa vie privée en milieu de travail, un employeur doit par exemple maintenir la confidentialité des informations sur le sexe, l'identité de genre et l'orientation sexuelle des membres du personnel, lorsqu'elles sont connues. Celles-ci ne devraient d'ailleurs être collectées qu'avec le consentement des personnes concernées et uniquement dans le but explicite de lutter contre la discrimination. Dans les cas où des informations sur le sexe à la naissance seraient strictement nécessaires, cette information devrait être clairement distinguée des renseignements servant à s'adresser à la personne (p. ex. titre de civilité, prénom, genre) et les finalités auxquelles servira ce renseignement devraient être présentées à la personne concernée.

13.5 Le sexisme comme élément structurant de la discrimination envers les personnes LGBTQ+

L'analyse des plaintes révèle comment le sexisme — en tant que forme de discrimination fondée sur le sexe ou le genre³³⁷ — peut affecter l'expérience des personnes LGBTQ+ en emploi.

³³⁴ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (E.B.) c. 9302-6573 Québec inc. (Bar Lucky 7)*, préc., note 142.

³³⁵ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Litalien) c. Michaud*, 1998 CanLII 19166 (QC TDP), par. 27.

³³⁶ Mark R. HOFFARTH et Gordon HODSON, « Coming Out, Intergroup Relations, and Attitudes Toward LGBT Rights », dans *Oxford Research Encyclopedia of Politics*, 2020, <https://academic.oup.com/edited-volume/62239/chapter-abstract/550712181?redirectedFrom=fulltext#550712181>

; Liviu-Catalin MARA, Matías GINEIS et Ignasi BRUNET-ICART, « Strategies for Coping with LGBT Discrimination at Work: a Systematic Literature Review », (2021) 18 *Sexuality Research and Social Policy* 339, <https://link.springer.com/article/10.1007/s13178-020-00462-w>; L. CHAMBERLAND, préc., note 100.

³³⁷ « Sexism », *Britannica*, [En ligne]. <https://www.britannica.com/topic/sexism>



Les femmes lesbiennes sont nettement sous-représentées dans les plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle. Bien qu'il soit possible qu'elles soient moins victimes de discrimination en emploi que les hommes homosexuels, l'ampleur de l'écart constaté laisse penser que les formes spécifiques de discrimination dont elles sont l'objet sont invisibilisées ou encore traitées sous le motif « sexe ». Dans les deux cas, elles seraient traitées inégalement parce qu'elles sont des femmes.

Les femmes trans sont en revanche surreprésentées dans les plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'identité ou l'expression de genre par rapport aux hommes trans et aux personnes non binaires, ce qui fait écho aux stéréotypes transmisogynes récurrents associant les femmes trans à des menaces ou risques.

Les hommes homosexuels portent quant à eux régulièrement plainte pour des propos les associant à une féminité stéréotypée, des conduites imitant leurs soi-disant « traits féminins » ou du mégenrage, soit des agissements véhiculant l'idée qu'ils ne seraient pas de « vrais » hommes. Ces traitements sont des manifestations du sexisme qui accordent une plus grande valeur à ce qui est traditionnellement masculin alors qu'elles dévalorisent ce qui est traditionnellement attribué au féminin, au détriment des femmes et des personnes LGBTQ+.

Ces exemples exposent la façon dont le sexisme est constitutif de l'hétérocissexisme³³⁸, tel que présenté à la page 19. Les motifs interdits de discrimination « sexe », « orientation sexuelle » et « identité ou expression de genre » gagnent à être pensés comme étant interreliés dans la mesure où ils offrent une protection complémentaire contre les effets du sexisme, de l'hétérosexisme et du cissexisme. Pour enrayer la discrimination en emploi envers les personnes LGBTQ+, il apparaît incontournable pour les employeurs de lutter contre le sexisme, incluant les stéréotypes de genre, et de s'attarder aux situations particulières des femmes lesbiennes, largement invisibilisées, et des femmes trans, surreprésentées.

13.6 L'embauche, le maintien en emploi et le climat de travail, trois aspects à travailler pour les employeurs

L'analyse qualitative des plaintes a entre autres montré que les personnes plaignantes déplorent dans un grand nombre de cas la tolérance par leur employeur de situations d'homophobie ou de transphobie. Les employeurs peuvent ainsi avoir un impact important sur les situations qui amènent des personnes LGBTQ+ à porter plainte à la Commission des droits, et ce, en agissant, sans s'y limiter, au niveau du maintien en emploi et du climat de travail. La perte d'emploi et le climat de travail représentent respectivement un tiers et un cinquième des situations visées par des plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre. Ces

³³⁸ L. CHAMBERLAND et C. LEBRETON, préc., note 82.



deux aspects de l'emploi se recoupent d'ailleurs parfois, un climat de travail négatif étant susceptible de nuire à la rétention en emploi, que ce soit en menant à des congédiements ou à des démissions.

Afin d'assurer un milieu de travail exempt de discrimination, les employeurs ont plusieurs responsabilités et obligations qui impliquent la mise en place de différentes mesures. Ils doivent adopter des politiques claires contre le harcèlement et la discrimination, incluant un processus confidentiel et efficace de traitement des plaintes, de même que respecter l'identité des membres du personnel et assurer la confidentialité des informations qui leur sont confiées. Ils peuvent également offrir une formation aux gestionnaires et aux équipes sur les réalités des personnes LGBTQ+, les droits et libertés, incluant la non-discrimination, ainsi que les façons de répondre aux préoccupations des personnes concernées. Les employeurs devraient aussi porter une attention particulière à leur processus d'embauche, notamment afin de ne pas exclure les personnes trans dont 20 % des plaintes pour discrimination en emploi y sont relatives.

13.7 Des défis différents selon la taille du milieu de travail

Les plaintes de personnes LGBTQ+ adressées à la Commission visent majoritairement des très petites et petites entreprises. À la différence des grandes entreprises qui disposent généralement de politiques anti-discrimination, de directions des ressources humaines et de mécanismes internes de traitement des plaintes, les petites structures n'ont souvent pas autant de ressources à consacrer à l'inclusion. Pourtant, leur obligation de respecter les droits des membres de leur personnel est la même.

Ces milieux de travail peuvent aussi être moins bien outillés pour respecter et relayer les lois et politiques publiques relatives aux droits des personnes employées. Ils n'ont pas nécessairement de directions consacrées aux affaires publiques et juridiques, ni de syndicat ou d'autres moyens de rester au fait de leurs obligations légales ou des programmes pouvant les aider à les rencontrer. Le respect de la vie privée des membres du personnel peut aussi y poser davantage de défis dans certains cas.

Une personne LGBTQ+ à l'emploi d'une petite organisation peut de plus se sentir isolée ou impuissante si sa hiérarchie ignore la situation qu'elle dénonce ou en est elle-même responsable. Toutefois, la taille réduite du milieu de travail peut faciliter un règlement rapide et informel des situations problématiques, à condition que les gestionnaires s'engagent activement. La culture organisationnelle et le climat de travail peuvent aussi potentiellement évoluer plus rapidement.

De leur côté, les grandes entreprises peuvent quant à elles être confrontées à d'autres défis, comme la pression d'actionnaires ou de l'opinion publique, dont les intérêts ne sont pas toujours alignés avec le respect des droits. Ces influences peuvent être accentuées dans un climat social marqué par des reculs ou des remises en question des politiques dites d'équité, de diversité et d'inclusion.



Conclusion

Alors que le Québec a fait figure de pionnier à bien des égards en matière de reconnaissance des droits des personnes LGBTQ+, force est de constater que la réalisation effective de ces droits ne se traduit toujours pas pleinement en pratique, notamment dans les milieux de travail. Comme le révèle l'analyse de trente ans de plaintes pour discrimination en emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre, les situations en cause ont évolué au cours de cette période. Jusqu'au début des années 2000, plusieurs plaintes visaient des politiques formelles ou encore des dispositions de conventions collectives qui discriminaient explicitement les personnes gaies et lesbiennes. L'élimination progressive de ces exclusions discriminatoires n'a cependant pas suffi à assurer le respect de tous les droits de toutes les personnes gaies et lesbiennes en emploi, et encore moins de toutes les personnes LGBTQ+. La situation n'est cependant pas entièrement sombre. Certains groupes s'en tirent mieux que d'autres, particulièrement les hommes gais, bien qu'ils rencontrent toujours des obstacles. Au contraire, la situation des personnes trans et des personnes bisexuelles reste dramatique. De façon transversale, les femmes de la diversité sexuelle et de genre sont quant à elles confrontées à des défis particuliers en raison du sexisme.

L'évolution des dernières décennies s'inscrit dans un mouvement de reconnaissance des droits des personnes LGBTQ+³³⁹ qui s'est amorcée avec l'abandon progressif d'infractions utilisées pour les criminaliser, suivie de l'adoption de mesures anti-discrimination, puis la reconnaissance de droits positifs, dont la possibilité de se marier ou de fonder une famille. À ces étapes s'ajoutent la protection et la promotion de la diversité sexuelle et de genre par des mesures de lutte contre la discrimination et des mesures visant à faciliter la vie des personnes LGBTQ+³⁴⁰, comme celles contenues dans le *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028*. Cette évolution qui semblait jusqu'ici inexorable fait toutefois aujourd'hui face à de forts vents contraires un peu partout dans le monde, y compris au Québec.

Près de 20 ans après son rapport *De l'égalité juridique à l'égalité sociale*, la Commission des droits invite la société québécoise dans son ensemble à rester vigilante et à se mobiliser afin de réaffirmer et approfondir son engagement pour le respect des droits des personnes LGBTQ+ dans leur quotidien, ce qui passe inévitablement par l'atteinte de l'égalité réelle en emploi. Comme les mesures prises par les gouvernements, les employeurs et les syndicats n'ont pas suffi, la Commission s'engage à poursuivre son travail d'éducation aux droits et de promotion des droits des personnes LGBTQ+, ainsi qu'à inciter ces acteurs à agir pour favoriser leur plein épanouissement dans toutes les sphères de leur vie.

³³⁹ Notamment décrit dans Waaldijk KEES, « Standard Sequences in the Legal Recognition of Homosexuality » (1994) 4 *Australasian Gay and Lesbian Law Journal* 50-73.

³⁴⁰ Manon TREMBLAY, « Citoyenneté substantielle des lesbiennes et des gais et politiques publiques au Canada : réflexions autour de la notion d'«homofédéralisme» » (2016) 36 *Zeitschrift für Kanada-Studien* 9-27.