

## Liste de vérification pour les négociations L'orientation sexuelle et l'identité sexuelle

La négociation collective est la pierre angulaire des droits en milieu de travail. Beaucoup de conventions collectives sont muettes sur les droits des lesbiennes, gais et des trans. Il est important d'examinez votre convention collective pour assurer que vous rencontrez les obligations juridiques et représentez pleinement tous vos membres. En tant que syndicats, nous pouvons négocier au-delà des exigences juridiques minimales.

- ⌞ Est-ce que votre convention collective comprend des clauses sur l'interdiction de la discrimination qui incluent l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression du genre ?
- ⌞ Est-ce que votre convention collective comprend des clauses contre le harcèlement et la violence ? Est-ce qu'elle englobe l'orientation sexuelle, le partenariat avec une personne de même sexe et l'identité sexuelle comme motifs illicites de discrimination ? Y a-t-il une procédure claire d'enquête et de règlement ?
- ⌞ Votre convention collective prévoit-elle une formation obligatoire sur les droits de la personne en milieu de travail pour tous les employés, y compris sur les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle ?
- ⌞ Est-ce que votre convention collective reconnaît les unions ou relations entre partenaires du même sexe ?
- ⌞ Les conjointes et les conjoints de même sexe ont-ils droit aux régimes de pension et aux prestations d'assurance ?
- ⌞ La durée de cohabitation (de vie à deux) est-elle la même pour les couples hétérosexuels que pour les couples homosexuels ?
- ⌞ Est-ce que la méthode de détermination de la relation est la même pour les couples hétérosexuels que pour les couples homosexuels ?

- ⌞ Est-ce que la méthode de détermination exige que la relation soit « public » ? (Il peut encore y avoir des questions de sécurité pour les couples du même sexe.)
- ⌞ Quelles sont les conditions d'accès à ces avantages ? Les travailleurs gblt doivent-ils dévoiler leur orientation sexuelle au travail pour avoir accès aux avantages ?
- ⌞ La procédure administrative permet-elle de soumettre les formulaires à la compagnie d'assurance plutôt qu'à l'employeur ?
- ⌞ La clause sur le congé de décès reconnaît-elle les partenaires de même sexe et les membres de leur famille ? Assure-t-elle le respect de la vie privée et la sécurité ?
- ⌞ La définition du « congé parental » est-elle non discriminatoire ? Reconnaît-elle les parents de même sexe ?
- ⌞ Les dispositions sur la présence à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption est-elle non discriminatoire et non sexiste ou inclut-elle spécifiquement les parents non-biologiques lesbiennes et gais ?
- ⌞ Est-il clair que le congé parental comprend le congé d'adoption ?
- ⌞ Votre régime d'assurance-médicaments couvre-t-il les médicaments pour la fécondation in vitro, l'insémination, le VIH/SIDA, l'hormonothérapie, et ainsi de suite, sans formulaire et sans maximum annuel ou à vie ? (Un formulaire est une liste de médicaments limitée et approuvée, plutôt que tout médicament prescrit par votre médecin.)
- ⌞ Votre régime d'assurance-maladie couvre-t-il le réassignement sexuel chirurgical, le counselling et l'électrolyse ?
- ⌞ Est-ce que votre convention collective inclut des politiques de retour au travail ou de congé pour faciliter les choses aux travailleurs et travailleuses qui font la transition au travail ?
- ⌞ Est-ce que la provision des congés pour soins médicaux permet des absences pour une partie de la journée seulement ?

- ▭ Les régimes d'assurance-vie ou d'invalidité de longue durée comprennent-ils des obstacles tels que des clauses antérieures ou un maximum assurable sans preuve de santé ?
- ▭ Votre assurance-vie comprend-elle une disposition sur les prestations anticipées ou la conversion de la police ?
- ▭ Votre convention collective comprend-elle des clauses qui pourraient avoir des répercussions négatives sur les travailleuses et les travailleurs trans, par exemple un code sexiste sur la tenue vestimentaire ?
- ▭ Votre convention collective contient-elle des provisions d'adaptation pour les personnes trans, (par exemple concernant l'accessibilité des toilettes) ?

La liste des avantages sociaux et des droits n'a pas de limite. Voici une liste à grande échelle, mais non exhaustive.

<b>Assurés</b>	<b>Non-assurés</b>
Régime enregistré de retraite	Congé de deuil
Assurance-vie	Complément en cas de congé de maternité/parental
Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident	Congé d'adoption
Prestation du revenu au survivant	Congé familial
Invalidité prolongée	Congé de mariage
Soins médicaux/prolongés majeurs	Congé pour les soins aux enfants
Soins dentaires	Subvention pour les services de garde
Soins de la vue	Congé pour les rendez-vous de médecin
Médicaments	Congé et dépenses lors de la relocalisation
Soins familiaux (ex. Couverture des foyers de convalescence)	Frais/allocation pour les frais scolaires familiaux
Assurance auto	
Assurance voyage	
Frais juridiques	

Abonnement familial

Laisser-passer de voyage

Billets de faveur

Subvention d'hypothèque