

20 ASSEMBLÉE STATUTAIRE
16 mai au 20 mai 1994

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

ORIENTATION SEXUELLE

INTRODUCTION

1. Le mouvement syndical doit jouer un rôle clé dans la promotion d'une vision de l'équité, du respect et de l'égalité pour tous. La lutte contre la discrimination sous toutes ses formes est et doit demeurer une priorité importante pour nous dans la société, au travail et au sein de nos syndicats. La défense des droits des gays et lesbiennes est une partie essentielle de cette lutte.
2. Par suite de fortes pressions faites par des militantes et militants syndicaux et autres, des changements considérables se sont produits en un temps relativement court. Depuis une décennie et demie, la reconnaissance des droits des gays et lesbiennes a progressé dans la jurisprudence et la législation à un point tel que sept provinces et un territoire ont incorporé l'orientation sexuelle aux motifs de distinction illicite que prévoient leurs codes des droits de la personne et que les tribunaux ont fait «ajouter» l'orientation sexuelle aux motifs de distinction illicite assujettis à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Qui plus est, le droit des conjointes et conjoints du même sexe aux mêmes avantages que les autres conjoints a été reconnu par certains gouvernements, même s'ils l'ont fait avec prudence et à contrecœur. Cependant, les progrès lents et pénibles sont loin d'être terminés et risquent sans cesse d'être renversés. (La victoire remportée relativement aux prestations de conjoint a presque été rendue impossible par Kim Campbell l'année dernière, lorsqu'elle a proposé d'incorporer l'orientation sexuelle aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne mais a insisté pour que soit adoptée une définition hétérosexiste de «famille».)
3. Cette progression graduelle est également visible sur la scène internationale, par exemple, au Danemark, les couples de gays et de lesbiennes ont été reconnus équivaloir aux couples hétérosexuels aux fins de l'adoption d'enfants; et en Australie, les relations entre lesbiennes et gays sont reconnues aux fins du parrainage d'immigrants.
4. De plus, on constate que le mouvement syndical prend de plus en plus conscience de l'importance du dossier des droits des gays et lesbiennes et des bisexuels. Dès 1980, le Congrès du Travail du Canada a adopté, pendant son Assemblée statutaire, une résolution visant l'assujettissement de l'orientation sexuelle aux codes provinciaux des droits de la personne, à la Loi canadienne sur les droits de la personne et à la Charte canadienne des droits de la personne et encourageant les affiliés du CTC à négocier l'intégration de l'orientation sexuelle aux clauses des conventions collectives interdisant la discrimination. En 1986, une autre résolution adoptée pendant l'Assemblée statutaire demandait au CTC de collaborer avec d'autres organisations pour faire modifier la législation sur les droits de la personne afin qu'elle englobe l'orientation sexuelle et pour établir une politique au sujet des droits des gays et lesbiennes.
5. En 1990, le CTC a adopté d'autres résolutions destinées à faire des prestations

de conjoint pour les conjointes et conjoints du même sexe une priorité de négociation collective, à faire ajouter l'orientation sexuelle aux motifs de distinction illicite que prévoit la Loi canadienne sur les droits de la personne et à produire une trousse éducative à l'intention des affiliés du CTC pour sensibiliser les militantes et militants syndicaux aux droits des lesbiennes et des gays. L'énoncé de politique de 1992 du CTC sur les droits de la personne réaffirme l'opposition du mouvement syndical à l'homophobie (haine à l'égard des personnes homosexuelles) et signale que les syndiqués et syndiquées doivent s'efforcer de comprendre, d'enseigner et d'accepter la diversité qui enrichit l'étoffe de notre société ainsi que de lutter pour l'égalité des droits de tous.

6. Or, nous ne pouvons arriver efficacement à ces fins que si tant les membres hétérosexuels que les membres homosexuels ou bisexuels comprennent les enjeux. Nous ne traitons pas d'un concept abstrait des droits de la personne qu'on peut s'empresse d'approuver avant de passer à de «vrais» dossiers. La question touche non seulement aux droits de la personne mais aussi aux droits syndicaux et intéresse l'ensemble de la société, y compris les membres de la base syndicale.
7. Comme l'indique la déclaration sur l'égalité adoptée par la FTO pendant son congrès de 1993, «le seul moyen de résister au ressac orchestré par la droite, consiste à continuer de défendre les droits de tous les travailleurs et travailleuses, quels que soient leur lieu de naissance, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur couleur et leur langue et qu'ils et elles soient syndiqués ou non, car la tendance actuelle risque de nous faire perdre non seulement nos emplois mais encore nos valeurs et nos rêves».
8. La prise par le mouvement syndical d'un vigoureux engagement à l'égard des droits des lesbiennes, des gays et des personnes bisexuelles est la prochaine étape nécessaire dans la lutte pour l'égalité. Que chacune et chacun d'entre nous commence par s'efforcer de comprendre la question sur le plan humain.

CONTEXTE DE L'HOMOPHOBIE ET DE L'HÉTÉROSEXISME

9. Les personnes qui revendiquent l'égalité se font accuser de vouloir des «droits spéciaux» et se font déprécier parce qu'elles appartiennent à des «groupes d'intérêts spéciaux». Pourtant, elles ne demandent que des droits égalant ceux du seul groupe d'intérêts spéciaux auquel on ne donne pas **ce nom** et auquel on compare sans cesse les autres. L'homme blanc, hétérosexuel non handicapé de classe moyenne est «normal». Les personnes qui diffèrent de cette norme sont jugées sévèrement.
10. Dès que les personnes syndiquées comprennent la portée de la définition de ce qui est «normal», elles peuvent commencer à voir les liens qui existent entre le racisme, la discrimination fondée sur la classe sociale et les capacités, le sexisme, barrières et attitudes systémiques contre les handicapés **et** l'hétérosexisme obligatoire. L'homophobie et l'hétérosexisme renforcent la

«norme» de l'hétérosexualité et aident à perpétuer la discrimination envers les lesbiennes, les gays et les personnes bisexuelles.

11. L'homophobie englobe toutes les attitudes personnelles et conduites négatives à l'égard de l'homosexualité. L'homophobie est renforcée par l'hétérosexisme, qui est fondé sur la croyance systémique selon laquelle tout le monde doit être hétérosexuel et l'hétérosexualité est d'une supériorité inhérente à l'homosexualité, croyance appuyée par des institutions telles que les entreprises, les médias, l'appareil judiciaire, le système scolaire et les régimes de services sociaux. Or, l'hétérosexualité n'est qu'un fil du tissage complexe de la sexualité humaine. Les personnes qui sont attirées par les membres du sexe opposé sont hétérosexuelles alors que celles qui sont attirées par des membres de leur propre sexe sont homosexuelles (lesbiennes ou gays) et que celles qui sont attirées à la fois par des personnes du même sexe et du sexe opposé sont bisexuelles. Il s'agit de trois orientations sexuelles.
12. Nous habitons un pays où les gays et lesbiennes se voient systématiquement refuser emploi et hébergement et se font harceler, agresser et même abattre simplement en raison de leur orientation sexuelle. Des chroniqueurs de journal et des animateurs et animatrices d'émission de télévision expriment librement et publiquement leur homophobie. Des églises et des soi-disant «chefs communautaires» continuent de dénoncer «l'immoralité» des gays et lesbiennes et d'invoquer béatement les «valeurs familiales» pour justifier leur haine institutionnalisée de tout ce qui diffère de la norme.
13. En 1986, par suite du refus d'accorder un congé spécial à une lesbienne pour lui permettre de s'occuper, parce qu'elle était malade, de la personne avec laquelle elle vivait depuis 16 ans, un arbitre a maintenu la décision de l'employeur en soutenant que le «sens universel» du terme «conjoint de fait» que prévoyait la convention collective correspondait à une relation hétérosexuelle. (On se demande de quel univers il s'agit.) Revenu Canada insiste encore obstinément que les régimes enregistrés de retraite n'auront pas le droit d'offrir des avantages aux partenaires du même sexe; lorsque des tribunaux jugeant que la norme est la structure familiale patriarcale retirent à des mères lesbiennes la garde de leurs enfants; lorsque des personnes syndiquées payant les mêmes cotisations que les autres se voient refuser des avantages sociaux associés aux conjoints uniquement en raison de leur orientation sexuelle et ne peuvent parfois même pas obtenir la permission d'assister au service funèbre de la personne avec laquelle elles partageaient leur vie, on devrait se demander comment on peut continuer de tolérer cette discrimination systémique des personnes homosexuelles et pourquoi elle a été tolérée jusqu'à présent.
14. Le coût personnel d'une discrimination aussi farouche est incalculable.
15. Dans un tel contexte, on ne peut qu'admirer le courage des gays et lesbiennes et des bisexuels. Il est temps que les autres d'entre nous fassent preuve d'un courage comparable et défendent solidairement leurs consoeurs lesbiennes et

leurs confrères homosexuels.

16. Les lesbiennes, les gays et les personnes bisexuelles comptent parmi nos compagnes et compagnons de travail, nos consoeurs et confrères syndiqués, nos voisins et voisines, nos coreligionnaires, nos militantes et militants communautaires, nos dirigeantes et dirigeants élus et nos hommes et femmes politiques. Elles et ils comptent parmi nos mères, nos pères, nos frères, nos soeurs, nos conjoints et conjointes et nos amis et amies.

TÂCHES DU MOUVEMENT SYNDICAL

17. Les membres du mouvement syndical doivent lutter contre l'homophobie par un certain nombre de moyens. Il faut, en priorité, intégrer aux **conventions collectives des clauses** assurant les mêmes droits et les mêmes avantages à tous les membres. Il faut voir à ce que le **milieu de travail** demeure exempt de harcèlement homophobe. De plus, il faut mener une **action politique** et des **campagnes de sensibilisation du public** sur la question. Nous devons être prêts à prendre des **mesures juridiques** pour obtenir des droits et des avantages que des statuts discriminatoires refusent. On devrait encourager et favoriser la participation des **gays et lesbiennes à l'activité syndicale**. **L'éducation** est indispensable tant pour préparer les militantes et militants syndicaux à faire un effort concerté et efficace dans le domaine que pour contrer l'homophobie qui décourage trop souvent les gays et lesbiennes de participer activement à la vie syndicale. En dernier lieu, le succès de nos efforts dépend de la **participation active de tous les membres de la base syndicale** à la dénonciation et à l'élimination de la discrimination à l'égard des lesbiennes, des gays et des personnes bisexuelles au sein du mouvement syndical, en milieu de travail et dans l'ensemble de la société.

Négociation de clauses de convention collective

18. Outre la responsabilité morale qu'ont les syndicats de lutter contre la discrimination envers leurs membres gays, lesbiennes et bisexuels, on commence à leur imputer également une responsabilité juridique. Dans l'affaire Mossop, le tribunal de la Commission canadienne des droits de la personne a conclu que le syndicat et l'employeur avaient agi de façon discriminatoire à l'endroit du plaignant, qui s'était vu refuser un congé de décès pour assister au service funèbre du père de son partenaire. Le tribunal a indiqué que la négociation et la conclusion d'une convention collective se font conjointement et que les deux parties sont liées légalement par la convention collective qu'elles signent (qu'elle soit moralement acceptable ou non pour elles); le fait est que les deux parties ont décidé de signer la convention collective plutôt que d'opter pour tout autre recours qu'elles avaient.
19. L'établissement de clauses interdisant la discrimination est un premier pas, bien

que ces clauses ne suffisent pas à régler le problème que pose la discrimination pratiquée en milieu de travail par les gestionnaires ou, ce qui est regrettable à dire, par des représentantes et représentants syndicaux. De telles clauses ne suffisent pas non plus à empêcher qu'on refuse bon nombre d'avantages sociaux aux conjointes et conjoints homosexuels et à leurs familles.

20. Il faut trouver des moyens de compenser par la négociation l'effet de lois discriminatoires telles que la Loi de l'impôt sur le revenu, qui exempte la participation des conjoints hétérosexuels à des régimes d'avantages sociaux assurés tels que les régimes de retraite enregistrés, les régimes collectifs d'assurance-maladie, les régimes privés d'assurance-maladie, les régimes de prestations supplémentaires de chômage, les régimes de participation différée aux bénéficiaires et les polices collectives d'assurance-vie temporaires. Si les conjointes et conjoints du même sexe étaient admissibles à des tels régimes, ceux-ci pourraient perdre leur statut fiscal spécial. Cette situation fait l'objet d'une contestation par le SCFP devant les tribunaux. Il reste qu'il faut négocier la prestation d'une protection équivalente aux gays et lesbiennes par d'autres moyens.
21. Les avantages non assurés tels que les congés pour obligations familiales, les congés de décès, les congés d'adoption, les congés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, le remboursement des frais de réinstallation et ainsi de suite doivent être rendus accessibles également aux membres gays et lesbiennes.
22. (Il y a lieu de signaler que parce qu'on leur refuse des avantages sociaux fondés sur l'état civil ou la situation familiale en raison de la définition hétérosexuelle du mot «conjoint ou conjointe», ils se trouvent à financer les autres membres grâce à leurs cotisations syndicales.)
23. On doit bien voir à ce que l'obtention de telles clauses demeure une priorité pendant la négociation collective. Ces clauses ne doivent pas être considérées comme des jetons qu'on peut échanger contre des progrès sous d'autres rapports. Nous ne pouvons pas permettre la négociation collective de diviser nos membres, particulièrement puisque l'unité et la solidarité sont plus nécessaires que jamais.

MILIEU DE TRAVAIL

24. Bien que ce soit l'employeur qui ait l'obligation juridique de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement, le syndicat a pour responsabilité de voir à ce que l'employeur honore cette obligation. Les représentantes et représentants et les dirigeantes et dirigeants des sections locales doivent aider les membres gays et lesbiennes qui font l'objet d'un harcèlement à venir à bout de celui-ci et non pratiquer le harcèlement elles-mêmes et eux-mêmes. Il importe que les affiliés sensibilisent leurs militantes et militants aux problèmes que posent l'homophobie et l'homosexisme et s'assurent qu'elles et ils comprennent leur devoir envers les membres à ce chapitre.

ACTION POLITIQUE

25. Le mouvement syndical doit aider à l'établissement d'un contexte dans lequel les gays et lesbiennes pourront atteindre l'égalité dans la société. On ne saurait jouir de droits égaux en milieu de travail mais non à l'extérieur de ce milieu. Les forces qui privent les membres lesbiennes, gays et bisexuels des droits dont elles et ils devraient jouir en vertu de leurs conventions collectives sont précisément les forces qui rendent le monde extérieur opprimant et souvent dangereux pour nos confrères et consœurs.
26. Voilà pourquoi nous devons collaborer étroitement avec les organisations représentant les lesbiennes, les gays et les personnes bisexuelles ainsi que d'autres groupes militant en faveur de l'égalité pour faire des pressions en vue de la modification de la législation de manière à éliminer la discrimination juridique envers les lesbiennes, les gays et leurs familles. Nous devons aussi faire des efforts pour voir à ce que la législation sur les droits de la personne à tous les paliers de gouvernement reconnaisse que les motifs de discrimination peuvent se combiner et se recouper.
27. Nous devons nous efforcer de voir à ce que les lesbiennes et les gays soient assujettis aux programmes d'équité en matière d'emploi. Nous devons assurer un rôle actif et une consultation suivie aux gays et lesbiennes.

SENSIBILISATION DU PUBLIC

28. La lutte contre l'homophobie doit être publique et visible. Le mouvement syndical lancera bien haut un appel au changement social et politique nécessaire en menant de vigoureuses campagnes. Nous devons contribuer à l'établissement d'une intolérance politique des actes homophobiques et des pratiques hétérosexistes variant de la violence à l'égard des personnes homosexuelles à la privation des prestations de conjoint.

ACTION JURIDIQUE

29. Les syndicats ont déjà remporté des victoires appréciables telles que le jugement rendu dans l'affaire Haig et Birch, selon lequel l'orientation sexuelle devait être «ajoutée» à la Loi canadienne sur les droits de la personne. D'autres contestations de la définition hétérosexuelle de «conjoint ou conjointe» sont en cours. Cependant, rien n'indique que des employeurs tels que le gouvernement fédéral cesseront de militer contre l'égalité. Les syndicats doivent être prêts à affecter des ressources à la continuation de la lutte sur le plan juridique, qui constitue un élément nécessaire de toute stratégie globale en vue de provoquer un changement.

PARTICIPATION DES GAYS ET LESBIENNES

30. Le mouvement syndical doit être accueillant pour nos consoeurs et confrères homosexuels. Un groupe de travail du Comité permanent des droits de la personne sur les droits des lesbiennes, des gays et des personnes bisexuelles présentera des recommandations au Conseil exécutif du CTC sur les moyens à prendre pour que les membres lesbiennes, gays et bisexuels puissent participer plus activement à l'activité du CTC, de ses affiliés, des fédérations du travail et des conseils du travail.

ÉDUCATION

31. Il faut donner la priorité à l'éducation au sujet de l'homophobie et de l'hétérosexisme dans le cadre des programmes éducatifs syndicaux, c'est-à-dire dans le cadre non seulement des cours sur les droits de la personne mais aussi des cours de déléguées ou délégués syndicaux et des cours syndicaux supérieurs. Nous ne saurions espérer faire face à la discrimination envers les lesbiennes, les gays et les personnes bisexuelles sans nous assurer que les membres de notre propre mouvement sont sensibilisés à la question. Il arrive trop souvent que des lesbiennes, des gays et des personnes bisexuelles signalent des cas d'homophobie au sein de leur propre syndicat, cas qui sont aussi graves et dommageables que tout autre dont ils ou elles ont pris connaissance. Il existe nettement un pressant besoin d'engager l'éducation au sein du mouvement syndical même.

PARTICIPATION DES MEMBRES DE LA BASE

32. Il n'incombe pas qu'aux gays, aux lesbiennes et aux membres bisexuels de lutter contre l'homophobie, pas plus qu'il incombe exclusivement aux membres de minorités visibles et aux peuples autochtones de lutter contre le racisme, aux personnes handicapées de lutter contre la discrimination fondée sur les capacités ou aux femmes de combattre le sexisme. Tous les membres actifs de la base syndicale ont pour obligation de défendre les droits des lesbiennes et gays. À cette fin, les dirigeantes et dirigeants du mouvement syndical devraient encourager sans relâche la participation de militantes et militants de la base aux activités suivies de promotion des droits des gays, des lesbiennes et des personnes bisexuelles au travail, au sein des syndicats et dans l'ensemble de la collectivité.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

33. Comme nous l'avons déjà indiqué, le mouvement syndical peut et doit jouer un rôle clé en vue de la reconnaissance des droits des gays, des lesbiennes et des personnes bisexuelles. Cela fait partie intégrante de la nouvelle forme de syndicalisme qu'il est indispensable d'établir pour que le mouvement survive en tant que force vitale dans notre société. Pareille approche servira non seulement à intégrer pleinement un autre segment marginalisé de nos effectifs à l'activité syndicale mais aussi à établir un lien supplémentaire avec l'ensemble de la société aux fins de la mise en oeuvre d'un plan populaire. De la véritable solidarité qui naîtra de tels efforts dépend notre capacité de croître et de progresser pendant les difficiles années à venir.
34. Les lesbiennes et les gays qui militent au sein de nos syndicats et de nos collectivités ne se contenteront de rien de moins que cette solidarité. Elles et ils s'attendent que leurs consoeurs et confrères hétérosexuels luttent à leurs côtés pour la cause commune qu'est l'élimination de la peur, de la violence, de la discrimination, de l'oppression et de l'exploitation. Les personnes homosexuelles, hétérosexuelles et bisexuelles doivent s'efforcer ensemble de vaincre l'homophobie et l'hétérosexisme dans le cadre de la lutte plus vaste pour l'établissement d'une société véritablement démocratique.
35. À cette fin, le CTC:
 - a. créera un groupe de travail sur les lesbiennes, les gays et les personnes bisexuelles relevant du Comité permanent des droits de la personne et facilitera la tenue de discussions en groupe pendant les assemblées statutaires et les conférences du CTC, ces discussions ne devant pas avoir lieu à des moments entrant en conflit avec ceux d'autres discussions en groupe sur l'égalité;
 - b. facilitera l'établissement d'un réseau actif de membres lesbiennes, gays ou bisexuels.
36. Le CTC prendra les mesures suivantes et demande à ses affiliés, aux fédérations du travail, aux sections locales et aux conseils du travail d'en faire

- autant:
- a. lire des déclarations sur le harcèlement illicite, y compris celui qui est fondé sur l'orientation sexuelle, pendant tous les assemblées statutaires, les conférences et les autres réunions syndicales;
 - b. voir à ce que les plaintes pour harcèlement fassent l'objet d'enquêtes et soient réglées sans tarder.
37. De concert avec ses affiliés, les fédérations du travail, les sections locales et les conseils du travail, le CTC:
- a. aidera et participera à des campagnes publiques menées avec des organisations représentant les lesbiennes, les gays et les personnes bisexuelles ainsi que d'autres groupes militant en faveur de l'égalité pour faire modifier les lois sur les droits de la personne et les autres lois discriminatoires afin d'assurer l'égalité, notamment en voyant à ce que la législation sur les droits de la personne à tous les paliers de gouvernement reconnaisse que les motifs de discrimination peuvent se combiner et se recouper;
 - b. participera de façon visible à des défilés manifestant la fierté des lesbiennes, des gays et des personnes bisexuelles dans les différentes parties du Canada.
38. Le CTC prendra les mesures suivantes et demande à ses affiliés, aux fédérations du travail, aux sections locales et aux conseils du travail d'en faire autant:
- a. établir et distribuer des documents éducatifs comprenant des modules sur les droits des lesbiennes, des gays et des personnes bisexuelles qui seront incorporés aux cours permanents;
 - b. préparer et réaliser un programme d'éducation sur l'hétérosexisme, l'homophobie et la multiplicité des expériences vécues à l'intention des dirigeantes et dirigeants et des permanentes et permanents du CTC.
39. Le CTC encourage ses affiliés à:
- a. négocier en priorité des clauses de conventions collectives assurant la protection et la reconnaissance des membres faisant partie de relations entre conjoints du même sexe et de leurs familles;
 - b. s'opposer activement à l'homophobie et à l'hétérosexisme en milieu de travail et au sein des syndicats.
40. Le CTC:
- a. rendra compte à l'Assemblée statutaire de 1996 du CTC de la mise en oeuvre du présent énoncé de politique.
41. «Le CTC se rend parfaitement compte que le sexisme, le racisme, la discrimination fondée sur les capacités et l'hétérosexisme font partie d'une

continuité. Nous reconnaissons que nous pouvons changer les attitudes et les comportements si nous sommes solidaires; nous savons que nous échouons si nous nous laissons aller à la discorde. Nous croyons en l'unité sans uniformité et en la célébration de notre diversité sans dissidence. Nous nous emploierons à créer un mouvement syndical véritablement universel et représentatif de tous ses membres.»

siepb-225

V:\2-Operations\05-Human-Rights-and-Equality\0 - Work-in-Progress\General\SexualOrientation-FR.wpd