

## Raconter nos histoires

1. Avez-vous dévoilé votre identité sexuelle dans votre lieu de travail?
2. Si oui, comment a été votre expérience?
3. Si non, pourquoi? Avez-vous des inquiétudes à ce sujet?

### Travailleurs et travailleuses GLBT au Canada : la discrimination d'hier à aujourd'hui

**Préparé par Andrée Côté, agente des droits de la personne, AFPC**

- Jusqu'en 1969, l'homosexualité était un crime au Canada.
- Dans les années 1960, la GRC a dressé une liste de 9 000 personnes soupçonnées d'être homosexuelles dans la région de la capitale nationale seulement. Le gouvernement a même utilisé un « détecteur d'homosexuels ».
- Jusqu'en 1978, les immigrants homosexuels ne pouvaient pas obtenir la citoyenneté canadienne.
- En 1981, 300 hommes ont été arrêtés dans quatre saunas gais de Toronto.
- En 1981, le Sondage sur les valeurs mondiales révélait que 51 % des Canadiens considéraient l'homosexualité comme n'étant « jamais justifié » (contre 21 % en 2005).
- Dans la fonction publique fédérale, les homosexuels ont été persécutés jusque dans les années 1990.
- Jusqu'en 1992, des militaires gais ou lesbiennes ont été congédiés par l'armée canadienne.
- Les conjoints de même sexe ne pouvaient pas se marier ni être reconnus comme conjoints de fait.
- Les partenaires de même sexe étaient privés des avantages sociaux auxquels avaient droit les partenaires hétérosexuels : prestations, pensions, etc.
- Les couples de même sexe n'avaient pas le droit d'adopter des enfants : en 1995, l'Ontario a été la première province à permettre l'adoption.
- Jusqu'en 1996, la discrimination à l'endroit des gais, des lesbiennes et des personnes bisexuelles n'était pas interdite par la Loi canadienne sur les droits de la personne, une victoire remportée après une longue bataille juridique.
- Jusqu'en 2002, les couples de même sexe n'étaient pas reconnus en vertu des lois canadiennes sur l'immigration.
- Une étude publiée en 2008 révèle que les gais gagnent 12 % de moins que leurs vis-à-vis hétérosexuels, tandis que les lesbiennes gagnent 15 % de plus que les femmes hétérosexuelles.

- En 2009, l'organisme de recherche Catalyst a mené deux sondages auprès des travailleurs et travailleuses GLBT au Canada concernant leurs expériences en milieu de travail. Cette étude, une première en son genre au Canada, révélait ceci :
  - « Un manque de sensibilisation peut amener les autres employés à fonder leurs opinions sur des stéréotypes, ce qui est susceptible de créer un milieu de travail hostile aux employés LGBT; d'entraîner des comportements discrimi-natoires envers eux, comme de l'humour déplacé ou des remarques désobligeantes; de mener à leur exclusion de groupes importants; de réduire leurs chances d'avancement; ainsi que de les priver de modèles. »
- D'après un sondage Angus Reid effectué en 2011 :
  - 34 % des gais et 40 % des lesbiennes ont subi de la discrimination au travail.
  - 72% estiment que les attitudes au travail se sont améliorées au cours des cinq dernières années.
  - 11 % rapportent toutefois que leurs collègues sont intolérants envers les GLBT.
- Le plus récent Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (2014) indique que 8 % des fonctionnaires ont été victimes de discrimination, dont 3 % en raison de leur orientation sexuelle. Ainsi, plus de 600 GLBT ont subi de la discrimination fondée sur leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.
- Un récent sondage mené par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion révèle que :
  - 29 % des répondants GLBT ont été victimes de discrimination en milieu de travail;
  - dans 40 % des cas, les actes de discrimination se produisent au moins une fois par mois.
- Des études révèlent que les personnes transgenres sont grandement victimes de discrimination, de harcèlement et de violence dans la société et au travail. Selon un sondage réalisé en Ontario, 18 % des personnes trans ont déjà vu leur demande d'emploi rejetée et 13 % ont déjà été licenciées en raison de leur identité sexuelle.
- La discrimination à l'endroit des personnes trans n'est toujours pas interdite par la législation canadienne.

**FIERTÉ: UNE HISTOIRE EN DEVENIR**



**L'AFPC**  
travaille pour les  
droits GLBT!

# L'AFPC travaille pour les droits GLBT!

## Plan

### Introduction

- 1. L'AFPC marque des gains à la table de négociation .....4**
  - Clause antidiscriminatoire - orientation sexuelle
  - Avantages pour conjoints de même sexe
  - Congé d'union conjugale
  - Identité sexuelle
- 2. Plaintes et actions en justice.....6**
  - Congés autorisés
  - Avantages pour conjoints
  - Prestation de survivant du régime de pension
  - Lutte contre l'homophobie
- 3. L'AFPC se mobilise pour changer les lois.....9**
  - *Loi canadienne sur les droits de la personne*
  - Mêmes avantages sociaux pour tous
  - Équité en matière d'emploi
  - Droit égal au mariage
  - Identité et expression sexuelles
- 4. L'AFPC : une solidarité sans frontières..... 11**
  - Travail accompli dans les régions
  - Travail accompli au Québec
  - Collaborer avec nos alliés
  - Participation à des conférences internationales
  - Le Fonds de justice sociale : gage de solidarité
- 5. L'AFPC prône le respect de ses membres GLBT ..... 15**
  - Reconnaître les droits des membres GLBT
  - Multiplier les occasions de participer aux activités du syndicat

ISBN 978-1-896285-27-6  
L'AFPC travaille pour les droits GLBT

## Plan

# L'AFPC travaille pour les droits GLBT!

## Introduction

L'AFPC participe fièrement à la promotion des droits des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenres \* au Canada.

Éliminer l'homophobie et la transphobie au travail, négocier et faire pression pour obtenir la pleine protection des droits de nos membres GLBT, voilà des priorités de longue date de l'AFPC.

À l'heure actuelle, les attaques concertées contre le mouvement syndical nuisent à la mobilisation pour les droits de la personne. Ensemble, nous pouvons contrer ces attaques en défendant les nombreuses victoires gagnées pour nos membres.

L'AFPC défend les droits fondamentaux de tous ses membres, parce qu' *ON est TOUS touchés* par la discrimination et l'inégalité.

# L'AFPC travaille pour les droits GLBT!

\*GLBT fait référence aux communautés gaies, lesbiennes et trans. La référence est nullement exhaustive. Toutefois, nous l'utilisons parce qu'elle correspond à la terminologie reflétée dans les Statuts de l'AFPC. Ceci étant dit, nous reconnaissons une riche et grandissante diversité sexuelle et par le genre y compris, mais sans s'y limiter, l'identité intersexe, allo/altersexuelle et berdache.

## Introduction



# L'AFPC travaille pour les droits GLBT!

## 1. L'AFPC marque des gains à la table de négociation

- **Clause antidiscriminatoire – orientation sexuelle**

En 1980, l'AFPC a demandé que l'orientation sexuelle soit ajoutée à la clause antidiscriminatoire des conventions collectives du Conseil du Trésor. Ce dernier a refusé.

En 1983, l'AFPC a proposé d'élargir la définition de « conjoint de fait » pour inclure les couples de même sexe, et d'ajouter l'orientation sexuelle à la clause antidiscriminatoire. Une fois de plus, le Conseil du Trésor s'y est opposé.

L'AFPC a négocié la première convention-cadre avec le Conseil du Trésor en 1986. L'orientation sexuelle comptait au nombre des motifs de discrimination illicite prévus par l'article M-16. L'adoption de cet article représentait une importante percée puisqu'elle ouvrait la porte à la revendication des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs.

- **Avantages pour conjoints de même sexe**

Dans le cadre de la négociation de la deuxième convention-cadre avec le Conseil du Trésor, l'AFPC a proposé d'élargir la définition de « conjoint » et le préambule de l'article relatif au congé de deuil. Toutefois, malgré l'inclusion de l'orientation sexuelle à l'article M-16, les arbitres ont continué à refuser aux conjoints de même sexe les avantages sociaux prévus dans les conventions collectives.

En 1989, l'AFPC a demandé au Conseil du Trésor de rouvrir la convention-cadre afin de modifier la définition de « conjoint », compte tenu de sa nature discriminatoire. Devant son refus, le syndicat a présenté sa proposition à un bureau de conciliation, qui l'a rejetée lui aussi. En 1991, l'affaire n'était pas encore résolue et les membres de l'AFPC ont fait la grève à l'échelle du pays, jusqu'à ce qu'une loi force leur retour au travail.

En 1994, en réponse à la proposition de l'AFPC portant sur les avantages pour les conjoints de même sexe, le Conseil du Trésor a laissé entendre que le ministre de la Justice comptait modifier en ce sens la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

En 1998, l'employeur s'est enfin décidé à élargir la définition de « conjoint » dans la convention collective du groupe PA, comme suit : « Conjoint de fait : il existe des liens de "conjoint de fait" lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un employé-e a cohabité avec une personne et l'a présentée publiquement comme son ou sa conjoint(e) et continue à vivre avec cette personne comme si elle était son ou sa conjoint(e). »

Aujourd'hui, toutes les ententes entre l'AFPC et le Conseil du Trésor renferment les définitions suivantes :

« conjoint de fait » (*common-law partner*) désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé-e.

« époux » (*spouse*) sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur.

L'AFPC a aussi négocié la reconnaissance des droits des GLBT[1] dans d'autres conventions collectives. Ainsi, en 1987, elle a obtenu du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest qu'il élargisse la définition d'une union de fait dans la convention collective pour qu'elle s'applique aux conjoints de même sexe. Elle a conclu la même entente avec le gouvernement du Yukon en 1990.

Au début des années 1990, l'AFPC a joint le geste à la parole en reconnaissant les couples de même sexe dans les conventions collectives de son propre personnel.

- **Congé d'union conjugale**

L'AFPC a réitéré son engagement envers l'égalité de ses membres gais et lesbiennes en accordant la priorité à la négociation des congés d'union conjugale.

En 1998, elle a obtenu ce congé pour ses membres au Musée des sciences et de la technologie du Canada, au Musée des beaux-arts du Canada, au Musée canadien de la nature et à Postes Canada.

Avant même que ne soit modifiée la *Loi sur le mariage* en 2005, l'AFPC avait réussi à faire inclure le congé d'union conjugale en plus ou en remplacement du congé de mariage dans plusieurs conventions collectives. À l'Autorité aéroportuaire de Regina, par exemple, la personne qui justifiait d'une année d'emploi continu avait droit à un congé de cinq jours « pour une cérémonie publique dont le but est la reconnaissance d'une union conjugale ». L'AFPC a négocié des dispositions semblables pour ses membres dans plusieurs autres aéroports.



En 2006, le congé de mariage a été élargi aux couples de même sexe de toutes les unités de négociation de l'Agence du revenu du Canada.

- **Identité sexuelle**

L'AFPC est aux premières lignes de la promotion des droits des personnes transgenres. Entre autres dispositions négociées pour ses membres trans, notons : l'ajout de l'identité et de l'expression sexuelles aux motifs de discrimination illicite, l'accès à des toilettes et des vestiaires sécuritaires, et le droit d'être désignées selon le sexe de leur choix.

L'AFPC a négocié l'ajout de l'identité sexuelle aux clauses antidiscriminatoires des conventions collectives dans trois musées et différents organismes à vocation artistique, neuf unités de négociation dans le domaine aéroportuaire, 8 des 16 unités au Yukon et 21 des 29 unités dans les Territoires du Nord-Ouest. Cela n'a pas nui que ce territoire soit devenu la première instance canadienne à modifier sa loi sur les droits de la personne pour interdire la discrimination fondée sur l'identité et l'expression sexuelles.



# L'AFPC travaille pour les droits GLBT!

## 2. Plaintes et actions en justice

À la fin des années 1980, l'AFPC a déposé une série de griefs contre le Conseil du Trésor pour s'opposer aux différentes dispositions discriminatoires des conventions collectives : congé de mariage, congé de deuil lors du décès des beaux-parents d'un conjoint de fait, conditions d'admissibilité au Régime de soins de santé de la fonction publique et au régime dentaire.

### • Congés autorisés

En 1993, l'AFPC a eu gain de cause dans l'affaire Lorenzen, qui portait sur le droit aux congés familiaux des membres ayant un conjoint de même sexe. Le conjoint de M. Lorenzen s'était cassé la jambe et avait besoin de soins à domicile. Trois semaines plus tard, son père est décédé. Monsieur Lorenzen a demandé un congé familial et un congé de deuil; le Conseil du Trésor ne lui a rien accordé parce que son conjoint et lui étaient de même sexe. La Commission des relations de travail dans la fonction publique a conclu qu'il y avait discrimination, comme le croyait l'AFPC, et sa décision a servi de fondement dans plusieurs autres cas.

### • Avantages pour conjoints

En 1993, Luc Guèvremont, membre à Postes Canada, se vit refusé le remboursement du coût des lunettes de son conjoint en vertu du régime de soins de la vue. Son grief accorda une autre victoire de référence pour les membres GLBT de l'AFPC, car elle obligea Postes Canada à accorder des avantages

sociaux aux partenaires de même sexe sans faire de discrimination.

Malgré la victoire du syndicat dans les affaires Lorenzen et Guèvremont, le Conseil du Trésor n'a pas reculé, en appelant de tous les griefs en la matière. En 1994, le Conseil national d'administration de l'AFPC a demandé à ses membres, par voie de résolution, de participer à une campagne de griefs pour protester contre le rejet des demandes de congé pour la conjointe ou le conjoint et des demandes de remboursement en vertu du Régime de soins de santé de la fonction publique.

En février 1993, Dale Akerstrom, membre de l'AFPC, a déposé une plainte auprès du Tribunal canadien des droits de la personne. Il soutenait que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et le Conseil du Trésor avaient fait preuve de discrimination à son égard sur la base de son identité sexuelle et de sa situation matrimoniale et familiale, en refusant d'étendre à son conjoint les régimes de soins dentaires et de santé.

Le Tribunal n'avait pas encore rendu sa décision dans l'affaire Akerstrom quand, en 1995, la Cour suprême a statué que les droits des gais et des lesbiennes étaient protégés par l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés (Egan c. Canada)*. Le Conseil du Trésor a alors reconnu que sa politique était discriminatoire. Le tribunal saisi de l'affaire Akerstrom a ordonné à l'employeur de cesser immédiatement d'appliquer de façon discriminatoire la définition du terme



« conjoint » et d'éliminer toutes les autres dispositions discriminatoires de la convention collective. Il lui a aussi intimé d'interpréter toutes les définitions comme incluant les couples de même sexe en union de fait.

La décision dans l'affaire Akerstrom a marqué l'histoire, car elle a profité non seulement aux travailleuses et travailleurs du Conseil du Trésor, mais aussi à ceux des Forces armées, de la GRC et de certaines sociétés et agences de la Couronne, ainsi qu'aux retraités admissibles au Régime de soins de santé de la fonction publique. La décision s'appliquait aussi aux employeurs

privés sous réglementation fédérale, comme les institutions financières, les sociétés ferroviaires, les transporteurs aériens et les sociétés de télécommunications.

Le Conseil du Trésor, pour sa part, s'est retranché sur ses positions. Il a proposé l'ajout d'un régime d'avantages pour les conjoints de même sexe, distinct de la définition hétérosexuelle de « conjoint », dans la convention collective et dans les ententes du Conseil national mixte. L'AFPC a de nouveau porté l'affaire devant le Tribunal des droits de la personne, qui a conclu que cette position était discriminatoire puisqu'elle confirmait

les préjugés sociaux défavorables envers les gais et lesbiennes. Le Conseil du Trésor a interjeté appel. En août 1998, la Cour fédérale a donné raison au Tribunal, ce qui a mené à l'adoption, la même année, d'une définition inclusive de « conjoint » dans les ententes entre l'AFPC et le Conseil du Trésor.

- **Prestation de survivant du régime de pension**

En 1992, Daryl Bean, alors président national de l'AFPC, a écrit à son homologue du Conseil du Trésor, Gilles Loiselle, pour demander que la *Loi sur la pension de la fonction publique* permette aux conjoints de même sexe de recevoir la prestation de survivant. Monsieur Loiselle lui a répondu que les régimes de pension fédéraux ne permettaient pas de verser une prestation de survivant à un bénéficiaire du même sexe que l'assuré. L'AFPC a contesté la politique devant les tribunaux sans obtenir gain de cause, puisque la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne s'appliquait pas aux régimes de pension.

Le Congrès du travail du Canada, avec le soutien de l'AFPC et d'autres affiliés, est intervenu en faveur de Jim Egan et Jack Nesbit, qui poursuivaient le gouvernement canadien en justice pour avoir droit à l'allocation de conjoint en vertu de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*. Quoique la Cour suprême a rejeté l'affaire en 1995, nous comptons néanmoins la décision comme une victoire, car à travers elle, l'orientation sexuelle fut reconnue comme motif de discrimination illicite en vertu de l'article 15 de la *Charte*.

La décision rendue par la Cour suprême en 1999 dans l'affaire *M. c. H.* a mené, avec le temps, à la modification de toutes les lois sur les normes des prestations de retraite (au fédéral comme dans les provinces) afin que les conjoints de même sexe aient droit à la prestation de survivant.

- **Lutte contre l'homophobie**

L'AFPC a aussi soutenu les membres dont les plaintes en matière de droits fondamentaux n'étaient pas liées au travail. En 2005, le Comité exécutif de l'Alliance a accepté de financer en partie la bataille judiciaire livrée par deux de ses membres, Kim Forster et Carol Pegura, qui avaient déposé une plainte en matière de droits de la personne auprès du conseil scolaire de district de Surrey. Elles soutenaient qu'elles avaient été victimes de discrimination durant deux réunions publiques où avaient été passés en revue trois livres d'enfant mettant en vedette des parents de même sexe. Le conseil avait permis que l'atmosphère soit empoisonnée par les commentaires homophobes de participants dénonçant le « mode de vie » homosexuel.

Dans l'affaire Comstock, l'AFPC s'est résolue à nouveau à la défense des droits GLBT. Comstock s'opposait aux positions de son syndicat face aux droits GLBT, qu'elle percevait en violation de son droit à la liberté de religion et de conscience. Comstock s'opposait à la cotisation syndicale et demandait qu'elle soit versée à son église en signe de protestation contre le fait que son syndicat appuyait le mariage entre personnes de même sexe et affichait une tolérance zéro à l'égard de l'homophobie et de l'hétérosexisme.

La Cour d'appel fédérale a rejeté la contestation. « La preuve ne montre pas en quoi cette déclaration a porté atteinte à sa liberté de religion et de conscience, écrivait le juge Frederick Gibson à l'époque. Le fait qu'elle s'oppose aux causes politiques et sociales du syndicat ne l'oblige pas à agir d'une façon contraire à ses croyances ou à sa conscience. » Selon la Ligue catholique pour les droits de l'homme, qui a défendu Mme Comstock et lui a fourni un avocat, les cours et tribunaux du Canada sont « généralement en faveur des activistes homosexuels ».



### 3. L'AFPC se mobilise pour changer les lois

- **Loi canadienne sur les droits de la personne**

Dans les années 1990, l'AFPC et ses alliés naturels ont milité pour que soit modifiée la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

En 1991, Daryl Bean, alors président national, a écrit au premier ministre et au ministre de la Justice, les informant que l'AFPC était en faveur de l'ajout de l'orientation sexuelle aux motifs de discrimination illicite prévus par la *Loi*. À compter de ce moment, et jusqu'à la modification tant espérée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1996, le syndicat a fait pression sur le gouvernement et travaillé avec les partis d'opposition pour l'ajout de l'orientation sexuelle aux motifs de discrimination.

- **Mêmes avantages sociaux pour tous**

Dans l'affaire *M. c. H.*, la Cour suprême a statué, en 1999, qu'il était discriminatoire de refuser aux couples de même sexe les avantages offerts aux couples hétérosexuels. Dans la foulée de cette décision, le gouvernement libéral fédéral a déposé le projet de loi C-23, *Loi sur la modernisation de certains régimes d'avantages et d'obligations*, qui prévoyait pour les couples de même sexe vivant ensemble depuis plus d'un an les mêmes avantages et obligations que pour les couples hétérosexuels en union libre.

Le Congrès du travail du Canada et nombre de ses affiliés, dont l'AFPC, ont appuyé le projet de loi en audience parlementaire. La *Loi* a modifié 68 statuts fédéraux concernant,

entre autres, les régimes d'assurance maladie et dentaire, la sécurité de la vieillesse, les retenues au titre de l'impôt, la protection en cas de faillite et le Code criminel. La définition de « mariage » et celle de « conjoint » n'ont pas changé, mais celle de « union de fait » a été élargie pour inclure les couples de même sexe.

- **Équité en matière d'emploi**

En 2002, à l'occasion de la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, l'AFPC a présenté un mémoire sur la non-reconnaissance des droits des GLBT dans la *Loi*.

- **Droit égal au mariage**

Après que la Cour suprême du Canada eût déclaré qu'il était inconstitutionnel d'interdire le mariage entre personnes de même sexe, l'AFPC s'est jointe à la campagne de la coalition des Canadiens et Canadiennes pour le droit égal au mariage, mettant à sa disposition des bureaux et un soutien administratif. La coalition, créée par Égale et l'Église Unie, jouissait du soutien de nombreux partisans, dont le CTC et ses affiliés. Syndicats et particuliers ont présenté des mémoires aux différents comités parlementaires, en plus de faire pression sur leurs députés pour qu'ils appuient la loi.

La *Loi sur le mariage civil* (projet de loi C-38) a obtenu la sanction royale le 20 juillet 2005, grâce à l'appui de la plupart des libéraux, des bloquistes et des néodémocrates. Le Canada devenait ainsi le quatrième pays, après les





PaysBas, la Belgique et l'Espagne, à légaliser le mariage entre personnes de même sexe.

Lorsque le gouvernement minoritaire de Stephen Harper a accédé au pouvoir, en 2006, il a tenté de faire adopter un projet de loi rétablissant la « définition traditionnelle du mariage ». En réaction à cette manœuvre, l'AFPC a adopté un énoncé de principe sur le droit égal au mariage, produisit une trousse de lobbying et mena une campagne publique contre la modification de la *Loi sur le mariage civil*. Le gouvernement a mis fin à sa démarche devant les efforts soutenus de la coalition.

• **Identité et expression sexuelles**

Depuis 2009, l'AFPC appuie activement les différents projets de loi émanant de députés démocrates qui proposent l'ajout de l'identité et de l'expression sexuelles aux motifs de discrimination illicite dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Entre autres activités, le syndicat a collaboré avec le

Congrès du travail du Canada et Égale à concevoir des stratégies de lobbying et a invité les personnes trans à y participer. Le site web de l'AFPC est d'ailleurs devenu un lieu privilégié où trouver des renseignements sur le sujet, dont des aide-mémoire et des lettres aux députés.

À cause de l'élection de 2011, le projet de loi C-389 émanant du député néodémocrate Bill Siksay est mort au feuillet après avoir été adopté par la Chambre des communes. Sur les traces de son collègue néodémocrate, le député Randall Garrison a déposé le projet de loi C-279 en septembre de la même année. Cet automne-là, l'AFPC a discuté d'une stratégie de lobbying à l'occasion de la Conférence « DEBOUT pour vos droits » du CTC. En mars 2012, l'AFPC a écrit au premier ministre et au ministre de la Justice pour appuyer le projet de loi. Au mois de juin 2013, le projet de loi avait été adopté par la Chambre des communes et s'était rendu en troisième lecture au Sénat..

**L'AFPC se mobilise pour changer les lois**



**4. L'AFPC : une solidarité sans frontières**

• **Travail accompli dans les régions**

Chaque année, des militants et militantes de l'AFPC organisent des activités Fierté dans leurs régions respectives. En Colombie-Britannique, par exemple, des célébrations ont lieu dans un grand nombre de localités petites et grandes, dont Masset (Haida Gwaii), Nelson, Kelowna et, bien entendu, Vancouver, Victoria et Prince George.

Le Comité Fierté de l'AFPC en Colombie-Britannique prône l'inclusion et affirme sa présence dans la plupart des manifestations de la Fierté, sinon toutes. Son objectif est de rassembler tous les syndicats en un seul contingent lors des défilés. En faisant ainsi front commun, nous affichons la solidarité et la fierté qui nous animent dans toutes les sphères de la vie.

Certains de nos membres se rendent dans les écoles de la province, les groupes communautaires et les associations. L'idée est de resserrer les liens entre la communauté GLBT et ses nombreux alliés. Donner l'exemple constitue pour nous le seul moyen d'avancer.

**Travail accompli au Québec**

Au Québec, en plus de coordonner les activités GLBT de l'AFPC, le représentant du Conseil régional siège au Comité GLBT de la Fédération des travailleurs du Québec (la FTQ représente plus de 600 000 membres dans la province).

Les priorités du Comité GLBT-FTQ sont de s'attaquer à l'homophobie, la transphobie, la violence et toutes les autres formes de







discrimination qui se manifestent au travail et à l'école. Son but : contrer l'isolement, créer un environnement d'ouverture aux problèmes vécus par les GLBT, instaurer un climat de confiance et d'ouverture à la diversité. Pour ce faire, le Comité prône l'adoption d'une approche préventive, ainsi que des programmes de formation axés sur la promotion des droits des GLBT.

Le Comité mise aussi sur le développement des alliances dans la communauté, notamment avec les délégués sociaux et les délégués sociaux des Conseils régionaux FTQ. Il tente aussi de consolider ses liens avec les communautés locales et les organisations qui interviennent dans le dossier des droits des personnes GLBT. Enfin, il s'implique dans la *Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie* qui se tient chaque année le 17 mai.

Pour en savoir plus : Facebook « GLBT-FTQ » et YouTube : « Ça s'améliore ».

- **Collaborer avec nos alliés**

L'AFPC a toujours offert son appui indéfectible à ÉGALE Canada, accordant temps et argent à ses activités de défense du droit à l'égalité des GLBT.

En 1992, l'AFPC a appuyé et parrainé la conférence nationale « Outrights - Les droits visibles ».

En 1994, le Congrès du travail du Canada (CTC) a adopté une politique en matière d'orientation sexuelle et créé le Groupe de travail sur la solidarité et la fierté. L'AFPC a été l'un des premiers syndicats à être représenté au Groupe de travail et il l'est encore aujourd'hui. À titre de membre actif du Groupe, l'AFPC a participé à l'organisation de la première conférence syndicale « Solidarité et Fierté », qui s'est tenue en 1997. Elle y avait d'ailleurs la plus importante délégation.

En 1998, l'AFPC a envoyé une importante délégation à la conférence régionale Fierté

« Working Out West » du CTC, qui se tenait en Alberta.

Elle était en outre la mieux représentée à la deuxième conférence annuelle « Solidarité et Fierté » du CTC, en 2001. L'AFPC a aussi participé activement à la conférence de 2005.

En décembre 2010, l'AFPC a envoyé la plus importante délégation de tous les affiliés du CTC à la Conférence « DEBOUT pour vos droits ». La délégation comprenait des militants GLBT.

- **Participation à des conférences internationales**

En 1998, deux délégués de l'AFPC ont participé au congrès international « Trade Unions, Homosexuality and Work », qui se tenait à Amsterdam sous le patronage de syndicats européens. C'était la première fois que des syndicalistes canadiens participaient à une conférence internationale de personnes GLBT.

L'AFPC a participé à toutes les conférences sur les droits des GLBT tenues en marge des Outgames mondiaux. La première a eu lieu à Montréal en 2006 et la deuxième, à Copenhague en 2009. À la troisième, tenue à Vancouver à l'été 2011, l'AFPC a envoyé une délégation de représentantes et représentants GLBT des régions et des Éléments. Cette conférence, au programme très varié, fut une excellente occasion pour les membres et le personnel du syndicat de rencontrer des militants de différents milieux.

- **Le Fonds de justice sociale de l'AFPC : gage de solidarité**

La création du Fonds de justice sociale, proposée par le Conseil national d'administration de l'AFPC, a reçu l'aval du Congrès national en 2003. Cet outil permet d'appuyer les personnes GLBT qui

sont persécutées à cause de leur orientation sexuelle un peu partout dans le monde.

### EN AMÉRIQUE CENTRALE ET DU SUD

En 2006, le Fonds de justice sociale a facilité la participation de deux militants GLBT à la Conférence internationale sur les droits des GLBT, tenue à Montréal. Il s'agissait de Mario Alves de Oliveiro, secrétaire de la Confédération des travailleuses et travailleurs municipaux (CONFETAM) du Brésil (trois millions de membres) et d'Ivannia Monge Naranjo, représentante du Comité sur la diversité et l'égalité des sexes de l'Association nationale des employées et employés des secteurs public et privé (ANEP) du Costa Rica.

Après le coup d'État de 2009 au Honduras, les forces de sécurité ont commencé à persécuter les membres du mouvement de défense des droits des GLBT et des femmes. Elles ont, entre autres, abattu Walter Trochez, un militant et éducateur en VIH-sida bien connu, qui était membre du front national de résistance au coup d'État. L'AFPC, qui dénonçait l'exécution, a invité une représentante de la communauté GLBT du Honduras à assister à sa Conférence Fierté de 2010. Cependant, le mouvement de répression était tel que l'invitée de l'AFPC a dû se cacher et n'a pas pu participer à l'événement.

En février 2009, le Fonds de justice sociale a coordonné une tournée de défenseurs des droits de la personne des Amériques, parrainée par les Brigades de paix internationales. La délégation était formée d'une Guatémaltèque trans ayant survécu aux sévices policiers et de deux représentants d'OASIS, un centre qui fait la promotion des droits des GLBT, renseigne la population au sujet du VIH-sida et défend les droits fondamentaux des travailleuses et travailleurs du sexe au Guatemala. L'AFPC appartient à un groupe de surveillance qui pourrait être appelée à intervenir en cas de nouvelles menaces.





# L'AFPC travaille pour les droits GLBT!

## 5. L'AFPC prône le respect de ses membres GLBT

### • Reconnaître les droits des membres GLBT

En 1981, l'AFPC a confié plusieurs dossiers à son Comité d'accès à l'égalité, dont celui de l'orientation sexuelle.

La politique en matière de droits de la personne que l'AFPC a adoptée en 1988 interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Les enjeux des gais et des lesbiennes étaient au programme du premier forum sur les droits de la personne, tenu dans le cadre du Congrès national de l'AFPC de 1991. Les délégués et déléguées ont demandé à l'AFPC de rédiger une politique sur l'orientation sexuelle et d'inclure les couples de même sexe dans la déclaration de principes sur la pension de retraite.

En 1992, l'AFPC a adopté la « Déclaration de principes no 28A : Les maladies infectieuses : politique de l'AFPC sur le sida et le VIH ». Le Conseil national d'administration (CNA), pour sa part, a adopté la « Déclaration de principes no 12 : Pension de retraite », qui recommande que les conjoints et conjointes de même sexe aient droit aux prestations de survivant.

Le Congrès national de 1994 a adopté la « Déclaration de principes no 31: Orientation sexuelle » qui engageait le syndicat à promouvoir les droits des gais et des lesbiennes en formant les délégués et déléguées syndicaux; en appuyant les griefs; en négociant des avantages sociaux pour les couples de même sexe et des dispositions antidiscriminatoires plus musclées; en militant aux côtés d'organismes et de coalitions.

En septembre 1994, le CNA a adopté une résolution pour appuyer ses membres gais et

lesbiennes qui exigeaient du Conseil du Trésor qu'il mette fin à ses pratiques discriminatoires en leur donnant droit aux mêmes congés et avantages familiaux que ceux offerts aux couples hétérosexuels.

En 1998, le président national de l'époque, Daryl Bean, a demandé qu'on enquête sur les mesures adoptées durant la guerre froide, dans les années 1950 et 1960, pour purger le gouvernement des homosexuels. La position de l'AFPC était fondée sur une étude de Gary Kinsman, qui montrait que la GRC conservait encore, en 1967-1968, une liste de 9 000 « homosexuels et hommes soupçonnés d'être homosexuels dans la région d'Ottawa ». Monsieur Bean avait souligné que les préjugés étaient encore répandus dans la fonction publique fédérale et que le Conseil du Trésor n'avait toujours pas pris les mesures nécessaires pour que le milieu de travail soit solidaire des gais, des lesbiennes et de leurs familles. Il exhortait le gouvernement de présenter des excuses aux victimes de la purge et de les indemniser.

Le CNA a adopté une résolution du Congrès national de 2000 demandant à l'AFPC de faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il modifie : a) les dispositions du régime de pension en matière de prestations de survivant et b) la définition de « conjoint » pour qu'elle inclue les conjoints de même sexe.

En octobre 2003, le Comité exécutif de l'Alliance (CEA) a décidé que le syndicat appuierait pleinement le mariage des couples de même sexe en : a) participant à la campagne pour le droit égal au mariage; b) soulevant la question durant la campagne électorale fédérale; c) distribuant du matériel de sensibilisation, des ressources et une trousse de lobbying.

### EN AFRIQUE

Le Fonds de justice sociale s'est joint au mouvement de protestation croissant contre la volonté du gouvernement ougandais de criminaliser tous les volets de la vie des personnes GLBT et d'imposer la peine capitale pour les actes homosexuels. Bien que la solidarité et les pressions internationales ont réussi à faire modifier le projet de loi, les GLBT de ce pays font toujours l'objet de nombreuses formes de discrimination et ont encore besoin de notre appui. En 2009, l'AFPC a appuyé la Pride Uganda International Alliance qui, par lettre officielle, exhortait le gouvernement Harper à dénoncer les lois homophobes de l'Ouganda.

### AU CANADA

Le Fonds de justice sociale appuie différentes activités de défense des droits des gais au Canada, dont un projet pour les jeunes

d'Halifax qu'il subventionne depuis 2009. L'organisme caritatif qui le dirige s'intéresse aux questions entourant l'orientation et l'identité sexuelles. Il offre des services variés aux jeunes : groupes de soutien, aiguillage, counselling de soutien, centre de documentation, ateliers d'information, activités sociales et banque alimentaire. Plusieurs membres de l'AFPC y font du bénévolat.

Avec l'aide du Fonds de justice sociale, le Comité des droits de la personne de Calgary (AFPC) participe au forum annuel des droits de la personne en marge du Calgary Global Fest. Cette activité a pour mission d'aider la collectivité à lutter contre le racisme et la discrimination. Elle organise des activités communautaires, des conférences et des campagnes d'information. L'AFPC y tient un kiosque d'information pour sensibiliser la population au rôle que jouent les syndicats dans la défense des droits des GLBT.



En 2006, le CNA a adopté deux importantes résolutions du Congrès national engageant l'AFPC à appuyer, respectivement : a) le droit au mariage des conjoints de même sexe et b) les poursuites judiciaires intentées par les GLBT.



Après le Congrès national de 2007, le CNA a adopté une résolution demandant à l'AFPC de militer activement pour que le libellé « du sexe opposé » soit supprimé de toutes les définitions relatives aux régimes de pension dans les lois, règlements et directives, dont les ententes du Conseil national mixte et les conventions collectives. Cette modification permettrait de reconnaître les couples de gais et de lesbiennes et leur donnerait droit, à eux et aux membres de leur famille, aux mêmes avantages sociaux que les autres couples.

- **Multiplier les occasions de participer aux activités du syndicat**

Au début de 1989, les membres gais et lesbiennes avaient déjà commencé à s'organiser pour protester contre une décision de la rédaction de la revue *Alliance*. En effet, sous prétexte qu'il était d'intérêt trop restreint, la rédaction avait rejeté un article des membres de l'Élément national portant sur la nature discriminatoire de la définition de « conjoint » et sur son incidence sur les couples de même sexe. Les GLBT voulaient que les choses changent. En 1992, l'*Alliance* publia pour la première fois un article de Diane Kilby sur la non-reconnaissance des

familles des membres gais et lesbiennes dans les conventions collectives du Conseil du Trésor.

La formation du premier caucus ouvert des gais et lesbiennes à la Conférence nationale des chances égales de l'Élément national, en mai 1989, a mené à la création, l'année suivante, du Groupe de soutien des lesbiennes et des gais à l'AFPC. Le groupe a milité activement en faveur des droits des membres gais et lesbiennes.

Le premier atelier sur les droits des gais et des lesbiennes a eu lieu en 1990, à l'occasion de la Conférence nationale des femmes de l'AFPC.

En 1992, l'AFPC a ajouté un siège pour une représentante des lesbiennes et un siège pour un représentant des gais au Comité d'accès à l'égalité. Ces deux nouveaux membres devaient être choisis en consultation avec le Groupe de soutien des lesbiennes et des gais.



Au Congrès national de 2003, les membres de l'AFPC ont élu les premiers membres de l'exécutif ouvertement GLBT et ont décidé que le syndicat financerait en totalité les Conférences Équité, dont une Conférence Fierté.

En 2004, la nouvelle trousse de l'AFPC sur les droits de la personne renfermait un chapitre entier sur les droits des GLBT. En 2010, l'AFPC a publié un dépliant sur les enjeux et les défis que doivent relever ses membres transgenres dans leur vie professionnelle et personnelle. Le syndicat y incitait les gens à faire pression sur leur député pour que soit modifiée la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en ajoutant l'identité et l'expression sexuelles aux motifs de discrimination illicite.

L'AFPC a appuyé publiquement la Journée internationale contre l'homophobie (<http://www.homophobie.org/>) pour la première fois en 2007. Depuis lors, le syndicat travaille avec ses alliés, dont la Fondation Émergence, à la sensibilisation et la mobilisation contre l'homophobie et la transphobie.

Les militants et militantes de l'AFPC prennent part aux célébrations locales et régionales de la Fierté un peu partout au pays. En 2010, notre syndicat a conçu son propre drapeau de la Fierté en vue de ces manifestations.

Le syndicat a tenu sa première Conférence nationale Fierté en novembre 2003, lors de laquelle Nycole Turmel, alors présidente nationale, a affirmé que : « Les gais et les lesbiennes devraient avoir le droit de se marier civilement - c'est une question d'égalité fondamentale. » (notre traduction) Autre première : des représentantes et représentants GLBT ont été élus au Comité d'accès à l'égalité et nommés délégués au Congrès national de l'AFPC.

La deuxième Conférence nationale Fierté, qui s'est tenue en 2007, avait pour thème « Je compte, tu comptes ». Le thème de celle de 2010 était « Égalité : mission accomplie? ». Les participants et participantes ont discuté des progrès accomplis, des droits des GLBT dans le monde et des défis à venir.

Dans sept régions, l'AFPC a instauré une structure où chaque Conseil régional élit

un représentant ou une représentante des droits des GLBT. Depuis 2012, ces représentants régionaux siègent au nouveau Comité national des droits de la personne de l'AFPC (l'ancien Comité de l'accès à l'égalité).

En décembre 2012, le Groupe de travail des membres GLBT se réunissait pour déterminer le thème et les ateliers de la Conférence nationale Fierté de 2013, ainsi que pour établir les priorités de l'AFPC dans le dossier GLBT pour 2013-2015. Le Groupe de travail a arrêté son choix sur le thème « Fierté : une histoire en devenir ».

En 2013, le Groupe de travail agissait comme comité coordonnateur de la Conférence nationale Fierté. Au dire de tous, l'événement fut un succès retentissant.

En 2014, l'AFPC enverra une délégation de 20 personnes à la conférence *WorldPride Human Rights* et aura son propre char en vue du défilé organisé en marge de l'événement. Nous espérons que nos membres viendront en grand nombre exprimer haut et fort leur fierté à l'égard de leur syndicat et de tout ce qu'il a accompli en leur nom.

**Et ils auront raison, puisque l'AFPC travaille pour les droits GLBT!**



l'AFPC travaille pour les droits GLBT!

Notes:

Lined area for notes, consisting of approximately 20 horizontal lines.

l'AFPC travaille pour les droits GLBT!

Remerciements

L'auteure aimerait exprimer sa gratitude à tous ceux et celles qui, à travers leurs contribution, ont rendu possible cette publication. Entre autres, tous les photographes, anciens et nouveaux membres du groupe de travail GLBT du CNDP, et les militants de la Fierté au sein de l'AFPC.



FIERTÉ DE L'AFPC • PSAC PRIDE

Si vous désirez recevoir ce document en média substitut, s'il vous plait contactez la section des communications de l'AFPC au 613-530-5482.



Alliance de la Fonction publique du Canada  
Public Service Alliance of Canada  
**syndicatifpc.ca**





## Les GLBT et l'équité en matière d'emploi

Depuis plusieurs années déjà, l'AFPC défend ardemment les droits des GLBT. Elle soutient que les textes de lois interdisant la discrimination devraient également protéger leurs droits. Or, malgré les importantes victoires remportées par l'AFPC au cours des années, la discrimination à l'égard des GLBT demeure encore bien présente dans les lieux de travail.

Un sondage Angus Reid de 2011 mené auprès de travailleuses et travailleurs GLBT révèle que 34 % des répondants gais et 40 % des répondantes lesbiennes ont déjà été victimes de discrimination au travail<sup>1</sup>. Un autre sondage effectué en 2015 par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion confirme que 29 % des répondants GLBT ont été la cible d'actes discriminatoires dans leur lieu de travail<sup>2</sup>.

Il semblerait que le nombre de cas de discrimination soit beaucoup moins élevé dans le fonction publique fédérale d'après le plus récent [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#) (2014). En effet, seulement 8 % des répondants ont indiqué avoir été victimes de discrimination, dont 3 % en raison de leur orientation sexuelle.

En raison du taux élevé de discrimination à l'égard du groupe « LGBTTIQQB<sup>3</sup> », une résolution a été soumise au Congrès national de l'AFPC de 2015 réclamant l'inclusion de ce groupe à ceux protégés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Bien que cette résolution n'a pas fait l'objet de discussion en plénière, le Conseil national d'administration de l'AFPC a tout de même voulu qu'on examine plus à fond la question.

---

<sup>1</sup> REID, Angus. *Most LGBT Working Canadians Experience Tolerance, But Some Discrimination Persists*, [angusreid.org/most-lgbt-working-canadians-experience-tolerance-but-some-discrimination-persists/](http://angusreid.org/most-lgbt-working-canadians-experience-tolerance-but-some-discrimination-persists/)

<sup>2</sup> CENTRE CANADIEN POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION. *In & Out: Diverging Perspectives on LGBT Inclusion in the Workplace*, 2015, [ccdi.ca/wp-content/uploads/2016/06/20150528-Report-LGBT-Inclusion-in-the-Workplace-EN.pdf](http://ccdi.ca/wp-content/uploads/2016/06/20150528-Report-LGBT-Inclusion-in-the-Workplace-EN.pdf)

<sup>3</sup> LGBTTIQQBS acronyme de : lesbiennes, gais, bisexuels, transsexuels, transgenres, intersexués, queers (allosexuels), en questionnement et bispirituels, qui englobe également tous les autres groupes.

## Le cadre législatif

Au Canada, les droits de la personne et la discrimination dans le milieu de travail sont abordés par deux mécanismes législatifs différents au palier fédéral : l'un est un processus de plainte qui cible des cas précis de discrimination et l'autre, un mécanisme proactif qui fait promotion de l'équité en milieu de travail.

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit une procédure de plaintes selon laquelle il revient aux victimes de recueillir la preuve et de déposer leur plainte.

On retrouve cette approche proactive dans la *Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi* et d'autres lois provinciales.

*La Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEME)*

La LEME s'applique aux lieux de travail sous réglementation fédérale, y compris la fonction publique fédérale. Elle reconnaît quatre « groupes désignés » comme étant la cible constante de discrimination au travail et qui ont peu accès aux emplois bien rémunérés, soit : les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes ayant un handicap et les personnes autochtones. Le groupe GLBT n'est pas reconnu dans cette loi.

La LEME vise à remédier aux inégalités dans le milieu de travail en régissant les pratiques d'embauche des employeurs pour les membres des quatre groupes désignés lorsque ceux-ci sont sous-représentés dans le lieu de travail.

L'objet de la LEME est défini ainsi à l'article 2 :

« La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, [...] conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

Afin de supprimer les obstacles systémiques et rendre les lieux de travail représentatifs de la diversité de notre population, les employeurs sont tenus de :

- recueillir des renseignements sur ses employés et d'inciter les membres des groupes d'équité à s'identifier comme tels;
- analyser les statistiques sur leur effectif en regard de la représentation des quatre groupes désignés;
- comparer ces données à celles sur la disponibilité de la main-d'œuvre afin de déterminer s'il y a sous-représentation d'un groupe d'équité en particulier;
- examiner leurs systèmes, politiques et pratiques d'emploi pour déterminer s'ils comportent des obstacles systémiques à l'embauche, au maintien en poste et à la promotion des membres des groupes d'équité;
- élaborer un plan d'équité en emploi qui précise ce qui suit :
  - les mesures à prendre pour éliminer les obstacles systémiques;
  - les mesures d'adaptation;
  - des cibles chiffrées, à court et à long terme, quant à l'embauche et à la promotion de membres des groupes désignés.

Ainsi, la Loi exige que les employeurs prennent des mesures concrètes pour identifier et supprimer les obstacles discriminatoires et mettent en oeuvre des pratiques d'embauche équitables au lieu d'imposer le fardeau de la preuve et des démarches devant les tribunaux aux victimes d'actes discriminatoires.



## **Inclusion des GLBT dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEME)**

Pour être en mesure d'inclure les **GLBT** dans la LEME, il faut que le Parlement adopte une modification législative. Pour ce faire, l'AFPC doit présenter un mémoire expliquant sa position et exercer des pressions afin d'obtenir la modification escomptée.

Toutefois, pour justifier cette modification, il faut arriver à démontrer que le groupe **GLBT est sous-représenté en milieu de travail en comparaison au taux de disponibilité au sein de la population active.**

Malheureusement, cette condition fondamentale à toute législation sur l'équité en matière d'emploi ne pourra pas être respectée tant que les obstacles actuels à son application ne seront pas abolis.

### **Obstacles à la démonstration d'exclusion dans le lieu de travail**

#### *Données sur les GLBT au Canada*

Il est difficile de déterminer combien de Canadiennes et de Canadiens appartiennent au groupe GLBT.

En fait, les seules données fiables sur l'orientation sexuelle dont nous disposons proviennent de l'[Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes](#), cycle 2.1. Il faut souligner que c'est la première enquête de Statistique Canada qui comporte une question sur l'orientation sexuelle. Selon les résultats de cette enquête :

- **1,7 %** de Canadiennes et de Canadiens de 18 à 59 ans ont indiqué qu'ils étaient homosexuels (gais ou lesbiennes);
- **1,3 %** de Canadiennes et Canadiens de 18 à 59 ans ont indiqué qu'ils étaient bisexuels.

En 2012, le quotidien National Post a mené un sondage « Forum Research » qui a révélé que 5 % de Canadiens s'identifiaient comme lesbiennes, gais, bisexuels ou transgenres. Les jeunes Canadiennes et Canadiens sont beaucoup plus enclins à s'identifier comme GLBT (10 %) que les Canadiens plus âgés (2 % ou 3 % dans les quatre catégories d'âge plus avancé)<sup>4</sup>.

Le recteur de la Chaire d'études transgenres de l'Université de Victoria, Aaron Devon, a déjà souligné que les personnes transgenres représentent 0,5 % de la population, soit une personne sur 200<sup>5</sup>.

### *Données sur les taux de participation sur le marché du travail*

Les données sur le taux de participation des Autochtones, des femmes et des membres racialisés sur le marché du travail proviennent du recensement du gouvernement du Canada. Le recensement ne pose pas de questions sur l'orientation sexuelle ni sur l'identité sexuelle des répondants. On y trouve une question sur l'état matrimonial et les partenaires de même sexe, ce qui nous donne une idée du nombre d'union homosexuelle. Mais cela ne nous donne pas de statistiques concrètes sur le nombre de personnes qui s'identifient comme GLBT.

Aussi, les données sur le taux de participation au marché du travail des personnes ayant un handicap sont issues de *l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités*, une autre enquête de Statistique Canada. Cette enquête ne comporte pas de questions sur l'orientation et l'identité sexuelles.

Il n'existe pas de données non plus sur la population GLBT issues de *l'Enquête sur la population active*.

---

<sup>4</sup> *The True North LGBT: New poll reveals the landscape of gay Canada*, Kathryn Blaze Carlson, National Post, 6 juillet 2012.

<sup>5</sup> *L'Université de Victoria a créé la première chaire d'études transgenres au monde*, La Presse canadienne, 15 janvier 2016.

Même si l'AFPC l'a demandé à plusieurs reprises, le *Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux* ne vise pas à identifier les répondants, à part leur sexe.

Autrement dit, nous ne pouvons pas trouver de données sur les taux de participation des gais, lesbiennes, transgenres et minorités sexuelles dans la population active. Les employeurs ne disposent pas non plus de ce type de données.

## Diversité des expériences au sein du groupe GLBT

Un autre problème freinant la modification de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* provient du fait que le groupe GLBT n'est pas homogène et que l'expérience de ses membres dans le milieu de travail varie de façon importante.

Des études révèlent que les cas de discrimination, de harcèlement et de violence à l'égard des personnes transgenres sont très nombreux dans le milieu de travail et dans la société. Selon un sondage réalisé en Ontario, 18 % des personnes trans ont déjà vu leur demande d'emploi rejetée et 13 % ont déjà été licenciées en raison de leur identité sexuelle<sup>6</sup>.

Une étude de 2008 (Christopher Carpenter) indique que les femmes lesbiennes gagnent, en moyenne, un salaire plus élevé que les femmes hétérosexuelles, dû au fait qu'elles ont un niveau de scolarité plus élevé, qu'elles travaillent plus d'heures par semaine et qu'elles sont moins nombreuses à avoir des enfants<sup>7</sup>. Toutefois, elles sont souvent confrontées au sexisme et à la discrimination dans leur milieu de travail. Elles sont

---

<sup>6</sup> BAUER, G. et al. *We've got work to do : Workplace discrimination and employment challenges for trans people in Ontario*, Trans Pulse E-Bulletin, 30 mai 2011.2. En ligne : [www.transpulseproject.ca](http://www.transpulseproject.ca)

<sup>7</sup> CARPENTER, Christopher. *Sexual orientation, work and income in Canada*, Canadian Journal of Economics, 41 (2008) : 1239-61, cité dans RAYSIDE, David : *The Challenges in Expanding Workplace Equity Policy: the case of Sexual Diversity*, texte présenté à l'assemblée générale de la Canadian Political Science Association, Edmonton, juin 2012.



sexualisées et font l'objet de pressions hétérosexistes<sup>8</sup>. Et alors qu'elles sont probablement sous-représentées dans le milieu de travail, elles se butent en plus, comme toute autre femme, à la ségrégation professionnelle et la disparité salariale.

Quant aux hommes gais, ils gagnent en moyenne 12 % de moins que les hommes hétérosexuels<sup>9</sup>. Il n'est pas clair s'ils sont sous-représentés en milieu de travail, mais ils sont souvent victimes de discrimination, surtout dans les petites villes et dans certains métiers.

Les gais et les lesbiennes membres des autres groupes d'équité sont également confrontés au racisme et à d'autres formes de discrimination, comme c'est le cas pour les femmes autochtones, les femmes racialisées et celles qui ont un handicap. Il n'est pas surprenant alors de constater qu'elles sont souvent moins enclines à vouloir « sortir du placard<sup>10</sup> ».

Nous n'avons pas été en mesure de trouver des données sur la discrimination à l'égard des travailleuses et travailleurs bissexuels, queers, intersexués et bispirituels.

La diversité des expériences vécues par les GLBT quant à la discrimination fait en sorte qu'il sera difficile de proposer des mesures proactives sur l'équité en emploi visant ce groupe.

### *Autoidentification*

Une autre exigence de la législation sur l'équité en emploi est la tenue de sondage en milieu de travail encourageant les employés à déclarer volontairement leur orientation sexuelle. Ce sondage cherche à déterminer les membres de groupes désignés. Les réponses demeurent

---

<sup>8</sup> CHAMBERLAND, Line et LEBRETON, Christelle. *Stratégies des travailleuses lesbiennes face à la discrimination : contrer l'hétéronormativité des milieux de travail*, IREF, UQAM, 2012 : [iref.uqam.ca/upload/files/Cahier\\_Agora\\_no3-2\\_en\\_ligne.pdf](http://iref.uqam.ca/upload/files/Cahier_Agora_no3-2_en_ligne.pdf)

<sup>9</sup> CARPENTER Christopher, *loc. cit.*

<sup>10</sup> CHAMBERLAND et LEBRETON, *loc. cit.*; David Rayside, *loc. cit.*

confidentielles. Elles ne sont fournies qu'aux personnes de l'organisation chargées de veiller à l'application de l'équité en emploi.

Toutefois, beaucoup de travailleuses et de travailleurs des groupes désignés hésitent à s'identifier, en partie parce qu'ils ne savent pas à qui l'information sera divulguée ni comment elle sera utilisée. S'ajoutent à ces craintes de nombreuses autres raisons tant politiques que personnelles. La question de l'identité est très personnelle, en particulier dans le cas des membres des communautés GBLT. Et cela est particulièrement délicat pour les personnes transgenres qui, après avoir terminé leur transition, souhaitent qu'on les considère comme un homme ou une femme selon l'identité sexuelle qu'elles ont choisie et non comme une personne trans.

Le professeur David Rayside, affilié au Mark S. Bonham Centre for Sexual Diversity Studies de l'Université de Toronto, mentionne qu'il est pratiquement impossible de poser des questions directes au sujet de l'orientation et de l'identité sexuelles au cours d'un processus d'embauche<sup>11</sup>. Par conséquent, il est d'autant plus difficile de broser un tableau précis de la population active. Selon le professeur Rayside, même si l'employeur ajoute le groupe GLBT dans sa politique sur l'équité en emploi, comme à l'Université de Toronto, « je ne suis pas certain que les unités d'enseignement ont pris les mesures nécessaires pour inclure la diversité sexuelle dans leur politique sur l'équité en emploi et qu'elles savent en fait comment le faire<sup>12</sup> ».

Toutefois, une récente enquête menée par le Centre canadien sur la diversité et l'inclusion révèle que 75 % des répondants GLBT+ conviennent que leur employeur devrait offrir la possibilité à ses employés de s'identifier comme GLBT au travail. Ils indiquent aussi qu'il faudra respecter les protocoles sur la protection des renseignements personnels et que l'auto-identification soit volontaire. Les personnes visées doivent avoir la décision finale au sujet de la divulgation de leur situation sans subir aucune pression<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> RAYSIDE, David, *loc. cit.*, p. 10.

<sup>12</sup> RAYSIDE DAVID, *loc. cit.*, p. 10.

<sup>13</sup> *In & Out, Diverging Perspectives on LGBT Inclusion in the Workplace*, *loc. cit.*, p. 25.

## Possible réforme législative

Comme l'a indiqué le professeur Rayside, l'enjeu au sujet de l'orientation sexuelle et les minorités sexuelles, n'est pas tant la sous-représentation au sein de la population active, mais bien la création d'un climat de travail accueillant et sûr pour ce groupe de travailleuses et de travailleurs.

Professeur Rayside suggère donc d'élargir la législation sur l'équité en emploi pour y inclure les minorités sexuelles et encourager les employeurs à s'informer sur le nombre d'employés qui se déclarent GLBT. Il propose également de tenir compte de l'intersectionnalité pour mieux cerner les autres caractéristiques propres au groupe GLBT. Le but de cet exercice, ajoute-t-il, n'est pas d'établir des objectifs quantitatifs ou des cibles d'embauche, mais bien de générer des données utiles aux décideurs, gestionnaires et travailleurs :

« Il est important que les institutions démontrent de façon visible que l'amélioration de l'équité en emploi comprend aussi l'expression de la diversité sexuelle<sup>14</sup> ». [Traduction de l'AFPC]

## Autres solutions

En l'absence de dispositions législatives sur l'équité en emploi pour le groupe GLBT, des employeurs ont créé des « comités sur l'équité et la diversité ». Ces comités sont présents dans le secteur privé et la fonction publique fédérale.

Par exemple, l'Agence canadienne d'inspection des aliments a créé en 2013 un réseau GLBT dans le but de :

« [...] contribuer à un milieu de travail inclusif qui comprend, identifie et élimine les préjugés, les barrières ainsi que les rapports de force car ils limitent les perspectives de réussite et de succès de nos employés. [...] L'objectif de ce groupe est de fournir en continu

---

<sup>14</sup> RAYSIDE DAVID, *loc. cit.*, p. 13.

l'enseignement par les pairs, la formation et les services d'aide concernant les problèmes qui affectent les employés LGBT<sup>15</sup>. »

En fin de compte, ce réseau vise à sensibiliser l'ACIA et son personnel et à leur montrer comment devenir un allié pour l'égalité au travail.

L'ACIA a récemment produit un guide d'information sur la diversité qui aborde divers sujets notamment :

- La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
- La terminologie d'usage
- Les droits des GLBT
- Des données sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle tirées du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux
- Les préoccupations des personnes qui hésitent à révéler leur orientation sexuelle au travail
- Les coordonnées des services d'aide destinés aux personnes salariées qui envisagent de « sortir du placard »
- L'engagement de l'ACIA à l'égard du respect et de l'égalité des LGBT

Ce type d'initiative peut aider à transformer la culture dans un milieu de travail et prévenir des incidents homophobes et transphobes.

### **Initiative de l'AFPC sur les espaces sécuritaires**

Notre syndicat peut aussi jouer un rôle important pour veiller à une plus grande égalité dans les lieux de travail pour nos membres GLBT.

L'AFPC aspire à ce que les milieux de travail et les collectivités soient des « espaces sécuritaires » pour tous ses membres. Un espace sécuritaire, c'est :

---

<sup>15</sup> AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS. *Sortir des sentiers battus à l'ACIA : Guide de l'Agence canadienne d'inspection des aliments pour comprendre les LGBT dans un milieu de travail diversifié*, 2015.



- un milieu où les gens se sentent bien accueillis et respectés et où ils sont à l'aise d'exprimer leur orientation et leur identité sexuelles;
- un lieu où les droits de la personne sont respectés, et où il n'y a pas de place pour la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation, l'identité et l'expression sexuelles.

Au printemps 2016, l'AFPC a publié l'affiche ***Fierté et solidarité*** qui a fait l'objet d'une large distribution. Une fiche documentaire accompagnait également l'affiche. Les membres ont été invités à placer cette affiche dans leur lieu de travail et à l'utiliser dans leurs activités syndicales. L'AFPC a besoin de votre aide pour lutter contre le silence et l'invisibilité des membres LGBT. Encouragez vos membres à créer un milieu syndical accueillant et juste.

Nous espérons que cette affiche contribuera à promouvoir et respecter la diversité sexuelle parmi nos membres et dans l'ensemble de la société.