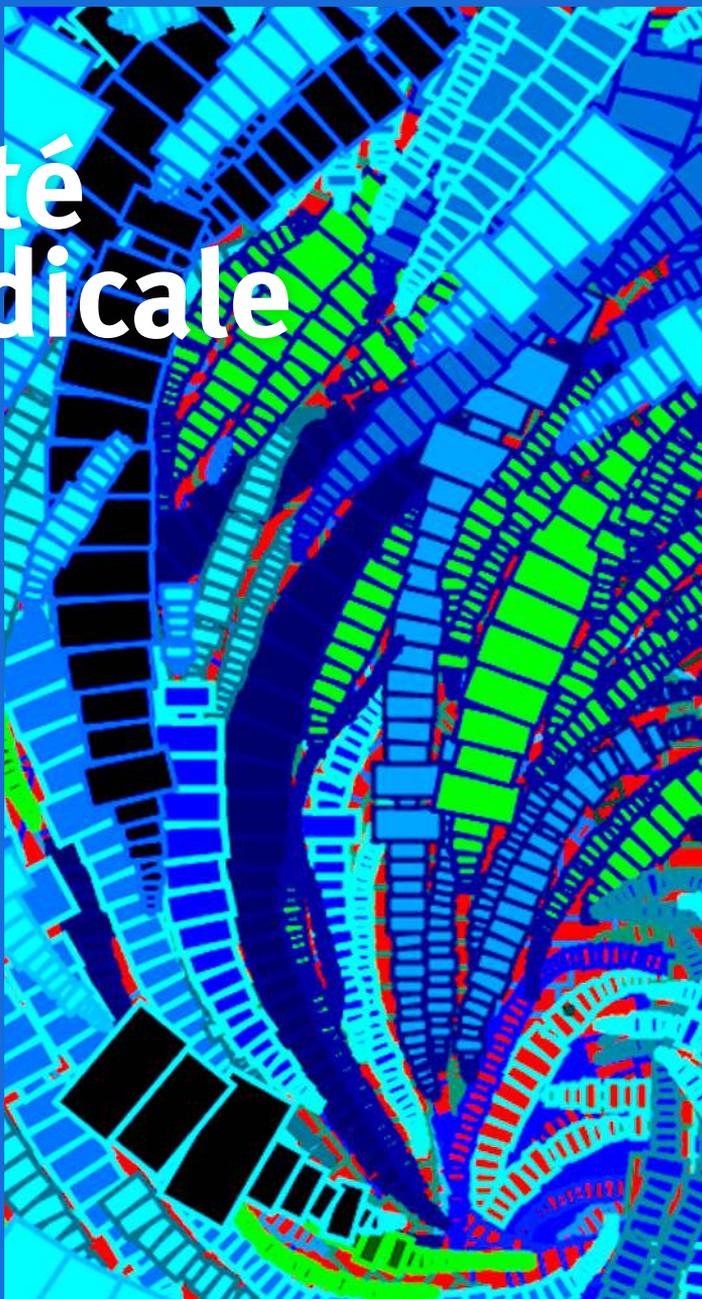


Fierté syndicale

Nouvelle édition Prabha Khosla



**Nos luttes,
nos victoires**

Une brève histoire du rôle des travailleuses lesbiennes
et des travailleurs gais dans la lutte pour la reconnaissance
de leurs droits au Québec et au Canada

Il n'y a pas de droit d'auteur sur cet ouvrage. Toutefois si vous décidez d'utiliser cette publication en tout ou en partie, la mention de la source serait appréciée.

Auteure

Prabha Khosla

Titre

Fierté syndicale :
Nos luttes,
nos victoires.

Nouvelle édition

2021

Livret imprimé

ISBN 978-1-77136-776-9

E-book

ISBN 978-1-77136-778-3

Œuvre de la page couverture

The Great Wave, Kaushalya Bannerji

Conception graphique

Confédération des syndicats nationaux (CSN).

Imprimé au Canada par des syndicats.



Prabha Khosla est chercheuse et militante pour les droits des femmes et contre les inégalités – souvent entremêlées – dans la gouvernance, la planification et la gestion des villes.

Prabha Khosla

Fierté syndicale

Nos luttes, nos victoires

Une brève histoire du rôle des travailleuses lesbiennes et des travailleurs gais dans la lutte pour la reconnaissance de leurs droits au Québec et au Canada

Nouvelle édition

Sigles

ACET	Association canadienne des employés en télécommunications
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
BCGEU	British Columbia Government Employees Union
CEQ/CSQ	Centrale de l'enseignement du Québec/Centrale des syndicats du Québec
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CTC	Congrès du travail du Canada
FECB	Fédération des enseignant-e-s de la Colombie-Britannique
FEESO	Fédération des enseignantes-enseignants des écoles de l'Ontario
FTCB	Fédération du travail de la Colombie-Britannique
FTO	Fédération du travail de l'Ontario
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
FTS	Fédération du travail de la Saskatchewan
GATE	Gay Alliance Toward Equality
HEU	Hospital Employees Union
LGBT	Personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres
LGBTQ2	Personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queers ou en questionnement et bispirtuelles
MÉTALLOS	Syndicat des Métallos
NUPGE	National Union of Public and General Employees
SCEP	Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique
SEFPO	Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario
SGEU	Saskatchewan Government and General Employees Union
STTP	Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
TCA	Travailleurs canadiens de l'automobile

Table

Introduction	8
En hommage à toutes les personnes qui ont lutté	
Remarque	13
Les Autochtones lesbiennes, gais et bispirtuels en milieu de travail	
Les années 1970	18
Liens entre les communautés gaie et lesbienne, les travailleurs, les féministes et les syndicats	
Les années 1980	31
Riposte dans la rue et au travail	
Les années 1990	47
Pas question de faire marche arrière	
Les années 2000	78
Élargissement des droits	
En conclusion	92
Les syndicats et les principes d'égalité	
Bibliographie	96

Remerciements

Nombre de personnes et de syndicats ont appuyé la nouvelle édition de *Fierté syndicale*. Je tiens à remercier tout spécialement le bureau national du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) de son appui financier et les nombreux membres du SCFP qui ont collaboré de diverses façons à la nouvelle édition. Je tiens tout spécialement à exprimer ma profonde gratitude à François Bellemare, Cheryl Colborne, Elizabeth Dandy, Shelly Gordon, Gina McKay, Bill Pegler et Dwayne Tattrie. Je veux aussi remercier tout spécialement Marie-Hélène Bonin, de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) pour la solidarité et l'aide à la conception graphique; Morgen Veres, du Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO); Adriane Paavo et Louise Scott, du Bureau national canadien du Syndicat des Métallos (Métallos); prof. Line Chamberland de la Chaire de recherche sur l'homophobie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM); Larry Kuehen, de la Fédération des enseignantes et des enseignants de la Colombie-Britannique (FECB); ma sœur, Sangeeta Khosla, pour le soutien logistique pendant la recherche à Vancouver; Casey Oraa et Toufic El-Daher du Comité de solidarité et de fierté du Congrès du travail du Canada (CTC); prof. Dai Kojima, Sexual Diversity Studies de l'Université de Toronto; et Mélissa Alig, ma lectrice et interprète. Merci beaucoup! Sans toutes ces personnes, vous n'auriez pas la présente publication en main.

Mes remerciements particuliers et toute ma gratitude vont aussi aux personnes qui ont accepté d'être interviewées et pour leur patience tout au long de ce projet.

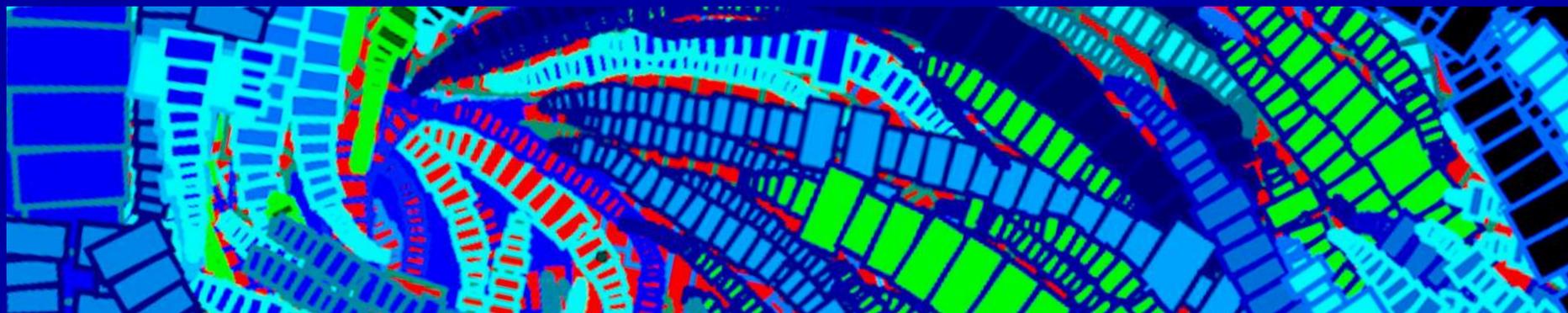
Ont contribué financièrement à la présente publication : la CSN, le bureau national du SCFP, le Fonds pour la justice sociale du SEFPO, le syndicat des employé-es du gouvernement de la Colombie-Britannique/National Union of Public General Employees (BCGEU/NUPGE) et la bourse d'études Michael Lynch en histoire des personnes LGBTQ décernée par le Bonham Centre for Sexual Diversity Studies de l'Université de Toronto. Le Bureau national canadien des Métallos a fourni la traduction française. Marie-Hélène Bonin l'a revue. Merci énormément à toutes ces personnes et organisations pour leur appui à cette nouvelle édition.

La première édition de *Fierté syndicale* avait été réalisée pour le comité de la fierté mondiale du Conseil du travail de la région de Toronto et York, à l'occasion de la Fierté mondiale 2014. À ce comité siégeaient, entre autres, Carolyn Egan, du Syndicat des Métallos; Robert Hamsey, du Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO); Wayne Milliner, de la Fédération des enseignantes/enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO); Prabha Khosla; Stephen Seaborn (SCFP); et Morgen Veres (SEFPO). Le SCFP-Ontario avait fourni une aide financière, et Mathieu Brûlé, Sue Carter et Tim McCaskell avaient contribué à la recherche.

01

Introduction

En hommage à toutes
les personnes
qui ont lutté



La réalisation de cette nouvelle édition de la *Fierté syndicale* s'est déroulée pendant quelques années. Les recherches, les entretiens et les contacts effectués dans le cadre de cette publication ont eu lieu sur les nombreux territoires des nations de l'île de la Tortue. En concluant ces travaux, je suis très reconnaissante de vivre sur le territoire traditionnel non cédé des nations Squamish, Tsleil-Waututh et Musqueam.

L'histoire des lesbiennes et des gais au sein du mouvement syndical remonte aussi loin que les premières initiatives de mobilisation syndicale, quand les travailleuses et les travailleurs ont commencé à revendiquer collectivement des améliorations à leurs conditions de travail et à se battre pour de meilleurs salaires, droits et avantages sociaux. Le présent ouvrage fournit un bref compte rendu du rôle que leurs syndicats et eux-mêmes ont joué dans la promotion des droits des lesbiennes, des gais et des autres personnes LGBTQ au Canada, des années 1970 jusqu'au début des années 2000. Les luttes et les récits donnent un aperçu des efforts de mobilisation des travailleurs et de leurs syndicats en vue de défendre les droits et l'égalité juridique de leurs consœurs lesbiennes et de leurs confrères gais au Canada.



« La sécurité d'emploi pour les lesbiennes et les gais ». Fierté Toronto, 1977.

Le présent écrit rend hommage aux centaines de lesbiennes et de gais qui se sont ralliés aux syndicats dans le but d'obtenir des droits et de la visibilité : toutes les personnes qui ont dévoilé leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, qui se sont unies au nom de l'inclusion et de la diversité, et qui ont lutté pour l'égalité des droits dans les usines et les hôpitaux, les bibliothèques, les hôtels, les écoles et les bureaux. À titre de travailleuses et de travailleurs, de militantes et de militants et de membres du personnel syndical, elles ont défié leurs syndicats, mais n'ont pas toujours eu gain de cause. Nombre de ces personnes ont dévoilé leur orientation sexuelle ou leur identité de genre et tenté de se faire élire à des postes de direction dans leurs syndicats, mais ne l'ont pas été. Un grand nombre d'entre elles ont essayé encore et encore de se faire entendre, mais elles ont été ridiculisées et marginalisées. Elles ont été nombreuses finalement à quitter leur emploi, à aller ailleurs, à prétendre être hétérosexuelles ou à abandonner le mouvement syndical. Le racisme que subissaient de nombreuses personnes autochtones et racisées de la part de leurs collègues, des syndicats et des directions d'entreprises était déjà si intense qu'affirmer leur orientation sexuelle ou leur identité de genre était impensable. Toutes les luttes de ces travailleuses et travailleurs ont tracé la voie à de futures victoires.

La présente publication recense principalement les luttes qu'ont menées les lesbiennes et les gais au travail et les syndicats qui les ont appuyés, ainsi que leurs victoires, qui ont été indispensables au succès du combat pour l'égalité des droits et l'égalité juridique des populations LGBTQ2 partout au Canada. Si les syndicats ne s'étaient pas engagés dans ces luttes pour l'égalité, nous ne serions sans doute pas parvenus où nous sommes aujourd'hui, même si de nombreux progrès sont encore à réaliser sur plusieurs autres fronts.

Un grand nombre de syndicats au Québec et ailleurs au Canada ont mis leur pouvoir, leur influence, leur voix et leurs ressources à la disposition des travailleuses lesbiennes et des travailleurs gais. Cependant, l'engagement des syndicats à lutter pour les droits des lesbiennes et des gais est inégal. Bien que certains aient soutenu les revendications des lesbiennes et des gais, d'autres ont choisi de ne pas appuyer cette lutte. Même si certains syndicats ont finalement emboîté le pas ces dernières années, en consacrant des ressources et de l'énergie aux préoccupations des personnes LGBTQ2, d'autres ne l'ont toujours pas fait. À l'avenir, il pourrait s'avérer utile de mieux comprendre pourquoi certains répondent à l'appel et d'autres pas. Il reste sans l'ombre du doute du travail à faire, et tous les syndicats peuvent et devraient collaborer afin d'appuyer non seulement les droits des travailleuses et travailleurs LGBTQ2, mais aussi ceux de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs, notamment les personnes racisées, les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones, les jeunes, les syndiqués et les non-syndiqués, et celles et ceux qui se heurtent à plusieurs inégalités qui s'entremêlent.

La recherche liée au présent écrit a pris plusieurs formes. J'ai communiqué avec des lesbiennes et des gais que je connaissais et qui militent au sein de syndicats depuis de nombreuses années. Ils m'ont mis en contact avec d'autres travailleuses et travailleurs LGBTQ2. J'ai aussi approché des membres du personnel de divers syndicats œuvrant dans le domaine des droits des femmes, des droits des personnes LGBT et des droits de la personne. Ces femmes et ces hommes m'ont donné le nom d'autres gens à qui m'adresser. D'autres militantes et militants LGBTQ2 m'ont orienté vers des publications, des ouvrages et de la documentation syndicale sur les droits des personnes LGBT aux fins de consultation. J'ai interviewé un grand nombre de personnes afin de documenter leur cheminement comme militantes et militants et chefs de file syndicaux. J'ai fait des recherches dans des ouvrages et documents universitaires et j'ai consulté les archives de villes, d'universités et de syndicats. Énormément d'objets historiques comme des affiches, macarons, bulletins d'information, etc., sont conservés par les militantes et militants à leur domicile. Je n'ai donc pas pu avoir accès à nombre de ces articles. Bien entendu, ce que vous lirez dans ces pages ne reflète pas l'ampleur des recherches effectuées.

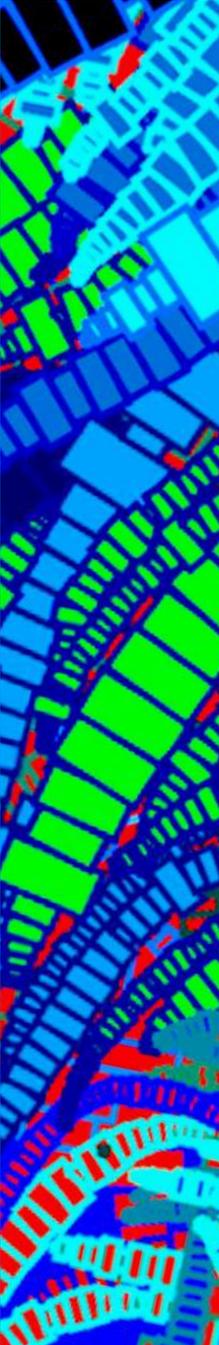
La présente publication tente de retracer certaines des luttes importantes et parfois méconnues qu'ont mené des lesbiennes, des gais et d'autres personnes LGBTQ2 avec leurs syndicats, pour la reconnaissance de leurs droits, des années 1970 jusqu'au début des années 2000. Cette publication ne prétend d'aucune façon constituer l'histoire définitive des travailleuses et travailleurs LGBTQ2 et de leurs syndicats. Il existe encore de nombreux autres événements à relater. Un grand nombre de personnes LGBTQ2 non syndiquées ont aussi lutté en faveur de droits et d'égalité juridique au Canada. La présente publication ne vise pas ces personnes. D'autres thèses et livres se sont penchés sur leur vie et leurs contributions.

Une remarque sur l'emploi des termes et des sigles qui servent à désigner les lesbiennes et les gais, et les groupes que nous appelons plus généralement les communautés LGBTQ2. Nous avons tenté de conserver les termes propres aux périodes historiques. Par exemple, dans les premières années, les termes utilisés étaient « lesbiennes et gais », puis sont apparus les sigles LGBT, LGBTQ2E+ et plusieurs autres avec le temps. Ces sigles sont importants puisqu'ils témoignent des mouvements grandissants en faveur des droits en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre (OSIG). De manière générale, dans la présente publication, j'ai essayé de conserver les termes des diverses périodes historiques. Vers la fin de l'ouvrage, j'ai fait usage du sigle LGBTQ2. Le choix d'utiliser ou non certains termes ne vise donc aucunement à exclure quiconque considère faire partie de notre communauté.

02

Remarque

Les Autochtones lesbiennes, gais et bispirituels en milieu de travail



Il existe très peu de documentation sur la vie des travailleuses et travailleurs autochtones LGBTQ2 qui pourraient avoir fait partie de syndicats, même si, en raison du racisme, ils n'ont pas connu de bonnes expériences auprès des syndicats et de leurs collègues. Diverses contraintes ont limité les recherches qui auraient pu permettre de retrouver ces personnes. Compte tenu de l'histoire du colonialisme et du racisme au Canada, et des obstacles à l'emploi auxquels se heurtaient les peuples autochtones, il est peu probable, dans le cas d'une personne autochtone lesbienne, gaie ou bispirituelle qui aurait réussi à obtenir un emploi, qu'elle aurait attiré l'attention sur elle en divulguant son orientation sexuelle ou son identité de genre. Un tel geste aurait abouti à son congédiement ou pire encore. Même si les choses ont commencé à changer ces dernières années, les Autochtones qui occupaient des emplois syndiqués ou non syndiqués ont dû faire face à beaucoup de racisme de la part de directions d'entreprises, de syndicats et de collègues. J'espère que d'autres relèveront le défi de documenter leurs histoires.

Selon Albert McLeod, codirecteur de Two-Spirited People of Manitoba Inc. et militant des droits de la personne depuis trente ans, des personnes bispirituelles ont sans doute occupé des emplois syndiqués, mais elles n'avaient probablement pas affirmé leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

D'après Albert McLeod :

« ... au croisement de ces trois réalités – autochtones, syndicales et bispirituelles – certaines choses se sont certainement passées, mais on les a perdues dans l'histoire et il y a encore tellement de préjugés. Il était difficile à l'époque de divulguer son orientation sexuelle ou son identité de genre, en particulier dans les emplois à forte prédominance masculine. De telles situations ont certainement eu lieu, puisque de nombreuses personnes bispirituelles avaient (ou ont toujours) des partenaires non-autochtones impliqués dans leurs syndicats. Les études antérieures sur les questions liées aux personnes bispirituelles et LGBTQ+ en milieu de travail ne considéraient vraisemblablement pas les Autochtones comme des travailleurs. »

De plus, selon Albert :

« Il ne faut pas oublier qu'au cours des dernières décennies, la proportion d'Autochtones en emploi était loin de correspondre à celle des non-Autochtones. »

Lori Johnson, femme métisse bispirituelle

Lori est infirmière de profession. Elle a également agi à titre de directrice de la clinique Morgentaler à Winnipeg pendant dix ans. La famille de Lori descend du peuple métis : des chasseurs de bisons, des marchands libres et des guides sur les plaines entourant la rivière Rouge du Manitoba. Son certificat de Métis se trouve à Winnipeg, dans une région maintenant appelée St. James. Selon Lori, « Il est difficile de trouver des personnes bispirituelles qui ont fait partie de syndicats dans la période sur laquelle portent vos recherches parce que, souvent, nous ne posons pas notre candidature à ces postes puisque nous savions qu'elle ne serait pas retenue. Nous obtenions surtout des emplois à faible salaire, sans sécurité ni protection. Les Métis, en particulier les personnes métisses bispirituelles, étaient souvent sous-représentés dans les emplois rémunérateurs assortis d'avantages sociaux ».

« Les patrons et les collègues pouvaient être ouvertement racistes et dire sans dissimulation des choses comme : « Nous n'embauchons pas d'Indiens ici. Il suffit d'un chèque de paie, et on ne les revoit plus jamais ». Dans ma famille, mes oncles avaient l'habitude de travailler dans le nord sur la construction de barrages (pour le contrôle des crues au Manitoba) ; ils étaient des artisans (plombiers, tuyauteurs et soudeurs, etc.), mais ils n'auraient jamais divulgué à quiconque au travail qu'ils étaient des Métis. Nous parlions de notre identité métisse en famille seulement, craignant de ne pas obtenir d'emplois si les employeurs venaient à la découvrir. Les membres masculins de ma famille n'ont jamais adhéré à un syndicat, ayant été embauchés uniquement à titre de manœuvres. Ma mère et ses sœurs ont travaillé toute leur vie, mais aucune d'entre elles n'a jamais fait partie d'un syndicat. Elles exécutaient des tâches réservées aux femmes à l'époque – travail administratif, de bureau, etc. Même si elles étaient hétérosexuelles, elles ne divulguaient pas leur identité métisse. La réalité du racisme sur les lieux de travail suffisait à empêcher les Métis d'accéder aux emplois rémunérateurs, sans parler de la question de l'homophobie. »

D'après Lori, les Métis faisaient souvent moins l'objet de manifestations ouvertement racistes en milieu de travail que les membres des Premières Nations. Les employeurs hésitaient souvent à embaucher des gens qui pouvaient plus visiblement être identifiés comme autochtones. Être une personne bispirituelle constituait un autre obstacle.

Elle croit que cette réalité s'est améliorée de nos jours en ce qui concerne les Métis. Compte tenu des taux plus élevés de scolarité, de formation et de programmes de promotion sociale, selon son expérience, un nombre beaucoup plus important de personnes bispirituelles autochtones occupent effectivement des emplois rémunérateurs. « Le racisme et l'homophobie demeurent une réalité au sein de la société, mais les progrès réalisés en matière d'éducation et de sensibilisation à la diversité ont eu des effets positifs pour nous à titre de personnes bispirituelles autochtones. » Lori souligne cependant qu'elle ne peut témoigner de l'expérience des membres des Premières Nations en milieu de travail syndiqué.

Une publication récente intitulée *Indigenous Workers, Wage Labour and Trade Unions : The Historical Experience in Canada* (Fernandez, L. et Silver, J. 2017), bien qu'elle ne porte pas sur les travailleuses et travailleurs bispirituels ou 2ELGBT+, donne un incroyable aperçu du rôle des femmes et des hommes autochtones sur le marché du travail et dans les syndicats. À l'aide d'exemples tirés de diverses parties du Canada, l'ouvrage montre leur important engagement à titre de salariés pendant les premiers siècles de la colonisation et de l'exploitation de diverses ressources naturelles dans différents endroits au pays. Leur participation à une économie basée sur le salariat est cependant limitée par les vastes distances qu'ils ont à parcourir pour obtenir des emplois rémunérés et par la poursuite de leurs activités de subsistance dans leurs diverses communautés. Cet écrit documente la façon dont, à la faveur de l'expansion des colonies de peuplement blanc, le racisme des dirigeants d'entreprises, des colons et des travailleurs eux-mêmes est devenu une stratégie utile pour écarter les Autochtones des emplois salariés. En semant la discorde entre les travailleurs des différents groupes ethnoculturels et les travailleurs autochtones, les colonisateurs et les employeurs se servaient efficacement de la stratégie bien connue qui consiste à diviser pour mieux régner. Ainsi, en Colombie-Britannique, l'embauche de travailleurs chinois en situation précaire a permis de se débarrasser des travailleurs autochtones et de maintenir un bas niveau de salaire.

L'origine du terme « bispirituel »

Même si le terme « bispirituel » a été largement adopté partout au Canada, son origine demeure peu connue. Albert McLeod (2003) retrace ainsi son histoire : « Un grand nombre de documents d'auteurs autochtones et non autochtones indiquent que le terme a été introduit dans les communautés lesbienne et gaie autochtones à Winnipeg (Manitoba) dans les années 1990, à l'occasion de l'un des rassemblements internationaux annuels (principalement au Canada et aux États-Unis) [Medicine, 2002, comme l'a cité Albert McLeod en 2003]. L'organisme Nichiwakan (ami) Native Gay and Lesbian Society de Winnipeg a parrainé la troisième rencontre qui a eu lieu en 1990. Le terme « bispirituel » a été proposé comme alternative aux termes « gai et lesbienne » lors de cette conférence. À l'époque, certains peuples autochtones avaient des alliances avec la communauté gaie et s'identifiaient profondément comme lesbiennes, gais ou personnes bisexuelles. Le bulletin d'information *Two Eagles* de juin 1990 mentionnait plusieurs organisations, dont Gay American Indians, San Francisco; American Indian Gays and Lesbians, Minneapolis; WeWah and BarcheAmpe, New York; Nichiwakan Native Gay and Lesbian Society, Winnipeg; et Gays and Lesbians of the First Nations, Toronto.

Personnes bispirituelles à la marche de la fierté du Manitoba. twospiritmanitoba.ca



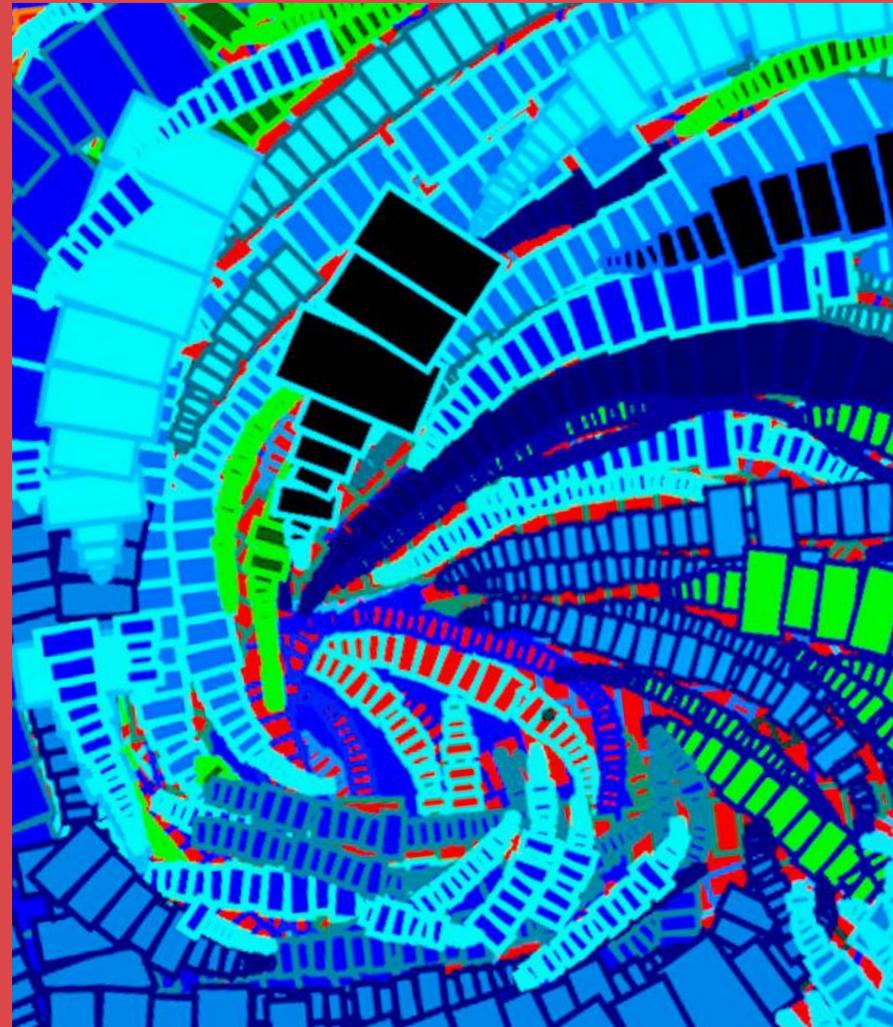
Le rassemblement au Manitoba a eu lieu en août et le numéro d'automne de *Two Eagles* publiait cinq lettres ouvertes de personnes qui y avaient assisté. Trois d'entre elles faisaient référence aux « femmes, mères, filles, personnes, peuples et frères bispirituels ». L'édition de *Two Eagles* publiée plus tôt dans l'été et d'autres écrits antérieurs au rassemblement de 1990 ne mentionnaient aucunement le terme « bispirituel ». En 1991, l'organisation de Toronto a changé son nom pour « 2-Spirited People of the 1st Nations » (Personnes bispirituelles des Premières Nations). Certains auteurs ont leur opinion quant aux raisons sous-tendant ce changement (Hasten, 2002, comme le cite Albert McLeod, 2003).

Albert McLeod nous met également en garde : « Bien que le terme « bispirituel » soit une expression générique dont le sens inclus tous les peuples autochtones, il convient de noter que les lesbiennes et les gais inuits n'ont pas encore été consultés afin de déterminer s'ils souhaitent être ainsi identifiés (2003, p. 28) ».

03

Les années 1970

Liens entre
les communautés
gaie et lesbienne,
les travailleurs,
les féministes
et les syndicats



Pendant les années 1960, les mouvements qui ont remis en question le statu quo, notamment le mouvement des femmes, le mouvement pacifiste, le mouvement des droits de la personne et le mouvement autochtone, ont connu une croissance considérable. C'est également pendant cette période que les femmes ont été très nombreuses à faire leur entrée sur le marché du travail. La participation des femmes à la main-d'œuvre rémunérée en si grand nombre a entraîné de nombreux défis et changements dans les milieux de travail, les syndicats et la société en général.

Le mouvement syndical, les chercheuses syndicales et les féministes s'entendent largement pour dire que ce sont des féministes du mouvement syndical qui ont été les premières à s'opposer aux orthodoxies syndicales patriarcales. Selon ces travailleuses, même si les syndicats pouvaient être des vecteurs de changement, trop souvent ils constituaient eux-mêmes un obstacle à l'égalité des femmes – et donc à celle de tous les travailleurs.

Des consœurs syndiquées, avec l'appui de féministes hors du mouvement syndical, ont créé des comités et des caucus de femmes, et elles ont mis au point et dirigé des programmes d'éducation et de formation sur les droits et le leadership des femmes. Elles se sont battues pour être représentées équitablement dans les structures de direction et de prise de décision à tous les échelons de leurs syndicats.

Elles ont veillé à ce que leurs revendications, comme la garde d'enfants, le congé de maternité, le salaire égal, l'élimination de listes d'ancienneté distinctes, l'équité salariale, l'égalité d'accès à l'emploi, ainsi que les problèmes de harcèlement sexuel et de violence contre les femmes, deviennent les principales revendications syndicales visant l'équité et l'égalité pour les travailleuses. Ces revendications sont devenues les revendications syndicales dominantes pendant les décennies suivantes. Les structures et les mécanismes que les femmes ont établis dans les syndicats ont fait œuvre de modèles qui ont été reproduits subséquemment par d'autres travailleuses et travailleurs, comme les lesbiennes et les gais, les personnes racisées, les personnes handicapées et les Autochtones.

Au début des années 1970, il existait une interconnexion importante entre les personnes qui s'occupaient de mobiliser les lesbiennes et les gais et celles qui étaient impliquées dans les partis politiques de gauche et dans la gauche indépendante. Selon Ken Popert, un membre fondateur de la Gay Alliance Toward Equality (GATE), à Toronto, et de The Body Politic (1971-1987) [une revue mensuelle s'adressant aux gais qui a joué un rôle déterminant dans les luttes des lesbiennes et des gais au Canada], GATE comprenait de nombreux membres qui participaient activement au mouvement de libération gaie et qui appartenaient à des syndicats. Il est d'avis que ce sont les syndicalistes et les partis politiques de gauche qui ont appris aux militants gais comment se mobiliser¹.

1 De plus, Ken Popert révèle un fait peu connu : deux hommes gais avaient financé l'impression du premier numéro de *The Body Politic*. Ils étaient tous deux syndiqués et l'un d'entre eux était membre du syndicat des imprimeurs (Printers' Union).

FEATURES

Gay rights in the unions

By Ken Popert



"It has been suggested that all gays unite behind the Leninist-Maoist and the labor movements and overthrow the present system. WHAT GARBAGE! Show me one communist state where gays have any rights – there is not one. Name me one labor union that has come out with support from its members for the gay movement."

I was disgusted when I first read this diatribe against organized working people somewhat over a year ago in *MC News*, the publication of the Metropolitan Community Church in Toronto. The writer of these lines, signed only with the initials M.S., was parroting the antilabour views of the corporate media – *The Globe and Mail*, the CTV network and so on – without giving the matter a second, or even a first, thought. Blue and white collar members of the non-unionized workforce, gays and straights alike, are constantly being indoctrinated with this kind of propaganda. The mentally lazy, like M.S., never bother their heads with the possibility that the picture which the media draw of labour unions is just as distorted and unfair as the picture they draw of gays.

What struck me as even more offensive than the thoughtless airing of these bigoted antilabour feelings was the use of an untruth to spread these feelings among gays. That untruth was the plain implication that no union or members of the labour movement have ever supported the struggle for gay rights. In fact, while M.S. was ranting against the unions in November of 1974, labour's support for the gay movement was over a year old and growing.

Labour's first significant step in helping gays win their rights was taken in the fall of 1973 when support from City of Toronto workers aided the Gay Alliance Toward Equality (GATE) in securing a top-sided fifteen to one vote by City Council in favour of a resolution banning discrimination against gays in the municipal service (see *The Body Politic* #10). I know that the assistance forthcoming from Canadian Union of Public Employees (CUPE) Locals 79 and 43, representing Toronto's indoor and outdoor workers respectively, was significant in this victory for gays because I was a part of the carefully planned six-month lobbying effort which led up to the City Council decision.

In the course of GATE's City Hall campaign, a lot of the ideas I had about the kinds and groups of people who make up our society were turned upside down. At the outset, for example, I assumed that educated and professional people were inclined to be open-minded and approachable, at least, even on such controversial questions as legislated rights for lesbians and homosexuals. I thought of the media-created 'reform' politicians as fundamentally sympathetic to minority groups and concerned to correct obvious injustices. Having ceased to be a college student just a few months earlier, I viewed these liberal politicians as persons with whom I could talk comfortably and see eye-to-eye, people who would understand.

None of these soothing notions applied to ordinary working people. I was appalled when I realized that GATE's campaign would have to be carried to the City's workers and their unions to ensure success. Those who did mental or manual work, whether they were unionized or not, seemed like creatures from an alien and unpleasant world. They were, I had been taught, crude and brutal people, relegated to the menial jobs they had by their lack of intelligence, talent, and discipline: the toothsome headless maggot. They were super-macho, slick on waxes and cosmetics, fucus, even violent, towards gay people. So ran my thoughts – that is to say, my prejudices – about the 'lower' class.

My quaint ideas about Toronto's politicians slid down the drain after I had talked to a few of them about the need for a Council directive to protect the employment rights of gays. Although some of their questions revealed an antagonism lurking just behind the courteous reception, almost no one said anything untruthful to our faces. But our

work was contained and discouraged somewhat by a curtain of unreturned calls, unkept appointments, and other bureaucratic maneuvers. We came up hard against the fact that, however just our cause, we had no power. Whatever support we would receive for our fair employment resolution would be granted as a grand liberal gesture. One member of Council with whom we met divided his attention between us and a newspaper than to us. And another, a woman who had been supportive in the privacy of her office – after all, women and gays suffer from the same kind of oppression, don't they? – fled from the Council chamber just before our resolution was put to a vote and reappeared soon afterwards. She later explained she had made an urgent trip to the washroom. So much for commitment! Who knows? Maybe if the Council chamber washrooms had been larger, the gay rights resolution might have failed for lack of a quorum.

Of course, not every member of City Council was indifferent and vacillating. Council member David Smith helped GATE formulate the resolution, introduced it in committee, and spoke for it in Council. And the resolution was adopted, helped along by a half-dozen senators and abstentions. But the on-again-off-again attitude of many on Council and the desertion of others brought me to a new perspective on the politics of the liberal and professional strata of our society, a perspective which has since been confirmed many times. I began to see that liberal support is like an oil slick, miles wide and microscopically thin. Because of my prejudice against working class people, when the time

came to seek help from the City's workers, I hoped other GATE members would take on that responsibility. I ended up, however, being assigned, along with several others, to the task of soliciting support from CUPE Local 79. When three of us walked into the office of the local's president, John King, we found that he had invited his vice-president, Ted Simmons, to attend. To my surprise, King seemed just as nervous as I was, flustered and unable to decide whether to remain standing or to sit down. None of that calm (and frightening) indifference which political power had bestowed on the members of City Council. After listening to us, he readily agreed that sexual orientation should not be a consideration in City employment. Simmons was calmer and more emphatic, volunteering that he had fought 'in the War' to defend the rights which we were being denied. Finally, King asked us to come to a meeting of the Local 79 Executive Board the following week so that its members could hear us out and take a stand.

The first thing that caught my attention as we sat down at the table with the dozen or so members of the Executive Board a week later was that three or four of them were women. It had never occurred to me that the labour movement could take the equality of women even half-seriously. As the meeting proceeded, I noticed that they called each other 'sister' and 'brother' just as we sometimes do in the gay movement. When our turn came and we presented our case, I glanced around the table from time to time. Attentive faces, some discomfort. No one was reading a newspaper. And no one headed off for the washroom. Some questions following our

presentation revealed respect for our struggle, a desire to defend our rights, and an honestly expressed fear of involving the union in the controversial question of gay rights.

That meeting wrought a profound change in my attitude toward the labour movement. Like us, these people knew what it meant to be engaged in a ceaseless struggle against powerful and antagonistic forces. Like gays, they were driven to organize themselves in self-defence. And like gays, they were constantly being shut on by the powers that control the media and most other institutions. In fact, it seemed that they were more like us than the collection of influence-peddlers who fill legislatures and city councils could ever be. And thinking about it afterwards, I realized that we were asking more from the City's employees than we were from the City's politicians. We wanted the politicians to adopt an idea, an abstract principle, which would have no effect on their day-to-day lives. It was a question of who would be allowed to work for them, not who would be allowed to speak with them. But from the workers we were seeking endorsement of a resolution which could legitimate the open gays among them, bring them out of the closet, and increase the number of visible and known gays working next to them. In short, they were being asked to recommend a change in their day-to-day working situation for the sake of democratic rights.

A few days after our meeting with the Local 79 Executive Board, a letter came from the GATE office. I am pleased to advise you that the Executive Board endorsed, by adopting the resolution to the extent that employees of the City of Toronto are to be in no way discriminated against with regards to hiring, assignments, promotions or dismissals on the basis of their sexual orientation. And even more emphatically from Local 43, the City's outside workers, who had been approached by another GATE team. "We thoroughly understand your attempt to correct discrimination based on sexual orientation. As a union we feel that if someone is qualified for a position, he/she should be judged on merit only. We feel civil servants are to be in no way discriminated against with regards to hiring, assignments, promotions or dismissals on the basis of their sexual orientation. We wish you all the best in your fight to end discrimination based on sexual orientation. You have our support." These recommendations from the City's workers were presented to every member of City Council and swung some votes in favour of the gay employment rights resolution.

I have gone on at some length about this particular case of labour support for gay rights because I was very close to the events and was for this reason able to make the judgements set forth in the preceding lines about the people who determined the final outcome of this campaign for gay rights since that first significant step late in 1973. Other examples of union help for gays have cropped up.

The telling spring of 1974, CUPE Local 1582, representing Metropolitan Toronto Public Library workers, became the first labour union to demand and to fight for protection for its gay members. The union prepared the case for gay protection in advance by securing evidence and endorsements from social service agencies. Chris Fox, Local 1582 president at the time, says that, despite this external support, the library administration flatly refused to include sexually in the no-discrimination clause of the new contract, denying that there was any discrimination against gay people. She tells how the local brought more pressure to bear, through public demonstrations against the library system by the gay community unless the administration agreed to the contract demand. In the end, administration negotiators agreed to accept the provision in a separate letter of intent to be attached to the contract, which was accepted by both sides in the fall of 1974. Chris is hopeful that when the

Un des premiers exemples d'interconnexion entre des lesbiennes et des gais militants et des syndicats remonte à la lutte de 1973 pour faire inclure l'orientation sexuelle dans la politique de lutte contre la discrimination de la Ville de Toronto. Les membres de GATE avaient d'abord communiqué avec le conseil municipal afin d'obtenir son soutien ; cependant, les conseillers municipaux n'ont pas appuyé la résolution. C'est ce qui les avait poussés à solliciter la collaboration des syndicats de la ville – la section locale 79 du SCFP, qui représentait les cols blancs, et la section locale 43 du SCFP, qui représentait les cols bleus.

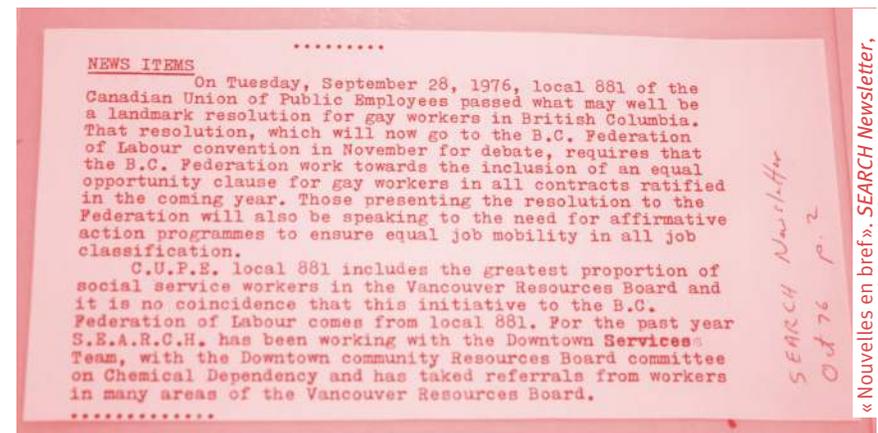
Ken Popert se souvient d'avoir été impressionné par l'empathie des dirigeantes et dirigeants syndicaux envers l'oppression des gais : « Les travailleurs et les femmes à la direction, comme les hommes gais, savaient ce que signifiait que d'être impliqué dans une lutte incessante contre de puissantes forces antagonistes. Comme les gais, ils étaient constamment dénigrés par les autorités qui contrôlaient les médias et la plupart des autres institutions². » Moins d'une semaine après la réunion entre les membres de GATE et les dirigeants de la section locale 79 du SCFP, GATE recevait une lettre d'engagement et de solidarité de la part du syndicat, laquelle se lisait comme suit : « Nous comprenons très bien votre tentative de remédier à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. En tant que syndicat, nous croyons que si une personne est qualifiée pour un poste, celle-ci devrait être jugée uniquement en fonction de son mérite. Nous sommes d'avis que les fonctionnaires ne doivent aucunement faire l'objet de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle à l'embauche, lors d'affectations, de promotions ou de congédiements... Vous pouvez compter sur nous³ ». Ce syndicat prenait une position radicale à une époque où les lesbiennes et les gais pouvaient être congédiés en raison de leur homosexualité.

² Ken Popert, Gay rights in the unions, dans *The Body Politic*, Toronto, avril 1976, p. 12-13.

³ Ibid.

En 1975, en Saskatchewan, le syndicat des étudiants de l'université de Régina et la section locale 1486 du SCFP ont signé la première convention collective interdisant la discrimination fondée sur le motif de l'orientation sexuelle. La Saskatchewan Human Rights Commission (SHRC) et la section locale 1871 du SCFP ont ensuite ratifié la deuxième convention collective comportant cette disposition le 1er août 1976.

Le 28 septembre 1976, la section locale 881 du SCFP a adopté une résolution qui a probablement marqué l'histoire des travailleurs gais de la Colombie-Britannique. La résolution, acheminée pour être soumise au débat lors du congrès de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique en novembre cette année-là, recommandait que la FTCB s'efforce d'inclure une clause sur l'égalité des chances pour les travailleurs gais dans toutes les conventions collectives qui seraient ratifiées au cours de l'année suivante. La section locale 881 comptait le plus grand nombre d'intervenantes et d'intervenants en service social du Vancouver Resources Board⁴. Le congrès n'a cependant pas adopté la résolution⁵.



« Nouvelles en bref ». SEARCH Newsletter, Oct. 1976. Archives de la Ville de Vancouver.

⁴ Pour de l'information sur le Vancouver Resources Board, consulter <https://www.memorybc.ca/vancouver-resources-board>.

⁵ Bulletin d'information SEARCH, octobre 1976, p. 2.

L'existence de certains liens historiques entre la mobilisation des lesbiennes et des gais dans « la rue » et celle émergeant dans les milieux de travail a aussi été démontrée le 17 décembre de la même année, lorsque des membres de GATE et un membre du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) ont fait une présentation sur les droits des personnes gaies aux dirigeants de la FTCB, demandant à cette dernière d'inclure l'orientation sexuelle dans les clauses antidiscrimination des conventions collectives, d'appuyer publiquement l'inclusion de l'orientation sexuelle dans le code des droits de la personne de la province et d'établir un comité sur les droits des gais au sein de la fédération⁶.

À peu près au même moment, Harold Desmarais, qui avait révélé son orientation sexuelle et qui travaillait à l'usine de montage de moteurs de Ford à Windsor, faisait sans cesse l'objet de moqueries et de harcèlement de la part de plusieurs de ses collègues. Heureusement pour Harold, le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile (devenu par la suite le syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile, et maintenant Unifor) avait inclus une clause dans sa convention collective interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, ce qui était rare à l'époque. « En ce temps là, il s'agissait en quelque sorte d'une situation sans issue », a-t-il raconté. « Les gens disaient : S'il n'y a pas de quoi avoir honte, alors pourquoi caches-tu ta sexualité ? Cependant, nombreuses étaient les personnes qui ne pouvaient pas parler ouvertement de leur sexualité sans crainte de perdre leur emploi ou même leur foyer »⁷. Harold était aussi un membre actif de l'organisme Windsor Gay Unity.

7 <https://www.insidetoronto.com/news-story/4059688-human-rights-advocate-harold-desmarais-to-be-inducted-into-q-hall-of-fame>, consulté le 18 juillet 2019.

6 Gay Tide, février 1977, p. 3.

D'autres provinces déployaient également des efforts pour établir une égalité juridique formelle et, en 1977, le Québec devenait la première province à modifier ses lois afin d'y inclure l'interdiction de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Toutefois, selon Chamberland et al⁸, la *Charte québécoise des lois et libertés de la personne* ne comportait aucune protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle relativement aux questions de retraite, d'assurance et d'avantages sociaux (article 137), même si la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle avait été adoptée cette même année. De plus, « Dans les années 1976 et 1977, les syndicats avaient accordé leur appui aux lesbiennes et aux gais militant contre la répression policière ; cependant, il s'agissait plus d'un témoignage de soutien que d'une action ou d'un appui direct⁹ ».

À ce moment là, la *Charte canadienne des droits et libertés* n'existait pas encore et aucune autre province ni aucun territoire n'avait inclus l'orientation sexuelle comme motif de discrimination illicite dans leurs lois.

« Droits des homosexuels pour les travailleurs homosexuels ».



8 L. Chamberland, J.J. Lévy, O. Kamgain, P. Parvaresh, et M. Bègue, L'accès à l'égalité des personnes LGBT, dans F. Saillant et E. Lamoureux (éd.) *InterReconnaissance : La mémoire des droits dans le milieu communautaire au Québec*, p. 49-112, Canada, Les Presses de l'Université Laval, 2018.

9 Ibid. p. 74

Syndicalisation d'un sauna gai à Toronto

En 1976, David Foreman, alors dans la mi-trentaine, a déménagé à Toronto et s'est joint au Club du Parti communiste de l'Université de Toronto et à la Gay Alliance Towards Equality (GATE), en plus de travailler des quarts de soir à l'entretien des salles au Richmond Street Health Emporium, un sauna public gai. Selon David, « On pouvait y bénéficier de certains avantages comme avoir des relations sexuelles à l'occasion, y passer la nuit et ne pas avoir à payer. Cependant, la direction privilégiait un petit groupe de personnes et leur offrait des traitements spéciaux, ce que je considérais comme injuste envers les autres. Par conséquent, j'ai décidé de chercher un syndicat qui pourrait syndiquer les saunas ».

David a communiqué avec l'Hotel Employees and Restaurant Employees International Union (HERE), un précurseur de UNITE HERE. D'après David, « Au départ, le syndicat hésitait parce qu'il n'était pas au courant de ce qui se passait dans les saunas ». Toutefois, le syndicat lui a dit : « D'accord, vas-y et vois combien de noms tu peux obtenir ». Au sauna, de 20 à 30 personnes travaillaient sur trois quarts de travail, et le sauna comprenait plus ou moins 40 salles, cubicules et toilettes.

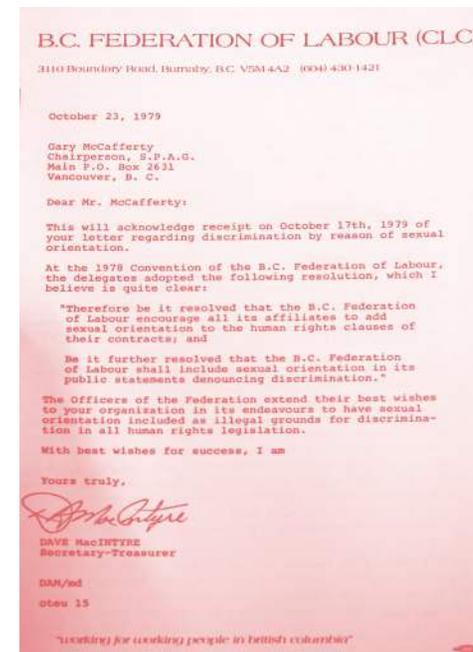
David a presque réussi à obtenir la signature de cinquante pour cent de la main-d'œuvre, « ...mais, j'ai réalisé que le patron montait des gens contre moi. Il organisait beaucoup de soirées de drogues pour les travailleurs et je me suis alors dit que je ne pouvais pas concurrencer ce divertissement spécial ». Peu après, David perdait son emploi auprès du sauna.

Le syndicat a déposé une plainte pour congédiement injustifié auprès de la Commission des relations de travail. Le jour de l'audience, le propriétaire du sauna a proposé un règlement de 1 000 \$ pour avoir congédié David. David a informé le syndicat qu'il ne voulait pas accepter l'offre parce que le fait d'agir ainsi constituerait une défaite. En fin de compte, David a accepté les 1 000 \$, après s'être fait dire par l'avocate du syndicat que quelqu'un d'autre poursuivrait sur sa lancée et réussirait. Cependant, elle avait omis de lui dire que le règlement incluait une interdiction de se rendre dans les saunas de Toronto. La semaine suivante, David s'est rendu à un sauna mais s'est vu refuser l'entrée, ce qui s'est également produit à un autre sauna. Cette interdiction a duré presque 30 ans.

Le 23 février 1977, Don Hann, un travailleur gai dans une garderie de Vancouver, a demandé à son syndicat, le syndicat des services de garde de la Colombie-Britannique, de former un comité gai. Il a fait valoir auprès de ses collègues que les syndicats reconnaissent enfin les lesbiennes et les gais, les appuyaient et les exhortaient à s'unir aux comités gais des syndicats. Don a expliqué : « Ce n'est qu'en révélant notre orientation sexuelle ou notre identité de genre, qu'en réclamant nos droits civils et qu'en sollicitant l'appui de nos consœurs et confrères syndicalistes et d'autres que nous réussirons à obtenir notre libération¹⁰ ». Les membres ont adopté la résolution de Don.

Puis, en janvier 1979, le conseil syndical de la région de Saskatoon (Saskatoon and District Labour Council) a adopté une résolution réclamant la modification de la législation provinciale sur les droits de la personne afin d'interdire la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Lentement, mais sûrement, la Fédération du travail de la Colombie-Britannique a fini par reconnaître l'orientation sexuelle au sein de ses membres de la base, c'est à dire l'existence des lesbiennes et des gais. Voir la lettre ci-dessous.



Lettre de la FTCB, 23 octobre 1979. Archives de la Ville de Vancouver.

¹⁰ Cette information provient de documents historiques que Don Hann a remis à l'auteure.

De nombreuses lesbiennes ne cachait pas non plus leur orientation sexuelle. L'affaire suivante au sujet des travailleuses chez Inglis montre que les lesbiennes s'impliquaient activement dans leurs syndicats et occupaient des postes de direction dans ceux qui représentaient majoritairement des travailleurs masculins.

Solidarité en milieu de travail

Au Canada, dans les années 1960 et 1970, les femmes sont entrées sur le marché du travail en très grand nombre, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Un de ces lieux de travail, la John Inglis Company, était situé sur l'avenue Strachan à Toronto. Ses 1 200 travailleuses et travailleurs, membres de la section locale 2900 des Métallos, fabriquaient des machines à laver et d'autres appareils électroménagers. Pendant la Seconde Guerre mondiale, l'entreprise produisait des armes, employant principalement des femmes qu'on appelait les filles au fusil-mitrailleur, à l'image de Rosie la riveteuse aux États-Unis. Après la guerre, la plupart d'entre elles ont été licenciées et les hommes ont de nouveau reconstitué la majorité du personnel de l'entreprise.

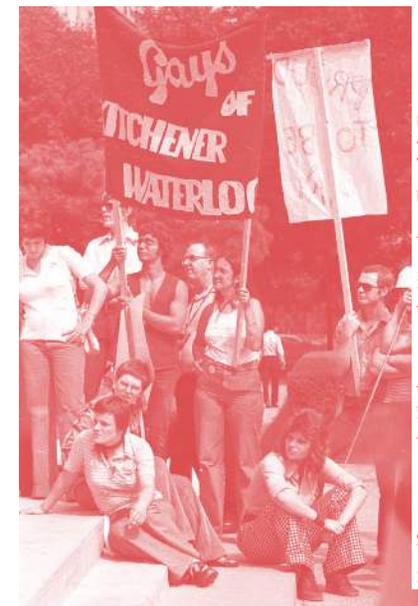
Le travail était difficile, mais il était bien payé. Parmi les femmes demeurées en poste ou embauchées après la guerre, certaines étaient des lesbiennes, même si on n'en parlait pas toujours ouvertement. Bev Brown a fait ses débuts chez Inglis en 1976. Elle a commencé à s'impliquer activement dans le syndicat et s'est fait connaître par son ardeur à défendre ses collègues, les femmes en particulier.

En 1979, Bev a posé sa candidature au poste de délégué syndical en chef. Un soir, pendant les élections syndicales, les travailleuses et travailleurs se sont rencontrés à un bar de la ville avant l'assemblée des membres. L'adversaire de Bev s'est approché d'un délégué, Dave Parker, pour lui demander son appui. Dave lui a fait savoir qu'il votait pour Bev. Le type lui a alors chuchoté à l'oreille : « Tu sais qu'elle est *queer* ». Dave a rétorqué : « Pas aussi *queer* que cette conversation. Je vote pour Bev. » Dave ne lui en a jamais parlé parce qu'il ne voulait pas la démoraliser ni la blesser, mais il en a informé ses collègues et Bev a remporté les élections haut la main, ainsi que chaque poste qu'elle a sollicité par la suite.

L'homophobie existait à l'usine comme dans chaque milieu de travail, mais des femmes courageuses comme Bev s'y sont opposées et ont gagné le respect de leurs collègues. Ce n'était pas toujours facile, mais le bureau exécutif progressiste de la section locale, que dirigeait le président Mike Hersh, affrontait toute situation de harcèlement ou d'intimidation qui se produisait au travail. Pendant les années 1980, la section locale chez Inglis a traversé plusieurs grèves, d'où est né un solide esprit de camaraderie et de solidarité entre les travailleuses et travailleurs. Bev et une autre déléguée syndicale lesbienne, Nancy Farmer, ont établi le premier comité de la condition féminine du Syndicat des Métallos au Canada. Elles se protégeaient mutuellement et, par la suite, Bev est devenue vice-présidente de la section locale. Il arrivait rarement que des femmes dans des milieux industriels obtiennent un siège au bureau exécutif d'une section locale et Bev a sans aucun doute occupé le poste le plus important auquel une personne lesbienne pouvait accéder à l'époque. Elle s'appropriait à assumer la présidence de sa section locale quand l'usine a fermé en décembre 1989.

La section locale 2900 du Syndicat des Métallos était devenue une section locale avant-gardiste et très active, et les militants syndicaux faisaient de leur mieux pour créer une ambiance dans l'usine où la sexualité ne constituait pas un problème. Fait intéressant, le type qui avait ennuyé Bev pendant les élections s'est par la suite présenté comme délégué au sein de son équipe, ce qui prouve que les attitudes peuvent changer quand les gens travaillent ensemble.

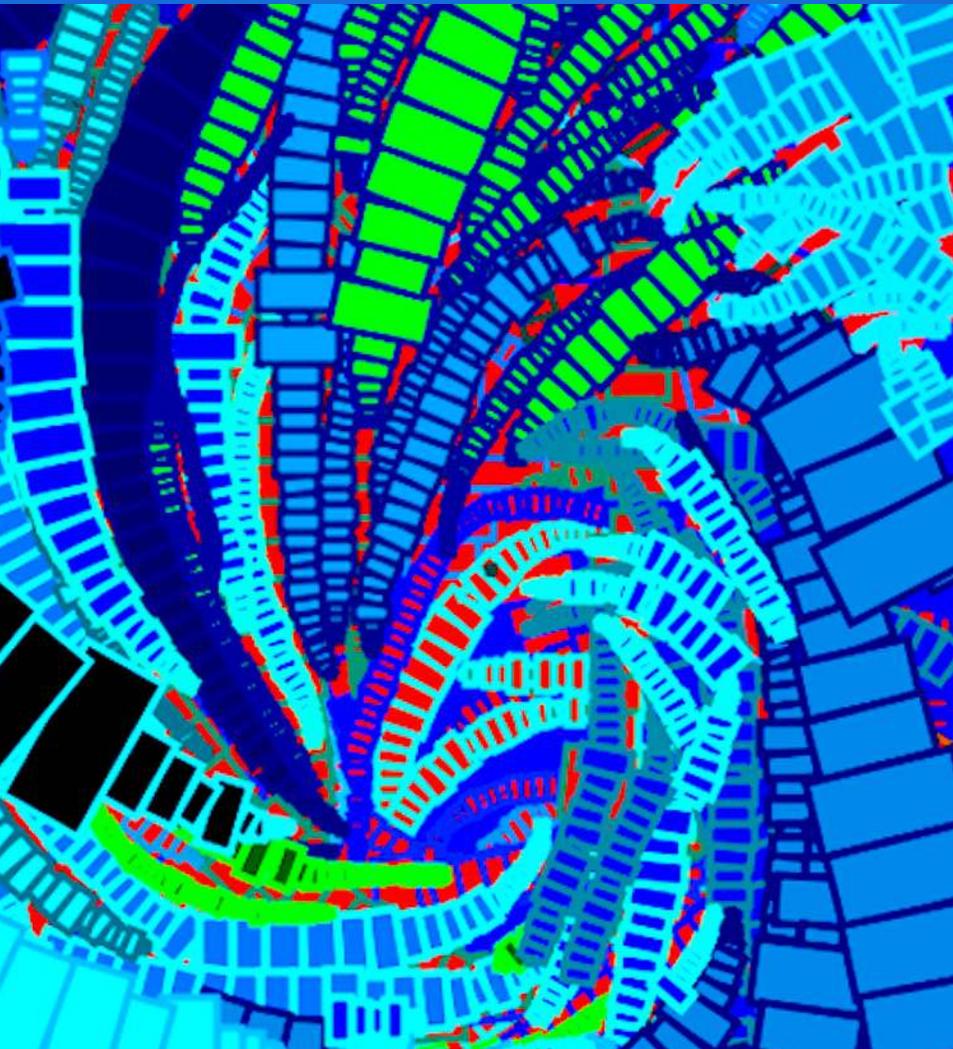
Ce sont des femmes comme Bev qui ont non seulement modifié la culture syndicale, mais qui ont aussi pavé la voie pour d'autres à venir^{11, 12}.



Manifestant-e-s de Kitchener et de Waterloo. Fierté de Toronto 1975.

¹¹ Pendant trois mandats, de 2003 à 2012, Allison Dubarry, une lesbienne racisée ayant divulgué son orientation sexuelle, a présidé la section locale 1998 des Métallos, la plus grande section locale du syndicat au Canada.

¹² Cette information nous a été fournie par Carolyn Egan, présidente du conseil régional du grand Toronto des Métallos et membre fondatrice de la Fierté des Métallos.



04

Les années 1980

Riposte
dans la rue
et au travail

La décennie des années 1980 s'est avérée importante dans la lutte pour les droits des lesbiennes et des gais, qui s'unissaient ouvertement et fièrement dans des groupes et des mouvements en faveur de changements sociaux dans de nombreuses villes au pays.

À Toronto, la décennie de riposte a commencé le 5 février 1981 par une descente de police massive sur quatre saunas gais. Deux cent soixante-huit hommes ont été arrêtés et accusés d'avoir fréquenté une maison de débauche et dix-neuf autres d'avoir géré un tel établissement. Sous le nom d'*Operation Soap* (Opération savon), le raid dans les saunas constituait la plus importante arrestation de masse au Canada depuis la crise du Front de libération du Québec (FLQ) de 1970.



Manifestation contre les descentes de police dans les saunas gais, Toronto 1981.

Le 20 février 1981, une manifestation a eu lieu contre les descentes de police. Plus de quatre mille personnes en colère se sont rassemblées à Queen's Park, où se situent les édifices de l'Assemblée législative, et ont marché jusqu'à la station de police de la division 52 de Toronto afin de protester contre les raids dans les saunas et de demander la tenue d'une enquête indépendante. Parmi les principaux invités au rassemblement se trouvaient Lemona Johnson, épouse d'Albert Johnson, un homme de race noire qui avait été tué par la police, Brent Hawkes, un pasteur de la Metropolitan Community Church, et Wally Majeski, président du Metro Toronto Labour Council à l'époque. Wally Majeski avait alors pris la décision de défendre les droits des hommes gais contre le harcèlement et les arrestations par les forces policières, bien que nombre de personnes au sein du mouvement syndical n'étaient pas contentes de la position qu'il avait prise. Toutefois, sa décision d'appuyer les hommes gais constituait une importante déclaration de solidarité en faveur des lesbiennes et des gais, et soulignait la nécessité de travailler en coalitions pour faire valoir les droits de la personne de *toutes* les travailleuses et de *tous* les travailleurs.



Conseil intersyndical régional à la manifestation contre les descentes de police dans les saunas, Toronto 1981.

L'attaque contre les saunas a fait en sorte que de nombreuses personnes « sont sorties du placard » (et des saunas d'ailleurs) et sont descendues dans les rues, clamant haut et fort la nécessité de protéger les droits de la personne des lesbiennes et des gais. Ces rassemblements massifs dans les rues ont également encouragé les lesbiennes et les gais à faire valoir leurs droits en milieu de travail et à appuyer d'autres luttes syndicales. Durant les deux décennies qui ont suivi, une relation dynamique de soutien mutuel s'est établie pour organiser la défense des droits des personnes LGBT dans les syndicats et dans la société en général.

C'est également dans les années 1980 que les communautés gaies (et hétérosexuelles) ont vu apparaître le VIH et le sida, et vécu la perte tragique de nombreux amis et collègues. La perte d'un si grand nombre de membres de la « famille », le manque de reconnaissance et les réactions inadéquates et souvent insultantes de la part des gouvernements et des institutions médicales, ainsi que les autres défis que présentait le VIH/sida, ont poussé les lesbiennes et les gais à organiser des actions percutantes et à remettre en cause le statu quo. Certains syndicats se sont également soulevés contre l'homophobie, alors que d'autres continuaient à exercer de la discrimination à l'égard de leurs camarades ou consœurs et confrères lesbiennes et gais.

Sortir du placard deux fois

En 1983, Jim Kane travaillait au CN (Canadien National) à Winnipeg. Il était également un membre actif du syndicat – la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers – où il agissait à titre de secrétaire-archiviste. C'est aussi cette année là que Jim a décidé de dévoiler son orientation sexuelle à ses collègues, au syndicat et au CN.

À l'automne de 1983, Jim s'est présenté comme candidat à la présidence de sa section locale. Il a perdu ses élections parce que certains membres ne voulaient pas voter pour lui du fait qu'il était gai. Jim a été tellement contrarié par ce comportement homophobe qu'il a quitté le syndicat et son emploi. À ce moment là, le CN faisait partie d'une industrie à forte prédominance de cols bleus masculins et les femmes commençaient à peine à intégrer sa main-d'œuvre.

Parce qu'il quittait son emploi, Jim devait démissionner de son poste au bureau exécutif de sa section locale. Par la suite, le CN l'a réembauché et lui a confié un poste de direction. Ils lui ont également fait savoir que son style de vie ne leur posait pas de problème. Au fil des ans, Jim a assumé diverses fonctions, notamment aux ressources humaines et aux relations de travail, afin de modifier les politiques ; à certains moments, les cadres le consultaient relativement au caractère inclusif des politiques qu'ils élaboraient. Quand Jim a été diagnostiqué séropositif au VIH, il s'est occupé de rédiger des politiques visant les personnes séropositives. Il a révélé être séropositif le 1er décembre 2000, mais il avait reçu son diagnostic en 1986. Selon lui, il est sorti du placard à deux reprises.

La Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO) est une autre organisation syndicale qui a défendu activement les droits de ses membres lesbiennes et gais pendant cette décennie. Le guide sur la politique salariale qu'elle a appliquée dès les années 1980 stipulait : « ... il faut s'opposer à toute discrimination en matière de salaires, de promotions, de périodes d'affectation et d'avantages sociaux fondée sur l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, la situation familiale, la race, la religion ou l'origine nationale ». La politique constituait un incroyable témoignage de solidarité de la part d'un syndicat d'enseignants dont les membres lesbiennes et gais étaient particulièrement vulnérables aux attaques homophobes en raison de leur travail auprès des jeunes.

La décennie des années 1980 a redéfini la lutte pour la libération des gais en une lutte pour la reconnaissance du droit à l'égalité et des droits de la personne. Cependant, les militantes et militants ont essuyé plusieurs échecs en ce qui concerne la revendication de l'égalité des droits et les syndicats ne les ont pas toujours soutenus.

Se battre contre les préjugés en éducation

En 1987, Eric Smith enseignait les classes de cinquième et de sixième année à l'école élémentaire de Clark's Harbour (pop. 1200) située sur la côte sud de la Nouvelle-Écosse. Dès son jeune âge, de nombreuses personnes au sein de la localité présument qu'il était gai. Eric participait énormément aux activités du syndicat des enseignants et, l'année précédente, il avait assumé la présidence de sa section locale.

En 1986, Eric a reçu un diagnostic de VIH que la secrétaire de son médecin a indirectement divulgué l'année suivante. Dans cette petite communauté de pêcheurs, les parents ont vite soupçonné qu'il était celui qui avait reçu un diagnostic séropositif et, comme ils l'avaient toujours présumé, qu'il était gai. En dépit de l'atteinte flagrante à sa vie privée, Eric n'a pas entamé de poursuites judiciaires contre le médecin ou sa secrétaire.

Quand l'état sérologique d'Eric est devenu public, l'école a convoqué une réunion à laquelle 500 personnes ont assisté. Pendant la réunion, on a présenté un film d'une église baptiste du sud des États-Unis dans lequel un étudiant utilisait le peigne d'une personne atteinte du sida, impliquant que tout élève de la classe d'Eric qui utiliserait son peigne contracterait la maladie.

Eric Smith, 1989. Halifax Rainbow Encyclopedia.



De son côté, le ministère de la Santé n'a organisé aucune réunion afin de rassurer le public à l'égard des personnes vivant avec le VIH et établir qu'Eric ne présentait aucun danger pour les élèves. Entre-temps, les enfants appuyaient Eric et aimaient faire partie de sa classe. Eric s'habillait de manière décontractée, il était sympathique, conciliant et amusant. Par exemple, il faisait jouer de la musique disco pendant que les jeunes travaillaient. Malgré sa popularité auprès d'eux, Eric a perdu son emploi.

Eric aurait voulu reprendre son travail, mais la Nova Scotia Teachers Union (NSTU) n'a jamais vraiment tenté de l'aider à réintégrer son poste. Le syndicat a plutôt demandé 200 000 \$ au Conseil scolaire à titre d'indemnité pour Eric. Cependant, comme le Conseil ne disposait pas de tels fonds, Eric n'a jamais reçu de dédommagement.

Eric a continué d'habiter cette localité en espérant reprendre son travail. Toutefois, la police craignait pour sa sécurité et considérait qu'elle ne pouvait pas l'assurer. C'est à peu près à ce moment-là que la province a communiqué avec le syndicat afin de voir si Eric serait disposé à se joindre au groupe de travail sur le VIH/sida de la Nouvelle Écosse. Il a accepté et il a été réembauché et détaché auprès du groupe de travail, en conservant son salaire d'enseignant. Il a occupé ce poste pendant un an. L'idée était qu'après un an, il retournerait à l'école élémentaire ; mais les parents se sont encore soulevés contre lui.

Le gouvernement provincial est de nouveau intervenu et a offert à Eric un autre poste d'une durée de trois ans au ministère de l'Éducation à Halifax, où ses fonctions consistaient à élaborer un programme d'éducation sur le sida pour les écoles secondaires. En 1991, à la fin des trois années, Eric n'a toujours pas pu réintégrer son poste. Finalement, il a conclu un règlement avec le gouvernement, selon lequel un programme d'éducation sur le sida serait offert dans les écoles. De plus, l'entente incluait qu'une interdiction de discrimination basée sur l'orientation sexuelle et que les droits des personnes vivant avec le VIH ou le sida seraient inclus dans la *Loi sur les droits de la personne*. En échange, Eric a convenu de cesser de se battre pour réintégrer son poste d'enseignant. Le syndicat n'a déployé aucun effort pour l'aider à retrouver ce poste et ne s'en est jamais excusé non plus.

En décembre 2018, Eric Smith s'est vu décerner le Prix des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse.

Alors que les lesbiennes et les gais se mobilisaient et luttèrent pour leurs droits sur de nombreux fronts, la *Charte canadienne des droits et libertés*, un document historique qui consacre les droits des Canadiennes et Canadiens, était intégrée dans la Constitution canadienne en 1982. Cependant, ses dispositions sur l'égalité des droits n'incluaient pas explicitement l'orientation sexuelle et, de toute façon, elles n'ont pas été reconnues comme étant juridiquement contraignantes avant 1985. Au Québec, l'interdiction de discrimination en vertu de l'orientation sexuelle était intégrée à la *Charte des droits et libertés de la personne* dès 1977. Elle fut ensuite intégrée au *Code des droits de la personne* de l'Ontario en 1986 et aux codes du Manitoba et du Yukon en 1987.

L'inclusion de l'orientation sexuelle à titre de motif de discrimination illicite, à l'article 15 de la *Charte canadienne*, a eu lieu seulement en 1995, à la suite de la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Egan vs Canada*. En mai 1995, la Cour suprême s'est prononcée contre Jim Egan et Jack Nesbit, deux hommes gais qui réclamaient d'Ottawa le droit à une rente de conjoint en vertu de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*. En dépit du jugement contre Jim et Jack, les neuf juges ont tous convenu que l'orientation sexuelle constituait un motif de discrimination interdit par la *Charte canadienne* et que cette protection s'étendait aux couples de femmes lesbiennes et d'hommes gais¹³.

¹³ <https://www.cbc.ca/news/canada/time-line-same-sex-rights-in-canada-1.1147516>, consulté le 18 juillet 2019.

La législation et la négociation collective vont de concert

Les syndicats négocient de nouvelles dispositions contractuelles qui ont force de loi et qui s'inscrivent donc dans le droit, et les lois sont intégrées dans le libellé des conventions collectives. Les lesbiennes et les gais de la classe ouvrière se sont d'abord mobilisés en vue de défendre leurs droits au sein de leurs sections locales et à la table de négociation, acquérant de nouveaux droits dans leurs conventions collectives. Au début de l'inclusion des droits, des protections et des avantages sociaux pour les couples homosexuels dans les conventions collectives, les procédures de règlement des griefs comprenaient un mécanisme qui permettait de s'attaquer à la discrimination contre les lesbiennes et les gais. Si une cause ne pouvait être résolue au travail, celle-ci était présentée à la Commission des relations de travail aux fins d'arbitrage.



« Pour les droits des lesbiennes ». Manifestation à Montréal, 1984. Jean-Marie Vézina, CSN.

C'est une travailleuse du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) au Québec qui a déposé le premier grief porté en arbitrage concernant les avantages sociaux pour partenaires de même sexe en 1986. Il s'agissait d'une lesbienne à qui on avait refusé un congé pour prendre soin de sa conjointe avec qui elle vivait depuis 16 ans et qui était malade. La convention collective autorisait les employés à prendre congé en cas de maladie « de membres de la famille immédiate », même s'il s'agissait de « conjoints de fait ». Le syndicat a fait valoir que les définitions s'appliquaient à la lesbienne et à sa compagne de même sexe et qu'elles devaient en bénéficier en particulier parce que la convention collective interdisait la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Cependant, Postes Canada a refusé de reconnaître sa conjointe comme membre de la famille ou conjointe de fait (Peterson, 1999, p. 40-41). Il va sans dire que la travailleuse représentée par le STTP n'a pas obtenu le congé.

En 1988, Karen Andrews, une employée du Toronto Public Library Board a fait valoir qu'elle-même et sa compagne, ainsi que ses deux enfants, avaient droit à la protection familiale aux termes du régime d'assurance maladie de l'Ontario. La section locale 1996 du Syndicat canadien de la fonction publique a défendu sa cause. Cependant, le ministère de la Santé a refusé d'accepter la demande de protection familiale. L'avocat du ministère a avancé que la législation pertinente restreignait la définition d'une famille aux conjoints de sexe opposé. Même si Karen n'a pas eu gain de cause, sa poursuite a finalement incité la Régie de l'Assurance-santé de l'Ontario à apporter des modifications au régime en offrant une protection individuelle.

Pour faire reconnaître leurs droits, les lesbiennes et les gais ont dû endurer de la souffrance et de l'humiliation. Ci-dessous, Darlene Bown explique ce qu'elle a vécu quand elle a tenté d'obtenir des avantages sociaux pour sa conjointe.

Le 13 septembre 1988, Darlene Bown était embauchée pour travailler au service d'alimentation d'un hôpital de Victoria (Colombie-Britannique).

« Dans ma vie personnelle je révélais que j'étais lesbienne, mais pas au travail parce que c'était dangereux. Ma compagne ayant décidé de retourner à l'université, j'ai voulu qu'on la reconnaisse comme ma conjointe pour qu'elle puisse profiter de mes avantages sociaux à titre de conjointe. À cette époque, je travaillais à l'entretien ménager. Ma superviseure était d'accord et je me suis donc rendue aux Ressources humaines afin de remplir la paperasse. Quand j'ai mentionné le nom de ma compagne, on m'a demandé si j'avais commis une erreur parce qu'il ressemblait à un nom de femme et sonnait comme tel. J'ai répondu qu'il s'agissait d'une femme. Quand j'ai quitté le bureau, j'ai entendu les rires qui provenaient du bureau d'où je venais de sortir. Je n'oublierai jamais ce que j'ai ressenti à ce moment-là. C'était mon pire cauchemar. On faisait ouvertement preuve de discrimination à mon égard. Tout le monde riait de moi. J'ai pleuré pendant tout le reste de la journée. Je voulais quitter mon emploi sur-le-champ et ne jamais revenir. J'ai pris un congé de maladie, et c'est uniquement grâce au soutien de ma conjointe que je suis retournée au travail.

« Ma superviseure a alors demandé à son commis de traiter mes documents de retour au travail, qui comportaient le nom de ma compagne. C'était durant l'été de 1992.

« Le fait que je suis lesbienne s'est répandu comme une traînée de poudre dans tout l'hôpital. J'agissais comme déléguée syndicale et je siégeais au bureau exécutif de ma section locale et, cette année-là, j'avais remporté la distinction de membre de l'année. Après avoir appris que j'étais lesbienne, une collègue s'est adressée à une autre déléguée syndicale et m'a accusée de l'avoir harcelée sexuellement. L'accusation n'a fait l'objet d'aucune enquête et j'ai été démise de mon poste de déléguée syndicale et de mes fonctions au bureau exécutif. Dans les couloirs, les personnes de métier me traitaient de « gouine » et je recevais des appels téléphoniques de menaces chez moi. Ni mon syndicat ni mes collègues ne m'ont appuyée quand j'ai divulgué mon orientation sexuelle. On était désormais en 1993 et je travaillais aux services centraux de traitement où on stérilise les instruments de chirurgie. Heureusement, le bureau provincial de l'Hospital Employees Union (HEU) n'a pas soutenu la décision de la section locale de me retirer du bureau exécutif.

« Cette même année, l'HEU a tenu un groupe de discussion à l'intention des personnes LGBT pendant la formation offerte à l'école d'été. Cette manœuvre a essentiellement forcé de nombreuses personnes à dévoiler leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, puisque c'était le seul moyen pour elles de participer au groupe de discussion. Une femme s'est approchée de moi et m'a dit qu'elle s'appelait Louise, ajoutant : « Je suis lesbienne et vous l'êtes aussi. » J'ai été choquée lorsqu'elle a dit cela, mais j'ai répondu « oui ». Depuis, je ne suis jamais revenue sur le passé. Je participe à l'HEU depuis qu'il a commencé à inclure les personnes LGBT et j'y milite encore aujourd'hui, parce que l'HEU a appris et évolué avec moi. »

Dans les années 1980, plusieurs syndicats ont également dénoncé explicitement la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Par exemple, en 1980, le Congrès du travail du Canada (CTC) a modifié ses statuts afin d'y inclure une mention de l'orientation sexuelle. En 1985, les Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) se sont séparés des Travailleurs unis de l'automobile (TUA) et ont formé leur propre syndicat. Les premiers statuts des TCA contenaient à l'Article 2 – Objectifs : « Unir toutes les travailleuses et tous les travailleurs qui relèvent de la compétence des TCA-Canada en une seule organisation, sans égard ... à la préférence sexuelle ... », référence que les TUA n'avaient pas incluse dans leurs statuts. En 1994, le texte a été modifié et remplacé par « orientation sexuelle ».

Les lesbiennes et les gays en milieu de travail au Québec

La même chose se produisait au Québec. Les lesbiennes et les gays se mobilisent depuis longtemps dans les milieux de travail syndiqués par la CSN. En juin 1988, lors du Congrès confédéral, un homme gai a proposé la tenue d'une réunion informelle des membres lesbiennes et gays. Un petit groupe de travailleuses et travailleurs se sont rassemblés et ont proposé de créer le Comité des lesbiennes et des gays de la CSN. Le comité ne faisait partie d'aucune structure officielle, il agissait plutôt comme un groupe de travail. Un comité formel doté d'un mandat officiel de la part du Conseil confédéral de la CSN a vu le jour lors d'une réunion du 2 au 4 mars 1989. Son mandat était le suivant : « ...faire enquête sur la réalité des membres de ces minorités au sein de notre mouvement et sur les lieux de travail, et proposer les mesures correctives appropriées visant à éliminer toutes les formes de discrimination contre les membres de ces minorités ».

Les lesbiennes et les gays sortent des placards

C'est à un Conseil confédéral postérieur au 54e Congrès de 1988 que fut votée la formation d'un comité dont la responsabilité serait de faire enquête, et de proposer les mesures correctives appropriées, sur les diverses formes de discrimination en milieu de travail que subissent les lesbiennes et les gays.

Les membres du comité se sont fixé les objectifs suivants: «1) réaliser une enquête sur la réalité vécue par ses membres; 2) recueillir des témoignages; 3) s'intégrer dans le réseau des organisations de lesbiennes et de gays dans le but d'être visible; 4) développer un réseau de militant-es qui rejoint le plus possible les diverses régions du Québec; 5) développer diverses revendications dans le but d'améliorer la situation des lesbiennes et des gays du Québec.»

Déjà, nous informe-t-on, des contacts ont été établis avec quelques organisations de lesbiennes et de gays de

Montréal afin de faire connaître le comité CSN. De plus, un questionnaire a été distribué aux délégué-es au dernier congrès pour amorcer la réalisation du premier objectif.

Dans le but d'être plus visible à l'intérieur du mouvement, le comité s'est doté d'un sigle, celui de la CSN intégré dans le triangle rose international de la communauté gaie. Le comité cherche également à mettre sur pied une équipe de militant-es provenant de toutes les régions du Québec afin d'avoir une vision plus juste des situations vécues et tolérées dans leur milieu de travail, et pour leur permettre de témoigner, de collaborer aux travaux du comité, de véhiculer l'information et de supporter ses revendications.

Renseignements: Comité des lesbiennes et des gays, Secrétariat général, 1601 de Lorimier, Montréal H2K 4M5.

« Les lesbiennes et les gays sortent du placard ». Nouvelles CSN, 311, 1989.

Les membres du comité ont ensuite eux-mêmes établi les objectifs suivants : « 1) réaliser une enquête sur la réalité vécue par ses membres; 2) recueillir des témoignages; 3) s'intégrer dans le réseau des organisations de lesbiennes et de gays dans le but d'être visibles; 4) développer un réseau de militant-es qui rejoint le plus possible les diverses régions du Québec; 5) développer diverses revendications dans le but d'améliorer la situation des lesbiennes et des gays du Québec ». Le comité a adopté le triangle rose comme logo¹⁴. Le comité est devenu un organe consultatif permanent de la Confédération et s'appelle à présent le Comité confédéral LGBT+.

«Je faisais partie des trois ou quatre personnes LGBT qui ont formé un comité dans la section locale du SCFP afin de promouvoir les enjeux des personnes LBGT au sein de CUSO [une organisation canadienne qui recrute des Canadiens pour travailler dans le Sud sur une base volontaire]. Vers l'année 1982, jusqu'aux environs de 1987, nous avons réussi à obtenir l'insertion de l'interdiction de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans notre convention collective et le processus de sélection, de préparation et de placement des Canadiens qui allaient travailler dans le Sud. Conséquemment, nous avons orienté une partie des discussions précédant le départ sur l'orientation sexuelle, et nous avons rédigé un document sur les conditions liées à l'orientation sexuelle dans les divers pays qui participaient aux programmes de CUSO. L'organisme a recruté et placé plusieurs personnes et couples qui avaient ouvertement affirmé leur orientation sexuelle ou identité de genre. Lily Mah-Sen, alors membre du SCFP et œuvrant maintenant auprès d'Amnistie internationale, a joué un rôle déterminant à cet égard. Nous avons aussi conscientisé les gens au sein du syndicat et de CUSO, établissant ainsi un important précédent pour de nombreuses personnes au SCFP et dans ses sections locales.»

Trevor Cook, Montréal

La lutte contre les discriminations croisées

Le combat pour l'égalité des droits des travailleuses et travailleurs dans les milieux de travail et dans les syndicats, durant les années 1980, consistait aussi à se mobiliser pour défendre les droits des femmes et des personnes racisées.

Les lesbiennes et les gais, en particulier celles et ceux qui étaient aussi racisés et donc victimes de discriminations multiples et croisées, ont profité de ces actions. Dans les années 1980, le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO) a lancé le dialogue sur l'équité en matière d'emploi dans la province et a établi un Comité des relations interraciales et des droits des minorités au sein du syndicat. Le comité comprenait des membres qui défendaient les intérêts des femmes, d'autres qui étaient racisés, franco-phones, gais ou handicapés. Les membres du comité provenaient de différents secteurs du syndicat : collègues, secteur public, etc., et des régions urbaines et rurales de la province. À cette époque, Beverley Johnson faisait partie du comité. Elle en est devenue la présidente par la suite.

Selon Beverley, «Il est important de mentionner que le mouvement syndical témoignait peu de soutien à ce genre de travail. Certains dirigeants syndicaux l'appuyaient mais, parmi les autres, nombreux étaient le reflet du conservatisme de la société canadienne en matière d'égalité pour les personnes racisées ou les lesbiennes et les gais, et de droits des personnes handicapées. Ils ne prônaient pas l'équité en matière d'emploi. Par contre, ce travail attirait beaucoup de travailleurs confrontés à de la discrimination ou à des discriminations multiples et croisées, et un grand nombre d'entre eux se sont impliqués activement dans le syndicat¹⁵».

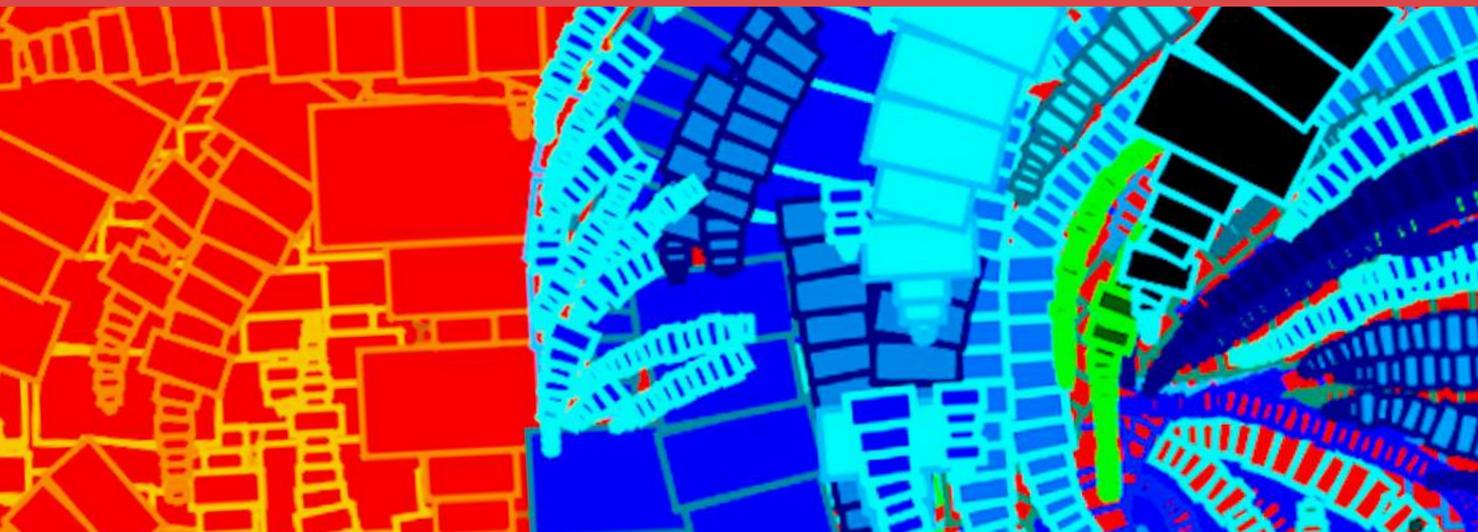
Le travail de Beverley et de ses collègues du SEFPO et d'organisations communautaires a influencé le Nouveau Parti démocratique (NPD) et, plusieurs années après, le NPD de l'Ontario a présenté un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi qui a finalement été promulgué loi.

¹⁵ Entrevue réalisée par l'auteure le 27 juin 2014.

05

Les années 1990

Pas question de
faire marche arrière



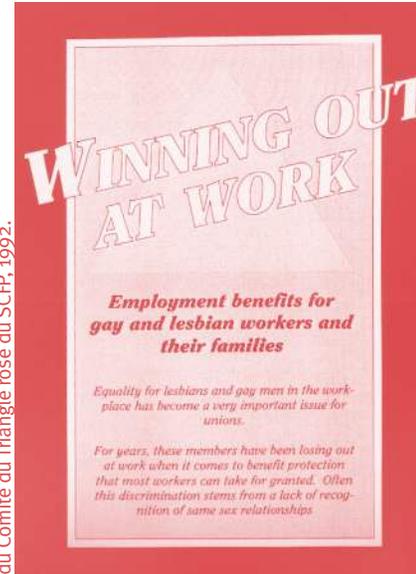
Dans les années 1990, les syndicats et les fédérations du travail ont fait fond sur les victoires remportées dans le cadre de griefs de syndicats individuels. Il s'agit de la décennie pendant laquelle les griefs sont passés de l'arbitrage devant les commissions des relations de travail aux tribunaux des droits de la personne, puis aux cours des provinces jusqu'à la Cour suprême du Canada. Puisque le programme d'action pour l'égalité et le syndicalisme social progressaient, il n'était pas question de faire marche arrière. Pendant toutes les années 1990, la négociation de clauses sur les droits de la personne et l'égalité, d'avantages sociaux pour les conjoints de même sexe et finalement de régimes de retraite, a fait avancer les droits des travailleuses et des travailleurs faisant partie de minorités.

En 1989, l'Hotel Employees Union de la Colombie-Britannique (HEU) a négocié des avantages pour conjoints de même sexe bien avant que la province ne l'exige légalement. Par la suite, dans une décision charnière prise en 1991, le syndicat a intenté des poursuites historiques devant les tribunaux des droits de la personne au nom d'un de ses membres, Tim Knodel. La poursuite contre la Medical Services Commission (MSC) de la C.-B. survenait parce que cette dernière avait refusé d'accorder l'assurance médicale au conjoint de Tim, Ray Garneau, qui était en phase terminale. Le 31 août 1991, la Cour suprême de la C.-B. a tranché l'affaire en faveur de l'HEU et a ordonné à la MSC de reconnaître les conjoints de même sexe comme tous les autres « conjoints » et de leur accorder l'assurance médicale.

En 1990, un groupe de syndiqués de l'Alliance de la Fonction publique du Canada a fondé le Groupe de soutien aux lesbiennes et aux gais, lequel militait vigoureusement pour les droits des membres lesbiennes et gais. Cette année-là également, les premiers caucus de lesbiennes et de gais des TCA voyaient le jour à Toronto et à Vancouver. Leur travail consistait principalement à résoudre la question des avantages sociaux pour conjoints de même sexe. En 1990, le Congrès du CTC a adopté une résolution afin d'établir la négociation d'avantages sociaux pour conjoints de même sexe au rang des priorités de tous les syndicats canadiens.

En 1991, six membres des TCA, avec l'aide du syndicat, ont déposé des plaintes concernant les droits de la personne contre Canadian Airlines en raison de son refus de reconnaître le droit aux avantages sociaux des conjoints de même sexe. Un an plus tard, Air Canada faisait l'objet d'une plainte semblable. Les hommes gais constituaient une importante partie de la main-d'œuvre dans le secteur du transport aérien.

Page couverture de la première publication du Comité du Triangle rose du SCFP, 1992.



En 1991, le comité des lesbiennes et des gais du SCFP, le Comité national du triangle rose, a vu le jour et, en 1992, il a été le premier comité de travailleuses et travailleurs au Canada et possiblement à l'échelle internationale, à préparer une trousse d'information sur l'orientation sexuelle.

À l'automne de 1992, deux hommes gais, Michael Lee et Rick Waller, membres de l'Association canadienne des employés en télécommunications (ACET) ont déposé des griefs distincts auprès de Bell Canada concernant les avantages pour conjoints de même sexe. Toutefois, c'est seulement en novembre 1994 qu'un arbitre a présenté un jugement en leur faveur, lequel a forcé Bell à accorder des avantages sociaux pour les conjoints de même sexe à tous ses employés et ses cadres lesbiennes et gais. Malheureusement, Rick est décédé avant que le jugement ne soit prononcé. Il est mort de complications liées au sida à peine quelques mois avant l'annonce de la décision. Cette victoire en faveur des conjoints de même sexe au Canada est survenue avant que les travailleurs LGBT de nombreuses autres parties du pays ne parviennent à obtenir ces avantages, et elle a permis aux travailleurs LGBT des autres syndicats chez Bell d'en profiter.

Dans le cadre du travail réalisé en matière d'équité dans les années 1990, le SEFPO et de nombreux autres syndicats au pays ont formé plusieurs caucus axés sur l'identité, notamment celui des « travailleurs de couleur », le Cercle autochtone, le caucus sur les droits des personnes handicapées et le caucus des lesbiennes et des gais, lequel est finalement devenu l'Alliance Arc en ciel qui existe aujourd'hui. La raison d'être de ces caucus était d'assurer la participation et la représentation optimales des membres du SEFPO.

Comme le fait remarquer Bev Johnson, « Bien entendu, quand les caucus ont commencé à jouer un rôle plus actif, d'autres syndiqués ont opposé une résistance, ce à quoi on pouvait s'attendre. Nous espérions qu'avec un leadership déterminé en place, les droits des travailleurs minoritaires pourraient progresser ».

Le SEFPO a participé très tôt au défilé de la fierté à Toronto et selon Bev : « En 1992, nous avons notre propre char allégorique dans le défilé Caribana [des communautés noires de Toronto] et ce, pour la première fois. Fred Upshaw, le président à l'époque, s'est fait fortement critiquer par les autres membres du Conseil exécutif. Ces derniers n'approuvaient pas que le syndicat y ait un char allégorique. Ils n'en voyaient pas le bien-fondé. Pourtant, en participant à Caribana, le syndicat faisait clairement savoir aux membres inactifs au sein de leurs sections locales qu'il s'intéressait à leur militantisme culturel, ce qui a amené un grand nombre d'entre eux à s'y impliquer. Les coûts de cette activité étaient peu élevés compte tenu de tels résultats. Mais jusqu'à ma retraite en 2005, c'est resté la seule année où le SEFPO a eu un char allégorique dans le défilé Caribana¹⁶ ».

¹⁶ L'auteure a recueilli cet abrégé de l'histoire du travail du SEFPO en matière d'équité au travail et en son propre sein à partir de conversations avec Beverley Johnson, une femme noire hétérosexuelle qui assumait les fonctions d'agente des droits de la personne auprès du syndicat.

L'enquête de 1993 de la Commission des droits de la personne du Québec sur *La violence et la discrimination envers les gais et lesbiennes*

En 1992, à la suite des meurtres de neuf hommes gais en à peine deux ans à Montréal, la Table de concertation des lesbiennes et gais du Grand Montréal a demandé à la Commission des droits de la personne du Québec de tenir une enquête publique sur la violence et la discrimination perpétrées contre les membres des communautés gaie et lesbienne. L'année 1992 marquait également le 15^e anniversaire de l'interdiction de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*. La Commission a dû se pencher sur plusieurs problèmes, comme la violence et la discrimination exercées par la police et dans les milieux de travail, et déterminer si le gouvernement s'attaquait correctement ou non à ces enjeux.

La « Consultation publique sur la violence et la discrimination envers les gais et lesbiennes » a eu lieu du 15 au 22 novembre 1993. Il s'agissait de la première enquête du genre en Amérique du Nord et d'un tournant décisif pour les communautés gaie et lesbienne au Québec et pour la société québécoise en son entier. La Commission a publié son rapport final en 1994, intitulé *De l'illégalité à l'égalité*.



Kiss-in contre la violence policière devant le poste 25 de la Police de Montréal, 1990. André Query.

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) et le Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN), un des conseils régionaux de la CSN, ont présenté conjointement un mémoire à l'enquête. Le mémoire insistait sur la nécessité de garantir les protections juridiques contre la discrimination indispensables à la protection des droits des lesbiennes et des gais en tant que travailleurs et citoyens, de reconnaître les couples de même sexe et d'inclure des clauses contre la discrimination dans les conventions collectives.

La CSN a également recommandé à la Commission d'organiser des campagnes d'information financées par le gouvernement, afin de sensibiliser le public aux dispositions de la *Charte* contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, plus spécifiquement dans les services de police, de santé, d'éducation et de la justice. Le mémoire comprenait les résultats d'un sondage effectué auprès des travailleurs sur les droits des lesbiennes et des gais.

En 1990, le Comité des lesbiennes et des gais de la CSN mentionné antérieurement avait effectué un sondage auprès des membres des syndicats qui la composaient¹⁷. La CSN a remis les résultats à l'enquête de la Commission des droits de la personne du Québec afin de démontrer ce que les travailleurs eux-mêmes voulaient. Au total, 467 personnes avaient rempli le questionnaire. En voici brièvement les résultats :

- 1% des répondant-es s'étaient identifiées comme lesbiennes ou gais ;
- 87% avaient indiqué vouloir que la CSN défende les travailleuses lesbiennes et les travailleurs gais contre la discrimination ;
- 73% avaient jugé plutôt important ou très important d'incorporer une clause antidiscrimination dans les conventions collectives ;
- 63% avaient considéré plutôt important ou très important de reconnaître les conjoints de même sexe ;
- 55% avaient estimé plutôt important ou très important que les conjoints des lesbiennes et des gais obtiennent le congé parental¹⁸.

L'Intersyndicale des femmes du Québec a présenté des témoignages relativement aux questions concernant précisément les lesbiennes, notamment quant à l'accès aux soins de santé et aux services sociaux et à la question des conjoints de même sexe. Elle a également décrit la violence exercée contre les lesbiennes en raison de l'hétérosexisme, et plus particulièrement de la violence psychologique infligée en milieu de travail¹⁹. En 1993, l'Intersyndicale des femmes du Québec²⁰ représentait 150 000 travailleuses dans différentes sphères d'emploi²¹.

Au même moment, l'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie présentait un mémoire à l'enquête québécoise²². L'Association représentait environ 100 entreprises qui offraient de l'assurance maladie et vie au pays. Le mémoire de l'Association réitérait la définition hétérosexuelle de « conjoint », déclarant qu'elle la maintiendrait à moins que des modifications législatives n'aient lieu.

19 Commission des droits de la personne, DE L'ILLÉGALITÉ À L'ÉGALITÉ, Rapport de la consultation publique sur la violence et la discrimination envers les gais et lesbiennes, 1994, p. 15.

20 La violence faite aux femmes dans les milieux de travail : la discrimination faite aux lesbiennes est un rapport de l'Intersyndicale des femmes du Québec présenté à cette enquête. Disponible au centre de documentation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

21 Ibid, p. 133.

22 Ibid p. 107.

17 Édition spéciale de NOUVELLES CSN, 8 mai 1990, 55^e congrès, consultée le 23 juillet 2019.

18 Les résultats du sondage proviennent de DE L'ILLÉGALITÉ À L'ÉGALITÉ et ont aussi été fournis par la professeure Line Chamberland.

Au cours des années 1990, d'intenses campagnes ont été menées et de nombreuses personnes ont dévoilé leur orientation sexuelle au pays, y compris en Alberta.

En 1991, Delwin Vriend, qui était instructeur dans un laboratoire au King's University College à Edmonton, a perdu son emploi parce qu'il était gai. Il n'était membre d'aucun syndicat, mais les syndicats ont contesté son congédiement abusif parce qu'ils considéraient ce geste comme une violation d'un droit fondamental de la personne. L'Alberta Human Rights Commission a refusé d'enquêter sur cette affaire parce que l'*Individual Rights Protection Act (IRPA, Loi sur la protection des droits de la personne de l'Alberta)* ne couvrait pas la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Delwin a poursuivi le gouvernement de l'Alberta avec l'appui de plusieurs organisations communautaires et syndicales, notamment le CTC, qui pouvait agir en qualité d'intervenant. En 1994, la cour a statué que l'orientation sexuelle devait être ajoutée à la Loi. Le gouvernement conservateur de Ralph Klein a remporté un appel en 1996, mais cette décision a ensuite été renversée. En effet, en novembre 1997 la cause était soumise à la Cour suprême du Canada et, le 2 avril 1998, le plus haut tribunal déclarait à l'unanimité que l'exclusion des homosexuels de l'*IRPA* constituait une violation de la *Charte canadienne des droits et libertés*²³.

Court protects gays

Alberta's Klein accepts rights decision, won't use notwithstanding clause



Article sur la victoire de Delwin Vriend à la Cour Suprême. *Globe and Mail*, 1998.

The Globe and Mail
The Supreme Court of Canada flexed its judicial muscle yesterday and did what the Alberta government has steadfastly refused to do — bring gays and lesbians under the protection of provincial human-rights legislation.
The court criticized a “cruel” historical omission that not only plundered homosexuals’ sense of self-worth, but implicitly encouraged others to discriminate against them.

BY BRIAN LAGHI, Edmonton
KIRK MARIN, Toronto

In response, Premier Ralph Klein said the province accepts the decision of the court to read rights into the Alberta Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act, and that he does not intend to use the Constitution's notwithstanding clause to circumvent the judgment.

The ruling means the human-rights tribunal must include sexual orientation on the list of prohibited grounds of discrimination.
“It's pretty hard to go against

23 Voir <https://www.cbc.ca/news/canada/time-line-same-sex-rights-in-canada-1.1147516> et <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/vriend-1988-affaire>, consultés le 18 juillet 2019.

Le mouvement syndical canadien réclame des clauses antidiscriminatoires

Dans une autre affaire historique, en 1992, la Ville de Montréal est devenue le premier employeur au Québec à offrir des avantages sociaux aux conjoints de même sexe (en matière d'assurance collective) à ses cols blancs (représentés par la section locale 429 du SFCP) et à ses cols bleus (représentés par la section locale 310 du SFCP)²⁴.

L'année 1994 a été importante pour la mobilisation des travailleurs dans le cadre de la lutte en faveur des droits des lesbiennes et des gais, s'avérant mémorable pour ces communautés qui s'unissaient partout au pays. Cette même année, les délégués au congrès du CTC ont débattu les premières politiques sur les droits des lesbiennes et des gais, approuvant en grande majorité deux documents d'orientation : « *Confronter une société mesquine* » et « *Orientation sexuelle* ». Le document sur la « société mesquine » mandatait le CTC d'établir quatre groupes de travail axés sur les communautés revendiquant l'égalité. L'un d'entre eux, le Groupe de travail des lesbiennes, des gais et des personnes bisexuelles, a été renommé par la suite Groupe de travail sur la solidarité et la fierté, afin de représenter toute la diversité sexuelle et d'éviter d'avoir éventuellement à changer le sigle. L'autre document d'orientation dénonçait la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et demandait aux syndicats affiliés de négocier des clauses interdisant la discrimination. Il encourageait aussi les affiliés à développer des politiques anti-harcèlement afin d'y inclure l'orientation sexuelle, à négocier de meilleures protections au nom des travailleurs LGBT, à obtenir des avantages sociaux pour les conjoints de même sexe, etc.

24 Grâce à François Bellemare, directeur régional adjoint du SFCP au Québec, https://memoireduquebec.com/wiki/index.php?title=Homosexuels_au_Qu%C3%A9bec, consulté le 22 octobre 2019.

La politique du CTC sur « l'orientation sexuelle » affirmait ceci :

[Traduction libre]

« Le CTC comprend parfaitement que le sexisme, le racisme, le capacitisme et l'hétérosexisme ont des racines communes. Nous reconnaissons que nous pouvons changer les attitudes et les comportements si nous demeurons unis. Nous savons que nous échouerons si nous acceptons de nous laisser diviser. Nous croyons pouvoir nous unifier sans uniformité et célébrer notre diversité sans dissensions. Nous nous efforcerons d'édifier un mouvement syndical véritablement inclusif et représentatif de tous ses membres. » (CTC, 1994, p. 9)



Macaron de la fierté du CTC.

L'adoption de la politique du CTC sur la fierté n'a pas eu lieu en douceur. Elle a été précédée d'intenses discussions de corridors. La stratégie des délégués LGBT a été de prendre la parole aux microphones « sur le plancher du congrès » afin d'expliquer à leurs consœurs et confrères syndiqués les problèmes auxquels ils se heurtaient au travail et dans la société en général. Des dirigeants syndicaux alliés, comme Harry Hynd, le directeur du district 6 du Syndicat des Métallos, a raconté que dans sa jeunesse l'homophobie était courante, tout comme la violence contre les gais. Il s'est excusé de ne pas avoir agi à l'époque et a imploré tous les syndiqués de faire l'impossible en vue de changer les attitudes et d'appuyer leurs consœurs et confrères.

Finalement, les délégués du CTC ont adopté la politique sur la fierté, à la forte majorité. Plus que de simples mots sur papier, celle-ci a permis aux membres LGBT de demander plus facilement à leurs syndicats de prendre des mesures proactives afin de protéger leurs droits et de mettre fin au harcèlement en milieu de travail.

Déjà en 1994, les TCA avaient réussi à négocier un traitement égal pour les conjoints de même sexe dans le régime de retraite chez Northern Telecom (forçant l'entreprise à verser les prestations à même les recettes générales dans l'attente de la modification de la législation). Le syndicat avait aussi négocié ces modifications aux avantages sociaux chez Nissan, Windsor Plastics, au Musée des beaux-arts de l'Ontario, chez Pinkertons, à la Co-op Housing Federation of Toronto, chez Brampton Hydro, CAMI Automotive et aux mines de Falconbridge. Avant que la loi ne change en 2000, exigeant des employeurs qu'ils accordent les prestations de conjoint aux couples de même sexe, les TCA avaient négocié avec succès ces modifications dans les secteurs de l'automobile, des chemins de fer, du transport aérien, de l'hôtellerie et des pièces automobiles – qu'il s'agisse d'unités comptant moins de 100 membres ou plus de 20 000 membres, d'unités où certains membres s'affirmaient comme lesbiennes et gais, ou d'autres où il n'y en avait pas. À titre de syndicat du secteur privé, les TCA pavèrent la voie vers la reconnaissance légale et l'égalité des droits pour les lesbiennes et les gais au Canada.

En 1994, la Fédération du travail de l'Ontario a approuvé la création d'un comité sur les droits des lesbiennes et des gais.

ACET : Les femmes en pantalons chez Bell – Une lesbienne ouvre la voie

Laura Davis travaillait chez Bell et était membre de l'organisation alors appelée l'Association canadienne des employés en télécommunications (ACET)²⁵. L'ACET était un syndicat indépendant qui avait été accrédité dans les années 1940 pour représenter les employés de Bell en Ontario et au Québec, où le personnel de bureau et de vente, surtout des femmes, se composait de plus de 40 000 personnes.

Au sein de l'ACET, les représentantes et représentants syndicaux nationaux étaient élus et non embauchés. Le conseil de planification, un organe composé de présidents de sections locales, avait demandé à Laura d'envisager de poser sa candidature au poste de représentante nationale. Toutefois, certains membres du conseil craignaient, advenant son élection, que Laura « se bute à des difficultés » dans certaines villes de l'Ontario en raison « de sa sexualité ». Ils avaient également ajouté que les gens « ne l'accepteraient pas ».

En 1994, les travailleuses chez Bell devaient porter des vêtements « féminins » comme des robes, les pantalons n'étant pas permis. Laura avait indiqué au conseil qu'elle ne portait pas de robes, mais qu'elle veillerait à se vêtir de pantalons et de vestons convenables. De son dire, à l'époque, Laura n'avait pas divulgué son orientation sexuelle, laissant tout simplement les gens présumer ce qu'ils voulaient. Vêtue d'un pantalon et d'un veston, Laura a été élue représentante nationale.

Cependant, quand d'autres représentantes nationales ont demandé pourquoi Laura pouvait porter des pantalons alors qu'il ne leur était pas permis de le faire, on leur a répondu « à cause de sa préférence sexuelle », ce à quoi elles ont rétorqué : « Si Laura est autorisée à porter des pantalons, nous le sommes aussi ! » Grâce à Laura, les travailleuses de l'ACET, dont un grand nombre n'étaient pas lesbiennes, ont pu en porter au travail !

Une autre fois, alors que Laura devait se réunir avec un cadre de Bell, la présidente d'une section locale lui a indiqué qu'il serait souhaitable qu'elle porte une robe à cette occasion, ajoutant : « Si tu ne le fais pas, il pourrait croire que tu es lesbienne ». Laura a carrément répliqué qu'elle l'était. À sa grande surprise et son grand plaisir, l'une des cadres de Bell s'est pointée à la réunion en pantalons de cuir ! Laura a lancé un regard triomphant à sa consœur syndiquée.

Néanmoins, Laura a aussi traversé des périodes difficiles. À un autre moment, une représentante nationale qui croyait rendre service à Laura, a divulgué l'orientation sexuelle de cette dernière à des collègues d'une petite ville, avant qu'elles n'aient eu l'occasion de la rencontrer. À son arrivée, Laura savait que quelque chose ne tournait pas rond. Elle aurait préféré que les femmes ne la jugent pas au préalable et qu'elles apprennent à la connaître comme elle l'entendait. Une ou deux d'entre elles s'étaient fâchées et avaient indiqué ne pas vouloir que Laura « les drague ». Quelques années plus tard, quand elles en ont discuté, Laura leur a dit : « Nous avons des normes, vous savez », ce qui les a fait rire.

²⁵ L'ACET a fini par s'intégrer au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP). En 2013, le SCEP et les Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) ont fusionné et formé Unifor.

Les hommes gais racisés dans la main-d'œuvre montréalaise

Jean Lortie, le secrétaire général de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), a amorcé sa carrière professionnelle en 1979 à l'âge de 16 ans. Il a fait ses débuts dans un hôtel, le Holiday Inn à Montréal, qui, encore aujourd'hui, demeure son syndicat (c. à d. sa section locale)²⁶. La Fédération du commerce (FC-CSN), sa fédération, comprend des travailleurs de divers secteurs, dont ceux du commerce du détail, de l'agro-alimentaire, des finances et de l'hôtellerie.

²⁶ Contrairement à de nombreuses structures syndicales au Canada anglais, mais pas toutes, la CSN est une confédération syndicale unique, sa gouvernance étant décentralisée et gérée par ses sections locales. La CSN compte au total quelque 300 000 membres dans près de 2 000 syndicats principalement au Québec, mais elle représente aussi des membres partout au Canada. Elle est renommée pour sa mobilisation et son militantisme politiques en faveur des droits des travailleuses et travailleurs et d'un État démocratique. Dans son dialogue avec les organisations progressistes de la société civile, la CSN est résolument en faveur de services publics de qualité et d'un système fiscal capable de redistribuer la richesse afin d'édifier une société qui n'exclut personne.

Le syndicat est le premier regroupement de travailleurs (chaque unité de négociation forme un syndicat autonome, puisque chacune obtient sa propre accréditation légale). Les membres négocient leurs propres conventions collectives et prennent toutes les décisions concernant leur vie syndicale. La CSN compte huit fédérations de syndicats regroupés sur une base sectorielle ou professionnelle. Son rôle consiste à fournir aux syndicats affiliés les outils nécessaires pour négocier et faire respecter leurs conventions collectives. Au Québec, les syndicats se regroupent aussi dans treize conseils centraux répartis sur tout le territoire québécois, autour desquels s'articule la vie syndicale régionale. Informations supplémentaires sur la CSN disponibles à : <https://www.csn.qc.ca/> et <https://www.csn.qc.ca/se-syndiquer/>. Sites consultés le 9 mars 2021.

«Gais flamboyants de Montréal», André Query.



Vivant en banlieue et se déplaçant quotidiennement au centre-ville de Montréal, Jean a vite compris que Montréal était une ville différente de celle qu'il habitait. Ses collègues au travail se composaient d'Haïtiens, de Vietnamiens, de Chinois, d'Antillais et de membres d'autres communautés ethnoculturelles, des gens qu'il avait rarement vus en banlieue. De plus, nombre d'entre eux étaient gais, flamboyants même, et n'avaient souvent pas divulgué leur orientation sexuelle ou leur identité de genre à leur famille. Comme jeune travailleur encore incertain de sa sexualité, il était impressionné par cette nouvelle culture d'hommes gais racisés au sein de la classe ouvrière. Selon Jean, les hommes blancs catholiques constituaient une minorité dans sa section locale. À Montréal, dans les années 1970, 1980 et 1990, l'hôtellerie et certains secteurs de la santé étaient des lieux où les hommes gais affirmés pouvaient obtenir des emplois. Il s'agissait de milieux où ces hommes étaient acceptés et où nombre d'entre eux étaient racisés. Bien entendu, des hommes blancs et des femmes noires de cultures anglophone et francophone y travaillaient également. Même aujourd'hui, ces secteurs demeurent hautement racisés.

En 1981, Jean a entrepris un baccalauréat en histoire à l'Université de Montréal. Durant ses études, il a poursuivi son travail à l'hôtel les fins de semaine et pendant l'été, tout en continuant de s'impliquer dans son syndicat à l'hôtel et en participant souvent à la résolution de conflits. En 1983, le syndicat l'a invité à se joindre au Comité exécutif et Jean a été élu trésorier (de sa section locale). À cette époque, il agissait aussi comme trésorier de son association étudiante. Puis, en 1986, à 23 ans, Jean a été élu trésorier de la FC-CSN, un poste à plein temps au Comité exécutif de la Fédération du commerce. En 1998, il en a assumé la présidence et est demeuré à la FC-CSN jusqu'en mai 2011, année de son élection au poste à plein temps de secrétaire général de la CSN, fonction qu'il occupe encore aujourd'hui.

Le VIH/sida et les travailleurs de l'hôtellerie

Selon Jean Lortie, dans les années 1980, le sida commençait à faire des ravages parmi les travailleurs d'hôtels. Plusieurs hommes tombaient malades. La mort de Renaud Leblanc, un collègue, avait profondément touché l'ensemble des travailleurs. Un grand nombre d'hommes noirs en étaient morts, sans que leurs familles ne sachent qu'ils étaient gais. Ce fut une période triste et difficile pour le personnel des hôtels. Avoir à composer avec les préjugés liés au sida et devoir faire comprendre qu'il « ne s'agissait pas d'une maladie gaie » ont incité les hommes à affirmer leur orientation sexuelle ou leur identité de genre et à s'engager différemment dans la société qui les entourait et dans leur syndicat. En raison des maladies et des décès, les avantages sociaux pour conjoints de même sexe sont alors devenus très importants pour eux.

Le 23 juillet 1993, le syndicat est parvenu à introduire une nouvelle définition du mot « conjoint » qui incluait les personnes de même sexe, dans ses conventions collectives avec le Ritz Carlton et les hôtels de la rue Crescent à Montréal. C'était la deuxième fois qu'un syndicat du Québec négociait avec succès des avantages sociaux pour les conjoints de même sexe. Peu après, avait lieu la négociation de 29 conventions collectives visant plus de 8 000 travailleuses et travailleurs dans l'hôtellerie. Ces membres ont pu ainsi profiter des congés sociaux accordés en vertu de droits liés au conjoint ou faire bénéficier leur conjoint de certains droits au titre de régimes d'assurance collective, par exemple. Cette même année, les syndicats de ce secteur ont aussi souscrit au principe de non-discrimination raciale, s'attendant à ce que les assemblées générales emboîtent le pas au plus tard en juin 1994. Ce sont des moments qui ont apporté beaucoup de fierté aux syndicats.

Les années 1990 ont aussi constitué la décennie de la création de comités sur l'immigration et de comités de lesbiennes et de gais dans plusieurs syndicats de la CSN et d'autres fédérations syndicales au Québec. En 1998, la CSN a contribué à l'établissement de la Coalition pour la reconnaissance des conjointes et conjoints de même sexe.



Le jeune Jean Lortie, alors trésorier de la FC-CSN. Nouvelles CSN, 1989.

Droits des gais et lesbiennes: il faut renforcer les lois!

Appel à renforcer les lois pour respecter les droits. Nouvelles CSN, 1993.

La CSN et le Conseil central du Montréal métropolitain ont déposé, le 22 novembre, un mémoire à la Commission des droits de la personne afin d'éliminer les situations discriminatoires dont sont victimes les gais et les lesbiennes, mal protégés par les législations actuelles. La CSN et le conseil central ont fait valoir que les lois doivent être renforcées pour permettre une reconnaissance pleine et entière de leurs droits.

Il est demandé à la commission de recommander à Québec d'intervenir auprès d'Ottawa pour inclure dans la Charte cana-

dienne des droits et libertés l'orientation sexuelle comme motif de discrimination. On réclame également que dans la Charte des droits et libertés du Québec, on annule l'article qui prévoit un traitement différent pour les couples de gais et de lesbiennes en restreignant aux seuls couples hétérosexuels l'accès aux bénéfices des contrats d'assurances et aux régimes d'avantages sociaux.

La négociation regroupée de l'hôtellerie, cet été, a permis d'inclure une clause de reconnaissance de conjoint de même sexe. M.C.

NOUVELLES CSN 369 • 26 novembre 1993 • page 16

À partir des années 1990, la CSN a participé activement à d'autres campagnes pour l'égalité des droits des lesbiennes et des gais au sein de la société québécoise, comme le droit au mariage au début des années 2000. Incapables de convaincre le gouvernement canadien de modifier la législation fédérale sur le mariage, les militantes et militants ont réussi à convaincre l'Assemblée nationale du Québec d'introduire des « unions civiles » dans le *Code civil du Québec* en 2002, une première en Amérique du Nord²⁷. Cette modification à la loi a assuré la reconnaissance des conjoints et des parents de même sexe et de leurs droits légaux. Même si les couples hétérosexuels peuvent eux aussi décider de faire enregistrer une union civile, cette innovation est différente d'un mariage civil et d'une union de fait²⁸.

En examinant le cours actuel de nos luttes collectives, Jean Lortie, le secrétaire général de la CSN, croit que nous devons nous unir afin d'agir collectivement et de renverser la tendance individualiste à ne penser qu'à soi, laquelle est prédominante dans les communautés LGBTQ2 de nos jours, selon lui. À titre d'exemple de cette fragmentation, il cite les attaques contre les féministes au pays.

²⁷ C'était deux ans avant que le Massachusetts devienne le premier État américain et la sixième Administration au monde à légaliser le mariage entre conjoints de même sexe.

²⁸ <https://www.justice.gouv.qc.ca/couple-et-famille/mariage-union-civile-ou-union-de-fait/union-civile>, consulté le 18 juillet 2019.

Politique avant-gardiste de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) sur l'orientation sexuelle

La politique de 1994 de l'AFPC sur l'orientation sexuelle constitue un parfait exemple de leadership dans la lutte pour les droits des lesbiennes, des gais et des personnes bisexuelles au sein du mouvement syndical.

Orientation sexuelle : Politique 31 de l'AFPC²⁹

L'Alliance de la Fonction publique du Canada déplore la discrimination contre les lesbiennes, les gais et les personnes bisexuelles, et elle exhorte tous les paliers de gouvernement non seulement à interdire la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, mais également à reconnaître et à protéger les relations entre les lesbiennes et les gais et leurs familles.

L'Alliance a joué un rôle prépondérant dans la négociation de dispositions contractuelles qui amorcent le processus visant à garantir une protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. En outre, elle a également défendu ces droits lors d'arbitrages et de jugements, et a porté ces questions devant les tribunaux. L'AFPC s'est engagée à obtenir la reconnaissance et la protection des relations et des familles de tous ses membres dans ses conventions collectives.

L'AFPC croit que l'hétérosexisme (la présomption que tout le monde est hétérosexuel et que l'hétérosexualité est supérieure à d'autres formes d'amour) a construit un édifice social qui refuse d'admettre l'existence des lesbiennes, des gais et des personnes bisexuelles, de leurs relations et de leurs familles. Selon elle, le fait que les institutions ne s'opposent pas à la discrimination flagrante et voilée contre ces personnes encourage passivement et activement la peur et la haine envers les lesbiennes, les gais et les personnes bisexuelles. Garder le silence face à la discrimination revient à approuver tacitement le harcèlement, la discrimination et la violence contre les lesbiennes, les gais et les personnes bisexuelles.

L'AFPC reconnaît qu'une personne peut faire l'objet de multiples formes de discrimination en même temps, et que les lesbiennes, les gais et les personnes bisexuelles vivront des situations différentes du reste du monde selon leur sexe, leur race, leur âge, leur classe, leur handicap, leur langue et d'autres facteurs. L'Alliance s'engage à obtenir la protection des droits de la personne contre de multiples motifs de discrimination intersectionnels.

À l'interne, l'Alliance créera un syndicat où l'homophobie et l'hétérosexisme ne seront aucunement tolérés.

Pour atteindre les objectifs de la présente politique, l'AFPC mettra en œuvre les procédures suivantes... etc.

²⁹ <https://psacunion.ca/sexual-orientation-psac-policy-31>, consulté à l'origine en mai 2014. N'est plus accessible.

L'APFC s'est lancée dans une série de griefs et de plaintes liés aux droits de la personne afin de défendre les droits des lesbiennes et des gais en milieu de travail, dont plusieurs se sont soldés par des victoires. En 1993, dans l'affaire Lorenzen, l'Alliance a soutenu avec succès qu'un membre ayant un conjoint de même sexe devrait se voir accorder un congé pour motif conjugal aux termes de la convention collective. Le Conseil du Trésor avait refusé à Lorenzen un congé pour prendre soin de son conjoint blessé et faire le deuil de son beau-père. L'Alliance a finalement obtenu gain de cause auprès de la Commission des relations de travail dans les services publics canadiens, affaire qui a établi un précédent et servi dans de nombreux autres cas.

Quelques mois plus tard, en 1994, l'Alliance a forcé Postes Canada à accorder les prestations de conjoint aux partenaires de même sexe. Cette affaire découlait d'un grief déposé par Luc Guèvremont, un commis de Postes Canada de Vancouver. L'entreprise avait refusé de rembourser à son conjoint les frais d'une paire de lunettes que le régime d'assurance aurait dû couvrir³⁰. Le Tribunal canadien des droits de la personne a ordonné au Conseil du Trésor d'accorder aux couples de même sexe les mêmes avantages que ceux auxquels avaient droit les couples de sexe opposé (1996). Finalement, dans l'affaire Akerstrom et Moore, où le gouvernement fédéral avait refusé des avantages égaux à deux de ses employés gais, la Cour fédérale a ordonné au Conseil du Trésor [c. à d. au gouvernement fédéral] de modifier la définition hétérosexiste de « conjoint » dans ses conventions collectives³¹.



³⁰ <https://psacunion.ca/history-making-psac-fights-lgbt-rights>, consulté le 18 juillet 2019.

³¹ Pour plus de détails sur cette affaire : https://www.cdn-hr-reporter.ca/hr_topics/trade-unions/denial-benefits-same-sex-partner-discriminatory, consulté le 18 juillet 2019.

La campagne pour l'égalité des familles

C'est également en 1994 que la *Campaign for Equal Families in Ontario* a atteint son point culminant. La Coalition pour les droits des lesbiennes et des gais en Ontario et cette campagne pour l'égalité des familles, qui comptaient des organisations communautaires et des syndicats parmi leurs membres, se sont mobilisées afin d'obtenir la reconnaissance des couples homosexuels. Le projet de loi 167 de l'Ontario a constitué la première tentative de législation visant à reconnaître les couples homosexuels au Canada. Le 17 mai 1994, le procureur général de l'Ontario a présenté le projet de loi 167 afin d'assurer aux couples de même sexe des droits et obligations égaux à ceux des couples de sexe opposé vivant en union de fait. Le texte de loi aurait donné lieu à la modification de la définition de « conjoint » dans 79 lois provinciales.

Selon Carolyn Egan, du Syndicat des Métallos, « Certains Métallos qui prenaient part à la campagne voulaient descendre dans les rues pour faire valoir ces enjeux. Nous voulions que nos syndicats luttent à nos côtés. Le Syndicat des Métallos, le Toronto and York Region Labour Council, Aids Action Now!, Women Working with Immigrant Women, Desh Pardesh et la Black Coalition for AIDS Prevention ont lancé un appel à la mobilisation pendant la soirée du 2 juin. Nous avons distribué des tracts dans les bars de la rue Church durant toute la semaine et, ce soir-là, plus de 2 000 personnes sont sorties des bars et des restaurants et ont envahi les rues. Il s'agissait d'une puissante marche sous des bannières syndicales qui a terminé son parcours devant l'Assemblée législative pour réclamer des avantages sociaux égaux pour les conjoints de même sexe, maintenant ! La campagne a marqué un jalon important dans la participation des syndicats qui défendaient les droits des personnes LGBT. »

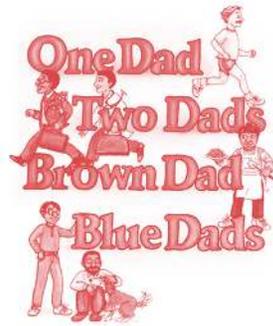
Le projet de loi a été rejeté le 9 juin 1994. De nombreuses personnes ont attribué cet échec au premier ministre de la province de l'époque, Bob Rae, qui avait autorisé un vote libre à l'Assemblée plutôt que d'exiger que tous les députés néo-démocrates votent en faveur du projet de loi.

James Chamberlain et les livres pour enfants : Un enseignant au primaire poursuit le conseil scolaire de Surrey

En 1996, James Chamberlain était un jeune gai et un nouvel enseignant dans une école primaire de Surrey, une municipalité de banlieue du district régional du Grand Vancouver (C.-B.). Il s'impliquait aussi activement dans l'organisme Gay and Lesbian Educators (GALE), lequel s'opposait à l'homophobie et exhortait le secteur de l'éducation à reconnaître et à appuyer les lesbiennes et les gais œuvrant à titre d'enseignants, ainsi que les enfants des lesbiennes et des gais dans les écoles de la

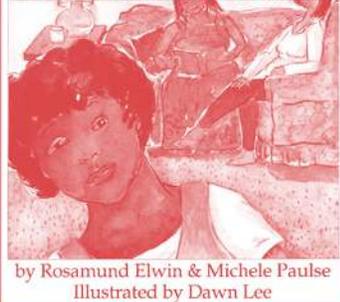
province.

Réalisant qu'un de ses élèves avait deux mères, James Chamberlain a décidé de lire des livres pour enfants à ses élèves afin d'appuyer le jeune en question et d'encourager les autres à reconnaître et à accepter divers types de familles, même si elles étaient différentes en raison de la race ou de la sexualité. Les livres qu'il leur lisait étaient : *Asha's Mums*, *Belinda's Bouquet* et *One Dad, Two Dads, Brown Dads, Blue Dads*, tous au sujet de parents de même sexe. En même temps, à l'automne de 1996, une délégation de GALE a rencontré le ministre néo-démocrate de l'Éducation de la province afin de le convaincre de s'attaquer à l'homophobie. James Chamberlain faisait partie de la délégation. À la suite de la réunion, le ministre a fait parvenir une circulaire aux conseils scolaires les informant que diverses familles, notamment celles de parents de même sexe, devaient participer aux discussions axées sur la famille dans les écoles élémentaires.



One Dad, Two Dads, Brown Dads, Blue Dads, livre d'enfant sur l'homoparentalité.

ASHA'S MUMS



by Rosamund Elwin & Michele Paulse
Illustrated by Dawn Lee

Asha's Mum, livre d'enfant sur l'homoparentalité.

Au début de 1997, la directrice de l'école où James enseignait l'a informé qu'il devait remettre ses livres sur les parents de même sexe au conseil scolaire aux fins d'approbation. Elle lui a également fait savoir qu'elle ne croyait pas que le conseil scolaire les approuverait. James Chamberlain, qui avait la ferme intention de continuer à faire la lecture des livres aux enfants et d'appuyer les enfants de sa classe, a donc soumis une liste de livres pour les classes de la maternelle et de la première année à l'approbation du conseil. Après trois mois, n'ayant pas reçu de réponse, James a décidé de mener une enquête, laquelle a finalement donné lieu à une confrontation au conseil scolaire de Surrey entre des parents progressistes, partisans des droits des personnes LGBT, et des conservateurs chrétiens. À l'occasion de la réunion convoquée par le conseil scolaire pour discuter de l'utilisation des livres dans les écoles, de nombreuses personnes et organisations ont manifesté leur accord à l'introduction d'ouvrages positifs sur les personnes LGBT dans les écoles, notamment la plupart des parents des élèves de la classe (17 sur 20) et des représentants de la B.C. Civil Liberties Union et de GALE. En dépit du soutien important manifesté à cet égard, le conseil scolaire de Surrey a voté à cinq contre deux pour bannir les livres de l'école.

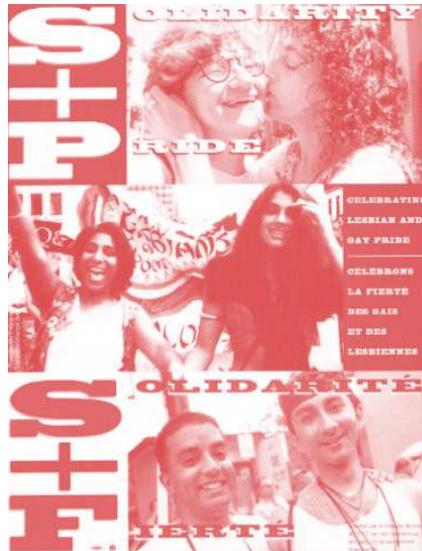
James n'a pas renoncé à ses efforts, insistant toujours sur le besoin de livres positifs sur les personnes LGBT dans son école. Finalement, un parent, un enseignant de Coquitlam et lui-même ont poursuivi le conseil scolaire à la Cour suprême du Canada. Le processus a duré six ans !

Pendant ce temps, James et d'autres lesbiennes et gais faisant partie du corps enseignant ont continué d'exhorter la Fédération des enseignantes et des enseignants de la Colombie-Britannique (FECB) à établir des programmes pertinents sur les personnes LGBT destinés aux élèves. Dans le cadre de cette initiative, les enseignantes lesbiennes et les enseignants gais ont reçu l'appui du caucus sur les droits des femmes de la Fédération. En 1997, l'assemblée générale des membres (AGM) de la FECB était saisie de la motion suivante :

« Que la FECB crée un programme visant à éliminer l'homophobie et l'hétérosexisme au sein du système d'écoles publiques de la C.-B. et, à titre de première étape, que l'AGM propose au Comité exécutif d'établir un comité spécial composé de sept membres chargés de présenter des recommandations sur les stratégies à adopter pour mettre fin à l'homophobie et à l'hétérosexisme dans le système d'écoles publiques, et que le comité spécial soumette un rapport à l'AGM de 1998. »

Même si certains enseignants de Surrey et d'Abbotsford ont contesté la motion, l'AGM l'a acceptée. Simultanément, trois cents étudiants LGBT et leurs amis ont manifesté leur appui à la motion et aux lesbiennes et aux gais faisant partie du personnel enseignant, devant le lieu où se tenait l'AGM.

Maintenant, plus de 20 ans après avoir poursuivi le conseil scolaire du district de Surrey, James Chamberlain lutte toujours pour l'égalité et l'inclusion des droits des personnes LGBTQ2 dans le système d'éducation de la C.-B. Aujourd'hui, la FECB est un syndicat exemplaire qui poursuit une vaste gamme d'initiatives à l'appui des écoles et de programmes positifs soutenant les communautés LGBTQ2, qui élabore de la documentation sur le racisme et le sexisme afin de défendre les droits des Autochtones et qui s'oppose aux inégalités intersectionnelles. Elle continue aussi d'épauler les enseignants et les parents LGBTQ2³². Présentement, James occupe le poste de directeur dans une école primaire de Vancouver³³.



Poster de la « Première conférence du CTC pour les syndicalistes gays, lesbiennes et bisexuels, et nos alliés », 1997.

³² Voir le lien ci dessous pour consulter de nombreux documents de la FECB sur les communautés LGBT. <https://bctf.ca/socialjustice.aspx>, consulté le 18 juillet 2019.

³³ Regardez cette excellente vidéo d'une entrevue avec James Chamberlain produite en 2018. <https://www.youtube.com/watch?v=flenW92So2k&feature=youtu.be>, consultée le 18 juillet 2019.

Les éducatrices lesbiennes et les éducateurs gais (GALE)

Des éducatrices lesbiennes et des éducateurs gais, principalement des enseignants et des administrateurs, se sont mobilisés au début des années 1990 afin de s'opposer à l'homophobie dans les écoles et de défendre leurs droits à ce titre. Ils s'impliquaient aussi activement dans la FECB, tentant de rallier du soutien à l'appui d'un programme positif concernant les personnes LGBT, de faire valoir leurs droits en tant que lesbiennes et gais dans l'enseignement, et d'obtenir la reconnaissance comme communauté revendiquant des droits au sein de la Fédération. Une première mesure a consisté à dresser une liste de livres pour enfants qui traitaient des personnes LGBT de façon positive pouvant être utilisés dans le système scolaire.

À l'automne de 1997, l'AGM de la Fédération a adopté la première motion visant à financer les frais juridiques liés à la lutte contre le conseil scolaire de Surrey. Sur deux ans, la FECB a versé trois dons (100 000 \$ au total) destinés à couvrir les frais associés à l'affaire juridique Chamberlain et al c. Surrey School District.

Première conférence du CTC, 1997. De gauche à droite : Greg Stevenson, MFL ; Jacques (nom de famille inconnu), SCFP ; Jennifer Breakspear, SEFPO/SNEGSP, et à droite complètement, Stephanie Johnstone, TCA.



Conférence du CTC sur la solidarité et la fierté

En 1997, environ 300 personnes ont participé à la toute première conférence du CTC sur la solidarité et la fierté. Ayant fait partie des organisatrices et organisateurs de la conférence, Sue Genge se souvient que Nancy Riche, la vice-présidente du CTC à l'époque, avait ainsi accueilli l'auditoire : « Bienvenue à la toute première conférence sur la solidarité et la fierté », et Sue raconte que :

« Elle [Nancy] a reçu une ovation debout qui a duré cinq minutes pour ces quelques mots. Les gens pleuraient en raison de ce que ces mots évoquaient pour eux. Même moi, je pleurais. Ils étaient tellement heureux de pouvoir s'affirmer comme lesbiennes et gais dans leurs syndicats. Celles et ceux qui n'avaient pas encore révélé leur orientation sexuelle à leur syndicat avaient pris des congés à leurs propres frais pour assister à la conférence. Nous voulions filmer la conférence et, quand nous avons annoncé notre intention, nous avons demandé aux personnes qui ne voulaient pas figurer dans la vidéo de se ranger d'un côté de la salle : 30 % des personnes présentes s'y sont déplacées. »

C'était la première conférence sur les droits des lesbiennes et des gais que tenait une centrale syndicale et ce, à l'échelle planétaire.

Gail Owen, de l'AFPC, a assisté à la conférence de 1997. Elle a été la première travailleuse à révéler son identité trans. Quand Gail a constaté des changements d'attitude témoignant de la compréhension et du respect mutuel après la formation, elle a déclaré : « Il existe encore beaucoup de haine à notre égard. Je pourrais vous raconter des centaines d'histoires d'horreur³⁴ ».

³⁴ <https://dailyxtra.com/toronto/trans-issues-take>, consulté en mai 2014. Le lien n'est plus accessible.

Au Québec, les gais et les lesbiennes qui militent dans les syndicats créent un forum intersyndical

Des efforts pour créer un comité intersyndical de lesbiennes et de gais ont démarré en 1996, au Québec, après la publication du rapport d'enquête de 1994 intitulé *De l'illégalité à l'égalité*. Le Forum des gais et lesbiennes syndiqués du Québec (FGLSQ) a été créé officiellement en 1997 par la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale de l'enseignement (CEQ) maintenant devenue la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Même si la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) n'a pas participé à la création du Forum, elle s'y est joint plus tard et certains de ses affiliés, comme le SCFP, les TCA, le STTP et l'AFPC, y ont pris part dès le début.

En 1997, 70 représentantes et représentants syndicaux se sont réunis afin de discuter de leurs situations en tant que lesbiennes et gais en milieu de travail et, en 1998, ils ont élu des membres au comité exécutif et adopté des règlements. Leur objectif était de convaincre le gouvernement du Québec de changer les lois en faveur des lesbiennes et des gais, en créant une synergie entre les différents syndicats afin de préparer et de diffuser de l'information sur les réalités des lesbiennes et des gais au travail, d'établir un réseau d'intervenants locaux et enfin de défendre les intérêts des lesbiennes et des gais travaillant au sein de gouvernements, d'institutions, de syndicats et d'organisations communautaires.

La FTQ décide de créer un comité LGB après un débat émotif sur les droits des conjoints de même sexe. *La Presse*, 1998.



Jacques Pétrin (1948-2018), debout, était un militant gai de la CEQ/CSQ et l'un des leaders du Forum. 1999, Jacques Tricot, CSN.



Les principales centrales du Québec participaient ensemble à la parade de la fierté à Montréal avec un char allégorique intersyndical. Jacques Tricot, CSN.

Pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), le 25 novembre 1998 est une date importante puisque c'est alors qu'elle a établi son premier comité LGBT. Il a rejoint le Forum plus tard. Le Forum a organisé plusieurs conférences et ateliers à l'intention des militants syndicaux. Il a aussi assuré une présence syndicale visible pendant les défilés annuels de la fierté gaie à Montréal. Il a été dissout en 2004 en raison de différends entre les syndicats.

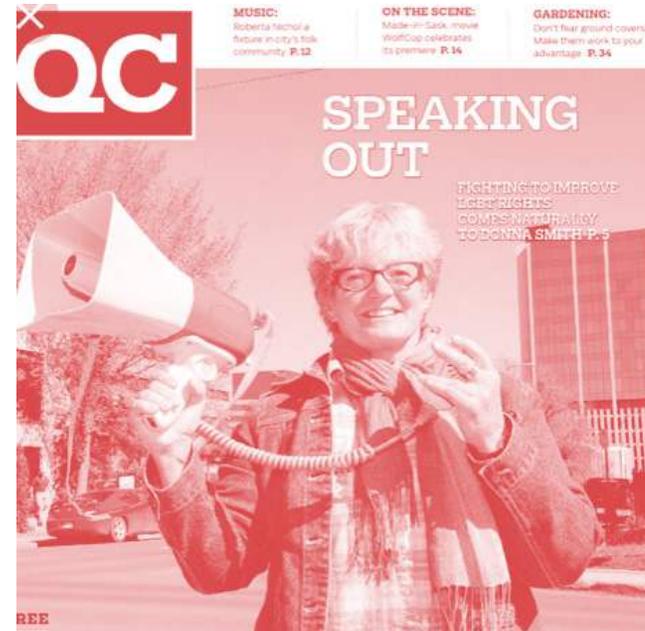
Connus aujourd'hui sous le nom de Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre à la CSQ, de Comité LGBT+ à la CSN, de Comité sur la diversité sexuelle, corporelle et de genre à la FTQ ou de Comité du triangle rose au SCFP, ces comités initiés et gérés par des membres LGTBQT+ n'ont jamais cessé depuis de lutter pour une meilleure inclusion des syndiqués membres des minorités sexuelles et pour un changement des mentalités des autres membres.

Des lesbiennes féministes font œuvre de pionnières en Saskatchewan

De manière générale, Donna Smith est reconnue comme la personne en Saskatchewan qui a toujours rassemblé les gens et défendu les droits des lesbiennes et des gais dans les syndicats et les localités. En 1989, Donna faisait partie du personnel de la Saskatchewan Government and General Employees Union (SGEU), affilié à la Fédération du travail de la Saskatchewan (FTS).

Parce que Donna avait été mariée à un homme pendant dix 10 ans et qu'elle avait eu trois enfants, ses collègues ne voulaient pas croire qu'elle se soit affirmée comme lesbienne. Selon les dires de Donna, elle avait grandi dans une petite ville et s'attendait à se marier et à avoir des enfants. À l'époque, elle ne connaissait aucune lesbienne ni aucun gai. Elle a maintenant « une tout autre vie et elle évolue dans un tout nouveau monde », celui des communautés lesbienne et gaie qu'elle a commencé à explorer.

En 1997, la Conférence sur la solidarité et la fierté du CTC à Ottawa a constitué la première occasion où Donna a pu se familiariser avec le militantisme syndical. C'est alors qu'elle a pris conscience qu'elle devait s'impliquer dans la Fédération à titre de militante lesbienne. « J'ai rencontré beaucoup de lesbiennes et de gais d'autres syndicats. J'ai compris que je devais jouer un rôle. » Dès son retour d'Ottawa, elle s'est adressée à Barb Byers, présidente de la Fédération à l'époque qui, en fait, était seulement la deuxième femme à remplir ces fonctions à la tête de l'organisation. Donna l'a informée qu'elle voulait établir un comité de solidarité et de fierté à la FTS et Barb lui a répondu qu'elle devait consulter le comité exécutif de la Fédération. Selon Donna, il lui était difficile de s'adresser au comité parce qu'il se composait surtout « d'hommes hétérosexuels blancs et de hauts dirigeants syndicaux ». Finalement, elle a réussi à les convaincre d'établir un comité et, en 1998, elle en est devenue la présidente. Les travailleuses et travailleurs de l'AFPC, du SFCP et du SFCP avaient l'habitude de se retrouver à un bar de la ville et le comité de la FTS en profitait pour recruter de nouveaux membres. Toutefois, avant de pouvoir s'y joindre, ces personnes devaient divulguer leur orientation sexuelle ou leur identité de genre à leur propre syndicat, ce qui constituait souvent pour eux une décision difficile à prendre.



Donna Smith, SGEU, présidente du Comité Solidarité et Fierté de la FTS, 1998.

D'après Donna, « À l'époque où Barb assumait toujours la présidence de la Fédération, nous avons organisé un lever du drapeau à l'hôtel de ville [de Regina] pendant la semaine de la fierté gaie. C'était en 1998 ou 1999. À ce moment-là, d'autres personnes ont formé un mouvement et pris part au défilé. Pour la FTS, il s'agit d'événements historiques qui ont incité des syndicats à se mobiliser et à prendre position. »

Donna n'a jamais regretté son engagement syndical. « J'ai représenté la Saskatchewan au Comité de solidarité et de fierté du CTC dès 1998. J'ai agi à titre de vice-présidente ou de vice-présidente suppléante pendant de nombreuses années, représentant les travailleuses lesbiennes et les travailleurs gais au Conseil du Congrès du travail du Canada. À titre de représentante de la Saskatchewan, j'ai siégé au Comité national du triangle rose du SFCP pendant neuf ans et je suis membre de son comité contre le racisme et la discrimination en Saskatchewan. J'ai aussi assumé la présidence de ma section locale durant six ans. » (Smith, D. dans Hansen et Paavo, 2019, 38-39)

Prairie School for Union Women – Le privé est politique

L'école des Prairies pour les femmes syndicalistes (Prairie School for Union Women ou PSUW) a tenu ses premiers cours au printemps de 1997. Il s'agissait d'un projet issu de féministes du mouvement syndical et d'une initiative de la présidente de la FTS de l'époque, Barb Byers. Une minorité des consœurs fondatrices étaient des féministes lesbiennes. L'objectif de l'école était de développer les aptitudes et habiletés personnelles et les compétences de leadership des femmes, de renforcer la solidarité entre les travailleuses et d'accroître le pouvoir des femmes dans le mouvement syndical. Même aujourd'hui, 22 ans après sa fondation, la PSUW offre encore un programme annuel de formation de quatre jours aux femmes syndicalistes.

À mesure qu'elle a évolué, la PSUW a élargi son programme et cherché du nouveau matériel de formation. Donna Smith lui a suggéré d'offrir un cours sur ce que signifie être une personne de la communauté LGBT au sein du mouvement syndical. La PSUW a présenté le cours intitulé « *Lesbians in our Unions* » pour la première fois en 1999. Sue Genge du CTC et Carroll Anne Sceviour de la FTO en ont été les premières animatrices. L'année suivante, le SCFP a redéveloppé le cours et l'a renommé « *Inside and Out* ». La PSUW donnait aussi d'autres cours, notamment sur le féminisme et le syndicalisme, la négociation collective, la santé et la sécurité, l'Île de la Tortue et divers autres sujets, tous dans une perspective féministe.

L'École des Prairies pour les femmes syndicalistes a été fondée en 1997.



Jan Cibart, une féministe lesbienne et une infirmière de Regina, tient à faire connaître sa propre expérience en ce qui concerne cette école. Travaillant comme infirmière syndiquée depuis l'âge de 19 ans, elle n'a pas joué un rôle actif dans son syndicat avant la grève des infirmières de 1999, alors qu'elle était dans la mi-trentaine. La grève l'a incitée à s'impliquer dans le syndicat et elle a vécu une année mémorable à de nombreux points de vue. Ayant décidé de devenir enceinte et d'avoir un enfant, et ne voulant pas l'élever en se cachant, elle avait décidé de révéler son orientation sexuelle à sa famille et à son syndicat. Cette même année, Jan a reçu un appel de la présidente de la Saskatchewan Union of Nurses, qui lui a demandé de présider le Comité provincial de solidarité et de fierté. Elle est aussi devenue membre du Comité exécutif de la FTS. Le tout dans une seule année!

Donna Smith voulait que Jan aille à la PSUW, mais Jan refusait. Selon Jan, qui nous en parle en riant : « ... la PSUW était une cellule de féministes lesbiennes et je n'en faisais pas partie ». Cependant, une fois rendue, elle a tellement aimé son expérience qu'elle a commencé à donner le cours *Inside and Out* l'année suivante! Jan et Sinda Cathcart, une féministe lesbienne qui y était depuis le début, ont présenté le cours en question pendant de nombreuses années et en ont fait par la suite un cours-cadre sur les droits de la personne.

Jan Cibart a poursuivi son travail de dirigeante syndicale et de féministe lesbienne et, en 2009-2010, elle a représenté le Congrès du travail du Canada à l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Donna Smith continue d'appuyer le travail progressiste du mouvement syndical et de souligner l'importance de tisser des liens entre la communauté LGBT et le mouvement syndical.

Reconnaissance des droits des personnes LGBT dans la Loi de l'impôt sur le revenu



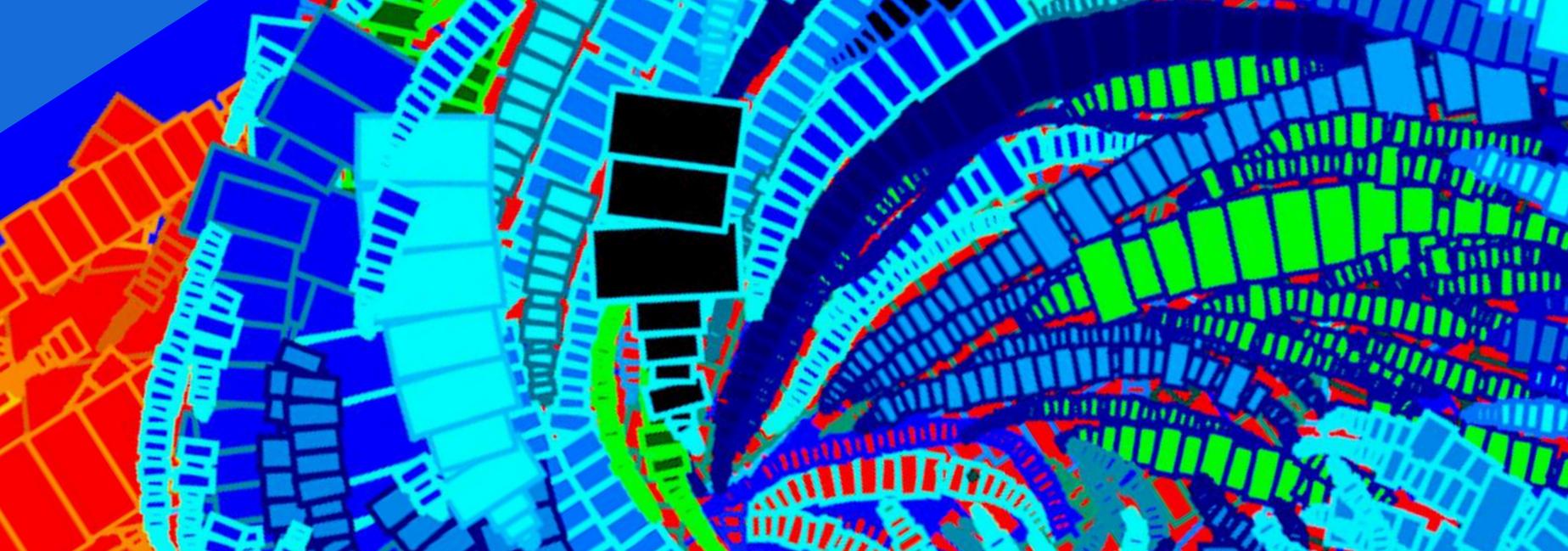
Nancy Rosenberg and Margaret Evans, salariées du SCFP, après leur victoire. *CounterpoinTS*, Déc. 2017. SCFP.

En 1998, deux salariées du bureau national du Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) ont remporté une des causes les plus importantes pour les droits des personnes LGBT au Canada. Nancy Rosenberg et Margaret Evans profitaient toutes deux des avantages sociaux qu'offrait le syndicat aux conjointes lesbiennes. Quand ce dernier s'est vu incapable de faire enregistrer dans son régime de retraite l'inclusion des prestations de survivant pour couples de même sexe, les deux femmes et le SCFP³⁵, qui était aussi leur employeur, ont contesté la définition du terme « conjoint » dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Elles ont affirmé faire l'objet de discrimination aux termes de l'article 15(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, laquelle garantit à tous le droit à la protection égale de la loi, sans discrimination. Dans un jugement unanime, la Cour d'appel de l'Ontario a infirmé la décision du tribunal inférieur et reconnu que la définition du terme « conjoint » de la *Loi de l'impôt sur le revenu* était injustement restrictive. La Cour a déterminé que pour remédier à la situation, il fallait ajouter les mots « ou conjoints de même sexe » à la définition au terme « conjoint » se rapportant aux régimes de retraite privés. Le gouvernement fédéral a décidé de ne pas interjeter appel. Cette affaire a entraîné la modification de la *Loi de l'impôt sur le revenu* afin qu'elle reconnaisse les conjoints de fait de même sexe³⁶.

³⁵ Le SCFP était également partie au litige dans cette affaire (<https://scfp.ca/quatre-petits-mots-le-20e-anniversaire-dune-cause-historique-en-matiere-degalite>).

³⁶ <https://www.ehlaw.ca/publications/jul98/rosenber.shtml>, consulté en mai 2014. Le lien n'est plus accessible. https://en.wikipedia.org/wiki/Foundation_for_Equal_Families#cite_note-1, consulté le 19 juillet 2019.



06

Les années 2000

Élargissement
des droits



Char allégorique du Forum des gais et lesbiennes syndiqués du Québec. Fierté Montréal 2000. Jacques Tricot, CSN.

Dans les années 2000, les travailleurs syndiqués et les syndicats partout au pays ont réalisé encore plus de progrès. La présente publication ne prétend pas documenter l'essor qu'a connu la mobilisation pour les droits des personnes LGBT pendant cette décennie. Mais il va sans dire qu'on ne peut passer outre quelques occasions historiques même dans une publication aussi modeste que celle-ci. Cette partie couvrira brièvement les avancées des syndicats quand ils ont commencé à défendre les droits des personnes transgenres, comme dans le cas de la section locale 3903 du SCLP, notamment le soutien apporté aux jeunes des écoles secondaires et aux alliances gais-hétéros (AGH) dans les établissements scolaires par suite de l'affaire de Marc Hall et des TCA, l'opposition des syndicats à la présence ostentatoire des entreprises au défilé de la fierté gaie, la reconnaissance du mariage entre personnes de même sexe et l'élection de Fred Hahn à la présidence du SCLP en Ontario en 2010, le premier homme gai affirmé à se voir élire à la présidence d'un syndicat d'envergure au Canada.

L'émergence des droits des personnes trans

Le début des années 2000 a été marqué par une sensibilisation accrue à la discrimination que subissent les personnes transgenres et à leur droit d'exister et de vivre comme elles l'entendent, dans l'égalité et la dignité, et en toute sécurité.

En 2001, douze personnes transgenres ont participé activement à la Conférence sur la solidarité et la fierté du CTC. Leur engagement a suscité la rédaction d'un document de consultation sur les questions les concernant, et a constitué un pas important pour amener la communauté gaie à reconnaître que les syndicats, et les lesbiennes et les gais en faisant partie, devaient s'attaquer à ces questions.

En ce qui concerne la négociation des droits des personnes transgenres et leur intégration dans les conventions collectives, en 2001, la section locale 3903 du SCLP, qui représente les aides-enseignants et le personnel à temps partiel de la faculté de l'Université York de Toronto, a négocié le tout premier *congé de transition pour les personnes trans*. Les travailleuses et travailleurs ont droit à huit semaines de congé payé pour la transition. De plus, la section locale a négocié de nouvelles clauses et la modification des clauses existantes sur le harcèlement et la discrimination afin d'y inclure la situation de transition des personnes transgenres, l'expression de genre et l'identité de genre comme motifs de discrimination interdits. Cette convention collective novatrice prévoyait également l'attribution d'un montant accru à un fonds (le *Ways and Means Fund*) visant spécifiquement à appuyer les membres en transition.

Cette initiative a ouvert la voie à la création d'un fonds de transition, le premier du genre, dans le cadre des rondes de négociation subséquentes.

Trish Salah, une dirigeante de la section locale 3903 du SCLP, qui siégeait au Comité national du triangle rose du syndicat, a joué un rôle déterminant dans l'organisation de la défense des droits des personnes transgenres à l'Université York. Selon elle :

« Nombre de ces réalisations ont eu lieu graduellement. Nous avons modifié nos règlements et nos statuts afin qu'ils couvrent explicitement les membres transsexuels et transgenres, nous avons affirmé la participation des femmes trans au caucus des femmes et, par l'entremise de résolutions présentées au congrès national, nous avons réussi à faire pression et à remporter trois sièges trans au Comité national du triangle rose du SCLP. Ces victoires pour les droits des personnes transgenres à l'Université York ont influé considérablement sur la négociation collective des syndicats d'un grand nombre d'universités au Canada et aux États-Unis. »



Representing, Organizing, & Activating the Contract Faculty, Teaching Assistants, Graduate Assistants & Research Assistants @ York University, Toronto, Canada

Canadian Union of Public Employees / Syndicat Canadien de la Fonction Publique Local / Section Locale 3903

Le local 3903 du SCFP a créé un Fond pour appuyer les personnes trans. 3903.cupe.ca/410-2

YOUR UNION	home / benefits and funds
Report Backs	<h2 style="margin: 0;">TransFund</h2> <p>For an overview of all the kinds of benefits, funds, and leaves click here</p> <p>This is a fund of \$10,000 administered three times a year (except in emergency situations where member going basis). The Trans Fund Committee understands 'trans' to be a broad and inclusive term that include and gender variant among others. Funds support members in their every day life necessities as well as fo to review each claim within two weeks of its submission and recognizes that some claims may be time ser an annual maximum of \$5000 and a lifetime maximum of \$15,000. The Committee recognizes th will consider adjusting the yearly maximum based on need. We also recognize that some materials are ex unable to pay the costs up front. If you are in this position, we encourage you to apply to the fund prior t need in your statement.</p>
Bargaining, Spring 2012	
About CUPE 3903	
Our Units	
Current Executive Committee	
Committees	
Steward's Council News	
Useful Documents	
Useful Forms	

Il est intéressant de noter que le plus grand nombre de travailleuses et travailleurs qui bénéficient d'une protection contre la discrimination fondée sur l'identité de genre se trouve dans le secteur automobile. Les conventions collectives des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) négociées avec Ford, General Motors et Daimler Chrysler en 2002 reconnaissent l'identité de genre comme motif illicite de discrimination. (Hunt, G. et al., 2007, p. 148)

Même si la lutte en faveur des droits des personnes transgenres dans les syndicats et en milieu de travail a progressé, il reste encore beaucoup à faire pour que ces droits reconnus dans les conventions collectives le soient aussi dans les faits. Selon Marion Pollack, une travailleuse des postes à la retraite, «... les gens se sentent vraiment mal à l'aise avec les personnes qui effectuent une transition au travail, mais peut-être que les choses commencent à changer?»

Un bal de fin d'année déclenche une tempête : Les TCA et leurs alliés appuient un élève gai du secondaire

En 2002, Marc Hall, un étudiant de 17 ans d'une école secondaire catholique à Oshawa (Ontario), a déclenché une tempête lorsqu'il a contesté le refus de son école de lui permettre d'amener son petit ami au bal de fin d'année. Le désaccord a incité les TCA à s'impliquer dans cette affaire, tout comme un grand nombre d'organisations communautaires et de résidents d'Oshawa et de Toronto.

Marc Hall a contesté le refus du conseil scolaire du district catholique de Durham devant les tribunaux, soutenant que ses droits constitutionnels avaient été violés. En mai 2002, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a émis une injonction permettant à Marc d'assister au bal avec son petit ami³⁷.

L'appui témoigné par les dirigeants des TCA à ce jeune homme gai a suscité beaucoup de discussion et de sentiments mitigés chez les travailleuses et travailleurs de l'automobile et dans la ville d'Oshawa. D'après Mike Shields, président de la section locale 222 à l'époque :

«Certains travailleurs se disaient mécontents que j'aie appuyé Marc. Des représentants syndicaux m'ont pressé de laisser tomber et de porter mon attention sur les griefs. À un certain moment, deux syndiqués se sont présentés à une réunion avec une pétition comprenant 2 000 signatures et m'ont dit que je ne devrais pas mettre mon nez dans cette affaire. Lors de cette même réunion, un autre membre a déclaré approuver les actions du syndicat, approbation qui a fait l'objet d'un vote unanime. J'imagine que les gens étaient prêts à signer une pétition, mais ne voulaient pas qu'on les voit s'opposer publiquement au syndicat. Par la suite, quand certains d'entre eux ont eu vent du verdict de la Cour, ils ont dit : «Je suppose que Shields avait raison après tout».

³⁷ <https://dailyxtra.com/toronto/news/hall-drops-case-catholic-school>.

Le lien n'est plus accessible, mais il est possible d'obtenir d'autres informations sur l'affaire dans le site Xtra.

La discussion sur l'orientation sexuelle dans la section locale des TCA a eu de l'importance pour d'autres raisons. De dire Mike, « Cette année là, j'ai assisté au défilé de la fierté gaie à Toronto. J'y ai vu des gars que je croyais être de l'usine Chrysler. Bien entendu, je ne les connaissais pas tous, puisque des milliers de personnes y travaillaient. J'y ai cependant remarqué le gars qui s'occupait de la chaîne audio. Environ deux mois plus tard, il s'est présenté à mon bureau, me disant : « Je suis gai, vous savez. Je suis syndiqué depuis 25 ans et je n'ai jamais eu l'impression d'appartenir au syndicat avant aujourd'hui ». Si vous parvenez à accroître la participation aux activités syndicales, alors il s'agit vraiment d'une bonne raison de tenir des discussions sur la sexualité et l'orientation sexuelle en milieu de travail !

L'affaire de Marc Hall a encouragé un plus grand nombre de travailleurs à demander des avantages pour couples de même sexe. Les TCA à Oshawa ont commencé à offrir ces avantages en 1996, mais peu de travailleurs s'en sont prévalués. En dépit des nombreux gains réalisés par les syndicats au nom des travailleurs et des personnes LGBT, il n'est toujours pas facile de divulguer son orientation sexuelle ou son identité de genre au travail, par crainte d'isolement et de harcèlement.

Présence des entreprises au défilé de la fierté gaie de Toronto

La croissance du mouvement LGBT et la mobilisation en faveur des droits des personnes LGBT ont aussi suscité l'organisation d'un plus grand nombre de défilés de la fierté gaie et d'activités publiques au Canada.

À Toronto, nombre de militantes et militants LGBT communautaires et syndicaux considéreraient la présence ostentatoire des entreprises au défilé de la fierté gaie à Toronto comme un problème compromettant les priorités des collectivités. Ils ont remis en question la participation au défilé des entreprises qui ne reconnaissent pas les droits des personnes LGBT dans leur propre milieu de travail.

Même si les tensions persistent toujours aujourd'hui et qu'elles soulèvent des défis supplémentaires chaque année, les militants syndicaux du Congrès du travail du Canada (CTC) ont pris l'initiative d'établir un code de conduite visant les entreprises participant au défilé. Voir la prochaine page.



Char allégorique de la fierté des TCA.

Code de conduite à l'intention des entreprises dans le cadre du Jour de la fierté 1999

Groupe de travail des gais et des lesbiennes du CTC³⁸

Préambule

Au cours des dernières années, le parrainage du Jour de la fierté gaie et lesbienne par les entreprises s'est accru de façon significative. Nous devons faire le point sur cette réalité afin d'évaluer si cela profite vraiment aux communautés gaie, lesbienne, bisexuelle et transgenre. En tant que travailleurs et travailleuses, en tant qu'individus, et en tant que citoyens et citoyennes, nous avons établi un code de conduite dans le but de commencer à mesurer la responsabilité sociale des entreprises envers notre communauté. Ce code établit des normes en matière de commandites du Jour de la fierté gaie et lesbienne. Les entreprises qui ne répondent pas à ces normes ne devraient pas sponsoriser nos activités !

Droits des gais et lesbiennes au travail

L'entreprise a-t-elle adopté une politique de lutte contre la discrimination qui inclut l'orientation sexuelle ?

L'entreprise a-t-elle adopté une politique de lutte contre le harcèlement qui inclut l'orientation sexuelle ?

L'entreprise offre-t-elle de la formation quant à ces politiques ?

Les droits des travailleuses et travailleurs

Les travailleuses et travailleurs de l'entreprise sont-ils syndiqués ?

Les travailleuses et travailleurs reçoivent-ils un salaire équitable et suffisant ?

L'entreprise respecte-t-elle les lois du travail, c. à d., les normes du travail, les droits de la personne, la santé et la sécurité ?

L'entreprise accueille-t-elle, emploie-t-elle ou approuve-t-elle l'embauche de participants des programmes de travail obligatoire ?

Accès et équité

L'entreprise a-t-elle adopté un plan d'égalité en emploi ainsi qu'une politique d'embauche équitable ?

L'entreprise annonce-t-elle les offres d'emploi dans les publications à l'intention des gais et des lesbiennes et dans ces communautés ?

Avantages sociaux pour conjoints de même sexe

L'entreprise offre-t-elle un régime d'avantages sociaux pour conjoints de même sexe, y compris les soins médicaux et dentaires, l'aide à l'adoption, la prestation pour enfants, l'indemnité de déménagement, les congés de maladie pour des raisons personnelles, familiales ou pour les soins au conjoint, les congés de deuil, un régime de retraite - bref, l'équité en matière d'avantages sociaux.

Équité sociale

L'entreprise verse-t-elle une portion importante de ses profits à des organisations à but non lucratif et/ou de défense des droits qui appuient les communautés gaie, lesbienne, bisexuelle et transgenre, telles que les organisations de lutte contre le sida, de logement social et de soins de santé communautaire ?

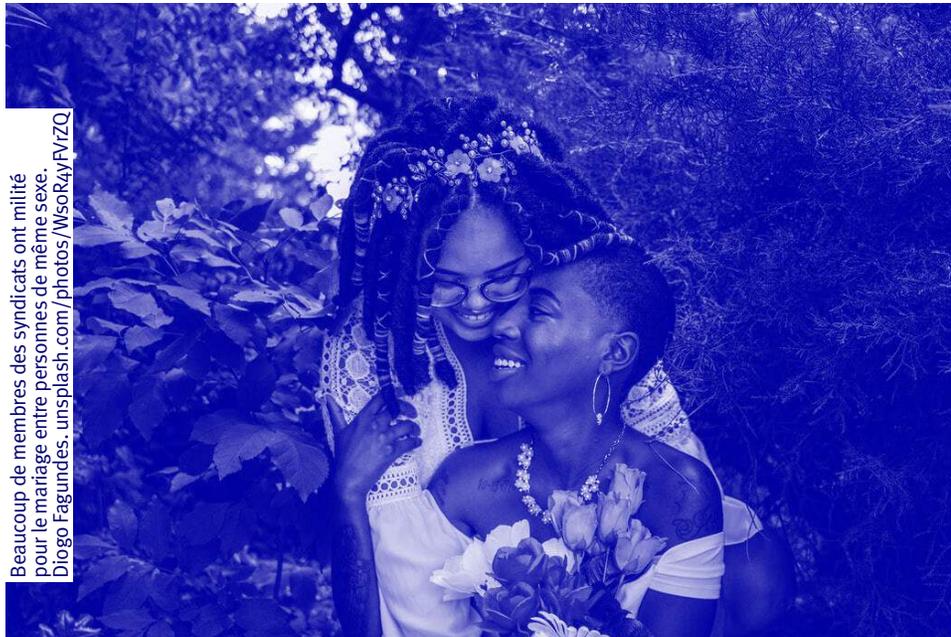
Parrainage de kiosques lors du Jour de la fierté gaie et lesbienne (commanditaires de groupes communautaires)

L'entreprise est-elle prête à faire don d'une portion de la somme amassée dans le cadre du Jour de la fierté gaie et lesbienne au groupe qu'elle commandite ?

L'entreprise est-elle disposée à ce que la publicité ayant trait à sa commandite soit plus petite que celle du groupe communautaire qu'elle parraine ?

L'équité en matière de mariage

L'équité en matière de mariage a été légalisée au Canada en 2005. C'est au travail assidu d'un grand nombre d'organisations et de particuliers qu'il faut attribuer cette victoire. Les organismes suivants ont assuré l'orientation de la campagne : Canadians for Equal Marriage, un groupe d'intérêt public représentant Egale Canada, PFLAG Canada, la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, le Congrès du travail du Canada, la Société canadienne de psychologie, l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université et l'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux, entre autres. De même, au Québec, la CSN, la CSQ et la FTQ ont appuyé la Coalition québécoise pour le mariage civil des couples de même sexe. De nombreux syndiqués LGBT de la base ont participé activement à la campagne et milité en sa faveur auprès de leurs syndicats. Nombre d'alliés au sein du mouvement syndical ont soutenu leurs consœurs et confrères dans la campagne pour l'équité en matière de mariage.



Beaucoup de membres des syndicats ont milité pour le mariage entre personnes de même sexe. Diogo Fagundes. unsplash.com/photos/WsoR4yFVZQ

Buzz Hargrove, le président national des TCA à l'époque, a déclaré ce qui suit dans un éditorial du *National Post* :

[Traduction libre]

« J'appuie l'équité et donc, le mariage entre conjoints de même sexe. Je conviens aussi d'en débattre. Mon rôle à titre de président des Travailleurs canadiens de l'automobile consiste en partie à encourager le débat entre les dirigeants élus du syndicat et le quart de million de Canadiennes et Canadiens qui sont nos membres. Dans les années 1980 et 1990, nous avons discuté de la nécessité de négocier des avantages sociaux pour couples de même sexe. Nous avons également fait preuve de leadership à l'égard de cet enjeu, utilisant notre pouvoir de négociation pour inciter les entreprises à suivre la bonne voie, avant la promulgation de la loi ... Les lesbiennes et les gais sont en droit d'avoir les mêmes choix que les autres. La plupart des Canadiens, moi-même et tous ceux qui, jusqu'à présent, n'ont pas eu ce choix n'accepterons aucune autre position. La population canadienne est prête. Les lesbiennes et les gais ne méritent rien de moins que la pleine équité. Le débat peut se poursuivre, mais c'est maintenant qu'il faut faire preuve de leadership et agir.

En tant que pays, nous avons défendu le mariage entre conjoints de même sexe et nous avons obtenu une réponse claire de la Cour suprême. Finissons ce qui est déjà en place pour 87 pour cent des Canadiens vivant dans les provinces qui ont déjà adopté une loi sur le mariage entre conjoints de même sexe³⁹. Le temps est venu pour nous d'aller de l'avant. »

L'Ontario et la Colombie-Britannique ont autorisé le mariage de couples du même sexe en 2003.

³⁹ <http://www.caw.ca/en/4367.htm>. Ce site n'est plus accessible.



Fred Hahn, président du SCFP de l'Ontario.

SCFP-Ontario : Le premier président syndical s'affirmant fièrement

Fred Hahn est le premier homme gai affirmé qui a été élu président d'un syndicat d'envergure au Canada. Fred a accédé à la présidence du SCFP-Ontario en 2010⁴⁰. Voici la transcription d'une entrevue avec lui réalisée par l'auteure.

Q. : En tant qu'homme gai affirmé, comment avez-vous été élu président du SCFP-Ontario?

R. : « Au cours de ma première semaine de travail, la présidente de notre section locale m'a demandé si j'aimerais assister à l'assemblée des membres, indiquant que l'assemblée discuterait de la négociation collective. C'était en 1990.

« La section locale venait tout juste de négocier des avantages pour conjoints de même sexe. À ce moment là, je n'avais pas révélé mon orientation sexuelle dans mon milieu de travail ni au syndicat. J'ai été ravi d'apprendre que nous avons finalement droit aux avantages pour conjoints de même sexe! C'est alors que j'ai commencé à m'impliquer dans le syndicat. Je travaillais dans un organisme de services sociaux à Toronto, où facilement 85 pour cent de la main-d'œuvre se composait de femmes.

« J'ai participé à un congrès pour la première fois en 1993 ou 1994, et les délégués présents me traitaient de "pédé". À la soirée d'accueil la première journée, un homme m'a approché et a versé sa bière sur moi en me disant que je n'avais aucun droit de faire partie du syndicat. Les trois femmes qui m'accompagnaient étaient furieuses et voulaient s'en prendre à lui. L'une d'entre elles était même prête à se battre physiquement avec cet homme. Je leur ai dit qu'il n'y avait aucune nécessité de réagir ainsi et je suis allé aux toilettes me nettoyer. Cependant, elles étaient toujours en colère et voulaient agir. Nous avons toutefois réalisé que nous ne pouvions rien faire officiellement au sujet de ce type de harcèlement.

« Par la suite, nous [le syndicat] avons rédigé un énoncé sur l'égalité que nous avons incorporé aux statuts. Cet énoncé devait être lu au début

de tous les congrès, ateliers et assemblées. Par conséquent, si une personne jugeait ne pas avoir été bien traitée par quelqu'un d'autre, il existait un mécanisme permettant de résoudre ce genre de comportement inapproprié.

« Nous avons établi un processus de protection et un code de conduite. Des membres ont reçu une formation sur la façon de traiter ces incidents de discrimination pendant les activités syndicales. Toute personne reconnue comme ayant dit des paroles ou posé des gestes inacceptables ou allant à l'encontre du code de conduite devait s'excuser, sinon elle était expulsée de l'activité.

« En outre, nous avons développé un cours afin d'aider les membres à comprendre pourquoi l'homophobie et la transphobie constituent des problèmes qui concernent le syndicat.

⁴⁰ Entrevue réalisée par l'auteure pour la première édition, le 3 juin 2014.

« J'ai été élu président en 1995, quand Mike Harris du Parti conservateur est devenu premier ministre. Notre grève a été la première contre le gouvernement Harris. En décembre de cette année-là, nous avons rejeté tous les compromis qu'on exigeait de nous, ce qui a rehaussé ma crédibilité auprès de mes collègues pour qui j'étais seulement le type "gai". Désormais, ils me considéraient aussi comme un syndicaliste.

« J'ai grandi en milieu rural en Ontario dans une famille de la classe ouvrière. À l'époque où j'ai fait mon secondaire, mon père gagnait 5 \$ l'heure. Je comprenais le rôle des syndicats et les liens entre les droits des travailleurs et les droits de la personne, comme d'autres personnes au sein du syndicat.

« Les gens ont été surpris que je sois élu. Depuis, j'ai obtenu le soutien de nombreux membres qui n'auraient jamais cru qu'un jour ils appuieraient un président "gai", parce qu'ils me voient tout simplement comme 'leur' président, sans égard à mon orientation sexuelle.

« Autrefois, seulement trois ou quatre personnes assistaient aux caucus LGBT. À l'heure actuelle, lors de nos réunions les plus importantes, de 50 à 60 personnes LGBT peuvent y prendre part, sans parler des personnes trans affirmées au sein des sections locales.

« Après l'élection de Judy Darcy à la présidence nationale, l'appui au droit à l'égalité au travail s'est accru. La présidente nationale du syndicat se doit de soutenir les initiatives visant à faire progresser les efforts à cet égard, en orientant les ressources, en engageant des fonds, autrement rien ne se produit. Son leadership nous a aidés à faire rapidement avancer notre cause à l'interne. »

Q. : Que devons-nous faire encore pour promouvoir les droits des personnes LGBTQ2?

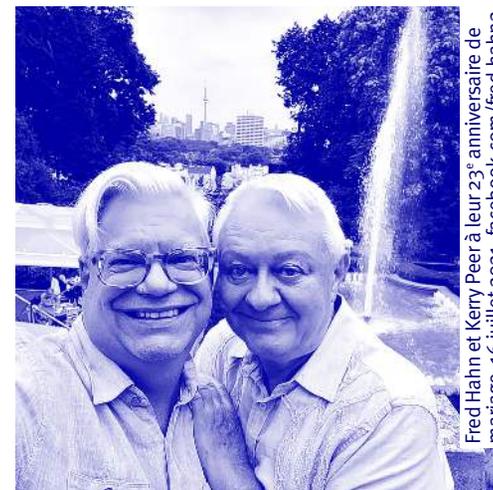
R. : « Avant tout, nous devons négocier davantage au nom des personnes transgenres. Je suis fier que notre section locale à l'Université York ait été la première au pays à négocier des congés payés pour les personnes en transition.

« Nous avons besoin d'autres programmes d'éducation et de formation pour nos membres et devons établir le lien entre les formations et le travail de nos syndicats. Par exemple, nos membres doivent comprendre pourquoi le racisme profite à l'employeur et comment le racisme nuit aux travailleurs et aux syndicats.

« Nous avons effectué des changements juridiques et amené les dirigeants à penser différemment, mais nous n'avons pas encore vraiment mobilisé les membres et changé les mentalités dans leurs milieux.

« Lors de chaque congrès, je présente mon partenaire, je le remercie et je l'embrasse bien fort devant tous les délégués.

« La première fois que j'ai agi ainsi, un homme s'est approché de nous en courant, disant : "Je veux que vous sachiez que je n'avais jamais révélé mon orientation sexuelle à personne. Cependant, quand je vous ai vu, vous, le président du syndicat, embrasser votre partenaire, je l'ai dévoilée aux membres de ma section locale présents au congrès." ».



Fred Hahn et Kerry Peer à leur 23^e anniversaire de mariage, 16 juillet 2021, facebook.com/fred.hahn2

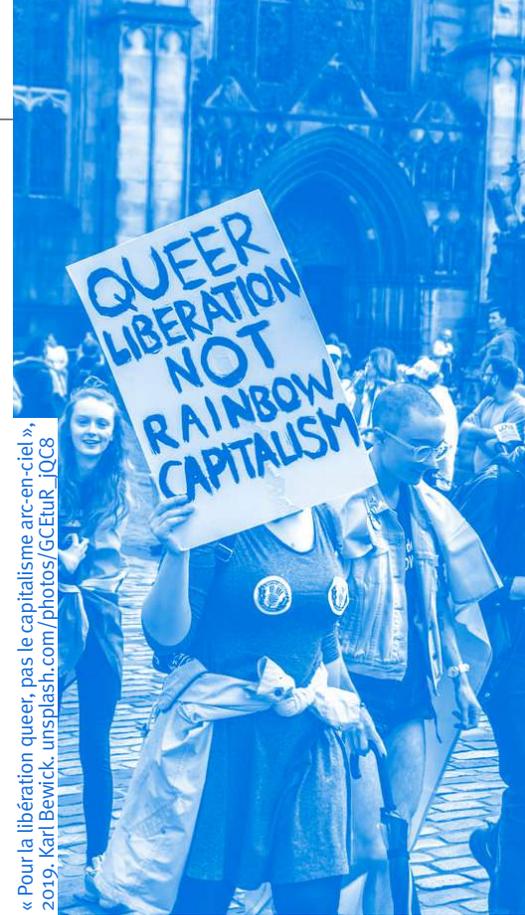
07

En conclusion

Les syndicats et les principes d'égalité



Tout au long de l'histoire, les collectivités et les syndicats se sont battus pour leurs droits et libertés, non sans difficultés. Ils n'auraient pas réalisé d'aussi grandes avancées s'ils ne s'étaient pas mobilisés et appuyés les uns les autres. L'histoire de succès relativement aux droits des personnes LGBTQ2 au Canada montre l'importance des syndicats pour la société canadienne et la démocratie au pays. Elle montre aussi que nous devons forger des alliances avec d'autres groupes en difficulté, dont les droits sont également violés. Les démocraties ont besoin d'institutions et de mouvements sociaux solides sur lesquels reposer. Les syndicats font partie de cette base indispensable, tout comme, pour n'en nommer que quelques-uns, les mouvements en faveur des droits des Autochtones, le mouvement contre le racisme, le mouvement féministe, les mouvements environnementaux et de lutte contre les changements climatiques, les mouvements contre la guerre et ceux favorisant le désarmement et la paix.



« Pour la libération queer, pas le capitalisme arc-en-ciel », 2019, Karl Bewick. unsplash.com/photos/GCEtur_jQC8

L'économie a changé considérablement depuis les années 1970 en raison des effets du néolibéralisme⁴¹. La perte d'emplois rémunérateurs, la réduction et la privatisation des services publics, la précarité croissante du travail ou même l'absence de travail, intensifient la pauvreté et la marginalisation au pays. Les attaques contre les travailleurs et leurs syndicats, et celles menées contre d'autres collectivités telles que les féministes, les Autochtones, les populations racisées, les groupes ethno-religieux et les personnes pauvres, affaiblissent davantage les progrès accomplis en faveur de l'égalité et de la dignité.

⁴¹ Pour comprendre le néolibéralisme, ce dont il s'agit et ses répercussions, regardez l'excellente vidéo réalisée par les militants gais de Toronto, Tim McCaskell et Richard Fung, à <http://vimeo.com/6803752>.

Les politiques du gouvernement conservateur de Harper ont accentué le chômage, la précarité d'emploi et la privatisation, et elles ont entraîné d'autres pertes d'emplois et de salaires. Les conservateurs ont accordé des allègements fiscaux supplémentaires aux entreprises qui ne paient déjà pas leur juste part d'impôts et ils ont renforcé les politiques d'immigration racistes et le recours aux travailleurs étrangers précaires. En outre, ils n'ont pas respecté les traités ni négocié de bonne foi avec les communautés autochtones, ils ont violé des conventions collectives, réduit les services sociaux et le filet de sécurité sociale, et compromis davantage l'environnement naturel. Toutes ces mesures ont accru le chômage chez les jeunes et les personnes plus âgées, la pauvreté chez les mères monoparentales, l'insécurité chez les aînés et l'inégalité à l'échelle du pays.

De telles mesures érodent les acquis des travailleurs et des communautés LGBTQ2 et elles menacent d'affaiblir davantage les syndicats qui ont soutenu ces victoires au nom de l'équité.

Nous avons encore beaucoup à faire relativement à l'égalité des droits des travailleuses et des travailleurs LGBTQ2, de leurs communautés et de tous nos camarades. Nous devons toujours surmonter des problèmes persistants, comme le suicide chez les jeunes LGBT et chez d'autres jeunes, ainsi que les nombreuses formes de racisme, de sexisme, de violence et de discrimination qui demeurent chroniques dans notre société.

Les communautés LGBTQ2 doivent continuer de participer à l'élaboration d'un projet de société démocratique et inclusif. Impliquez-vous et édifiez des villes et des milieux qui reconnaissent l'importance des droits de la personne. Vous pouvez le faire dans les domaines des sports et des arts, au sein de groupes culturels, de groupes de femmes ou de jeunes, de groupes luttant contre le racisme et la pauvreté, solidairement avec celles et ceux qui défendent les droits des Autochtones et les droits des personnes handicapées, ainsi qu'au sein de vos syndicats. Si vous n'avez pas de syndicat, approchez-en un ou formez-en un. Autrement, impliquez-vous activement dans le vôtre, défendez vos droits et utilisez le syndicat comme vecteur de changement social.

Il ne fait aucun doute que sans l'appui, la mobilisation et l'aide financière des syndicats, les communautés LGBTQ2 n'auraient pu faire reconnaître les nombreux droits à l'égalité dont elles jouissent aujourd'hui.

Voici ce que nous avons gagné :

- ✓ L'adoption de nouvelles lois anti-discrimination. En plus de soutenir les travailleurs des communautés LGBTQ2, les syndicats se sont aussi mobilisés afin de garantir l'équité salariale, d'assurer l'égalité en matière d'emploi et de revoir la définition de la famille pour les congés parentaux, familiaux et sociaux, et ils ont gagné. Les syndicats se sont opposés à la discrimination à l'embauche et lors de promotions.
- ✓ Ces luttes ont produit des gains pour les travailleurs des communautés LGBTQ2, les travailleurs racisés, les travailleurs handicapés, les travailleurs autochtones, les femmes et toutes les personnes qui se heurtent à des discriminations multiples et intersectionnelles. Il s'agit d'une seule et même lutte.
- ✓ La négociation d'avantages sociaux (égaux) pour conjoints de même sexe et leurs familles dans les conventions collectives. Grâce aux efforts des syndicats, ces droits ont été élargis et accordés aux autres personnes LGBTQ2 non syndiquées à la suite de recours juridiques visant à faire changer les lois provinciales et fédérales.
- ✓ Le droit à des milieux de travail sécuritaires et exempts de harcèlement, et l'inclusion du harcèlement dans les lois sur la santé et la sécurité.
- ✓ La reconnaissance juridique de l'égalité en matière de mariage (entre conjoints de même sexe).
- ✓ Du soutien pour les personnes LGBTQ2 qui ne sont membre d'aucun syndicat, comme les jeunes dans les écoles, et pour les alliances gais-hétéros.
- ✓ Du soutien pour nous toutes et tous, sans égard à qui nous sommes, afin que nous puissions vivre dans la dignité et le respect de soi au sein de milieux démocratiques et inclusifs.

Bibliographie

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA (CTC). *Policy Statement on Sexual Orientation*, 20^e Congrès statutaire, 16-20 mai, Ottawa, 1994.

CHAMBERLAND, L., J. J. LÉVY, O. KAMGAIN, P. PARVARESH et M. BÈGUE. *L'accès à l'égalité des personnes LGBT* dans (éd.) F. Saillant et E. Lamoureux, *InterReconnaissance : La mémoire des droits dans le milieu communautaire au Québec*, Canada, Les Presses de l'Université Laval, 2018, p. 49-112.

FERNANDEZ, Lynn et Jim SILVER. *Indigenous People, Wage Labour and Trade Unions: The Historical Experience in Canada*, Centre canadien de politiques alternatives (CCPA), Manitoba, 2017.
<https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Manitoba%20Office/2018/01/Indigenous%20Workers%20CUPE500.pdf>, consulté le 24 mai 2019.

HASTEN, L. *In Search of the "Berdache": Multiple Genders and Myths*, 2002.

HUNT, Gerald et Jonathan EATON. *We Are Family: Labour Responds to Gay, Lesbian, Bisexual, and Transgender Workers*, dans *Equity, Diversity and Canadian Labour*, (éd.) Gerald Hunt and David Rayside, University of Toronto Press, 2007, Toronto, p. 135-155.

MCLEOD, Albert. *The Experience of Aboriginal Peoples*, dans *A New Look at Homophobia and Heterosexism in Canada*, Société canadienne du sida, Ottawa, 2003, p. 27-37.
<https://www.rainbowhealthontario.ca/resources/a-new-look-at-homophobia-and-heterosexism-in-canada/>

MEDICINE, B. *Directions in gender research in American Indian societies: Two-spirits and other categories*, 2002.

PETERSON, Cynthia. *Fighting It Out in Canadian Courts*, dans *Laboring for Rights: A Global Perspective on Union Responses to Sexual Diversity*, (éd.) Gerald Hunt, Temple University Press, Philadelphia, 1999, p. 37-57.

SMITH, Donna. *Confronting Limits, Pushing Boundaries. LGBTQ Education and Activism*, dans *Cracking Labour's Glass Ceiling: Transforming Lives Through Women's Union Education*, (éd.) Hanson, C., A. Paavo and Sisters in Labour Education, Fernwood Publishing, Halifax et Winnipeg, 2019, p. 38-39.

Outils en français

Chamberland, Line et al. 2008. *Placard et travail : Dire ou taire son homosexualité*. Centre collégial de développement de matériel didactique.
<http://homophobie.ccdmd.qc.ca/>

Chamberland, Line et al. 2007. *Gais et lesbiennes en milieu de travail, Rapport synthèse de recherche*. Collège de Maisonneuve et Institut de recherches et d'études féministes, 122 p. http://homophobie.ccdmd.qc.ca/medias/pdfs/homophobie_integral.pdf

CSN. 2017. *Ni plus ni moins comme tout le monde! Guide d'animation sur la diversité sexuelle et de genre*. https://www.csn.qc.ca/2017-06-01_lgbt_publication_csn/

Commentaires de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), Consultation sur le plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022 (Policy analysis submitted to the Quebec government consultation on its National Plan of Action against Homophobia and Transphobia 2017-2022)
https://www.csn.qc.ca/2016-08-26_commentaires_homophobie-transphobie/

Centrale des syndicats du Québec (CSQ), *Matériel pédagogique sur la diversité sexuelle et de genre pour la petite enfance, l'école primaire et l'école secondaire*.
<http://www.diversite.lacsq.org/ressources/>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1994. *DE L'ILLÉGALITÉ À L'ÉGALITÉ, Rapport de la consultation publique sur la violence et la discrimination envers les gais et lesbiennes*.
https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/rapport_consultation_homophobie_1994.pdf

Dubuc, Dominique. *LGBTQI2SNBA+, Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle*, FNEEQ-CSN, mai 2017.
<https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire-final-21082017.pdf>

Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ), *Outils de sensibilisation sur la diversité sexuelle*, corporelle et de genre.
<https://ftq.qc.ca/outils-de-sensibilisation-glb/>

Table Nationale de Lutte Contre l'homophobie et la Transphobie des Réseaux de l'Éducation *Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail*, 72 p., 2019.
 Version française papier : ISBN 978-2-89061-140-5.
 Version française en ligne : ISBN 978-2-89061-141-2.
http://tablehomophobietransphobie.org/wp-content/uploads/2018/03/1819-289_1-BrochJeunesTrans_FR_web.pdf

Outils en anglais

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA (CTC). *Workers in Transition: A Practical Guide for Union Representatives and Trans Union Members*. Aucune date. Le guide est en cours de révision. Veuillez consulter le site Web du CTC pour en obtenir la version la plus récente.

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP). *Bargaining LGBTTI rights: A checklist for collective agreement language = Négocier les droits des personnes LGBTQ2+ : Aide-mémoire pour des clauses de convention collective*, aucune date.
<https://cupe.ca/bargaining-lgbtqi-rights-checklist-collective-agreement-language>, consulté le 20 juillet 2019.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS (CSN). *No more no less: just like everyone else! Facilitation Guide on Sexual and Gender Diversity = Ni plus, ni moins, comme toute le monde! Guide d'animation sur la diversité sexuelle et de genre*, 2017.
https://www.csn.qc.ca/csn_no_more_no_less_anglais_final/, consulté le 12 juillet 2019.

HERMAN, Didi. *Are We Family? Lesbian Rights and Women's Liberation*, Osgoode Hall Law Journal, 1990, 28, 4, p. 789-815.

HUNT, Gerald. *Organized Labour and Sexual Diversity and Union Activism in Canada*, dans (éd.) Fiona Colgan et Sue Ledwith, *Gender, Diversity and Trade Unions: International Perspectives*, 2003.

HUNT, Gerald. *Laboring for Rights: Unions and Sexual Diversity across Nations*, dans *Laboring for Rights: A Global Perspective on Union Responses to Sexual Diversity*, (éd.) Gerald Hunt, Temple University Press, Philadelphie, 1999.

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC). *History in the making: PSAC works for GLBT rights*. AFPC, Ottawa, 2014.
<http://psacunion.ca/history-glbti-rights>, consulté le 20 juillet 2019.

SALAH, Trish. *Reflections on Trans Organizing, Trade Unionism and Radical Communities*, dans *Trans Activism in Canada: A Reader*, (éd.) Dan Irving and Rupert Raj, Canadian Scholar's Press, Toronto, 2014.

TABLE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE DES RÉSEAUX DE L'ÉDUCATION. Support and inclusion measures for trans and non-binary people in the work environment, 72 p., 2019. Print Edition – English: ISBN 978-2-89061-142-9. Online Edition – English: ISBN 978-2-89061-143-6.
http://tablehomophobietransphobie.org/wp-content/uploads/2020/02/1819-289_2-Broch-JeunesTrans_EN_web.pdf

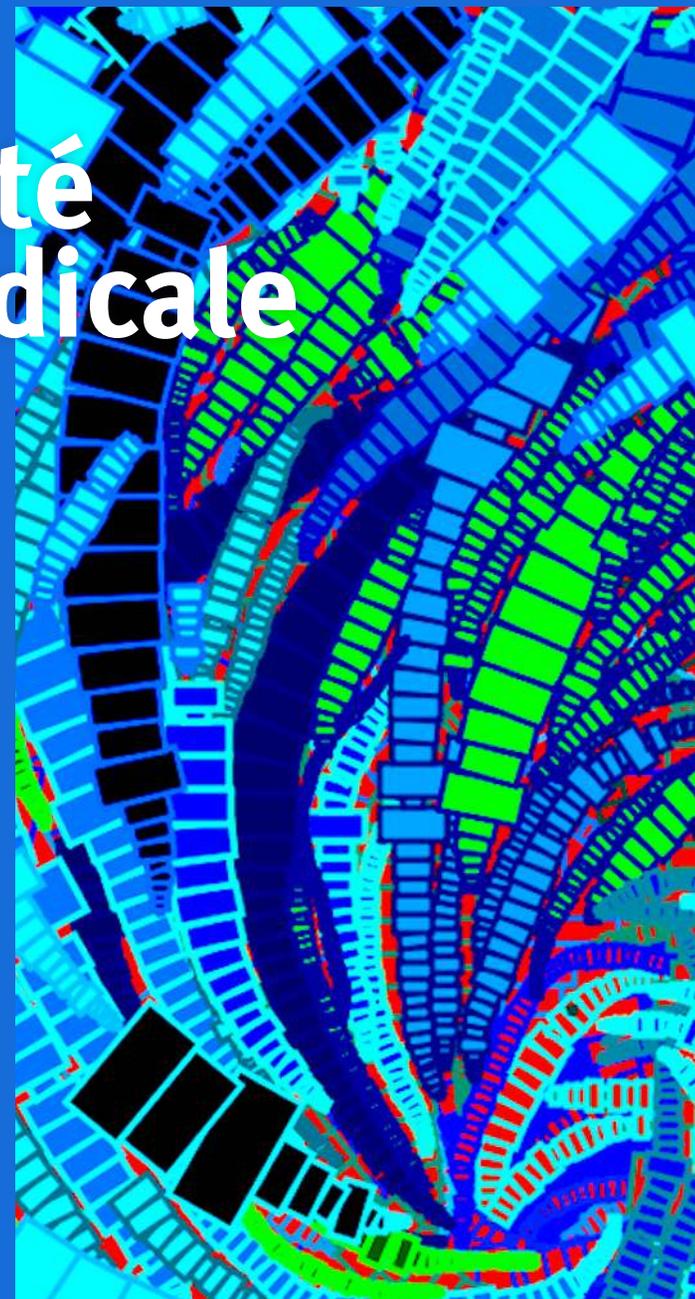
UNIFOR. *To Our Allies: Everything You Ever Wanted to Know about Lesbian, Gay, Bisexual and Trans Issues. Well, not Everything...*, aucune date. http://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/unifor-pride-to-our-allies-en_fin_web.pdf, consulté le 20 juillet 2019. Cette brochure est également disponible en français. Contactez-nous à fierteunifor@unifor.org pour plus d'informations.





Fierté syndicale

Nouvelle édition Prabha Khosla



Nos luttes,
nos victoires

Une brève histoire du rôle des travailleuses lesbiennes et des travailleurs gais dans la lutte pour la reconnaissance de leurs droits au Québec et au Canada