



**Mémoire conjoint  
sur la discrimination et la violence  
envers les lesbiennes et les gais au Québec**

présenté par

la Confédération des syndicats nationaux

et

le Conseil central du Montréal métropolitain

devant

la Commission des droits de la personne  
du Québec

22 novembre 1993



## TABLE DES MATIÈRES

|      |   |    |
|------|---|----|
| I.   | Introduction .....  | 5  |
| II.  | Portrait de la situation de la discrimination<br>en milieu de travail ..... | 9  |
| III. | L'insuffisance des protections légales actuelles.....                       | 15 |
| IV.  | Les besoins en matière de santé<br>et de services psychosociaux.....        | 27 |
| V.   | Recommandations .....   | 31 |



## I. INTRODUCTION

La Confédération des syndicats nationaux et le Conseil central du Montréal métropolitain tiennent à remercier la Commission des droits de la personne de leur donner l'occasion de présenter leur point de vue concernant la discrimination ou la violence faite à l'égard de la communauté des gais et des lesbiennes.

La CSN est un mouvement syndical qui compte plus de 250 000 membres regroupés dans près de 2 200 syndicats locaux répartis sur l'ensemble du territoire québécois et accrédités dans tous les secteurs d'activité économique au Québec. Le Conseil central du Montréal métropolitain est le porte-parole régional de la CSN qui compte près de 80 000 membres. De plus, la CSN et le Conseil central sont des organisations syndicales bien enracinées dans leur milieu. Depuis leurs origines, elles oeuvrent dans le but d'améliorer le sort non seulement des membres de leurs syndicats affiliés mais aussi de toutes celles et de tous ceux qui, très souvent, sont les plus marginalisés de notre société.

Dans nos organisations comme dans nos syndicats affiliés, nous retrouvons donc les mêmes débats, les mêmes interrogations, les mêmes choix auxquels est confrontée la population québécoise quant à la place et aux droits des minorités.

### **Les communautés des gais et des lesbiennes et la CSN**

Depuis quelques années, nous avons pris plusieurs initiatives sur différentes questions reliées aux droits des personnes homosexuelles.

En 1988, le 54<sup>e</sup> Congrès confédéral de la CSN recommandait la mise sur pied d'un comité de travail dont le mandat consistait à faire enquête sur les réalités vécues par les membres de ces minorités dans les milieux de travail et à proposer des mesures concrètes pour éliminer toutes les formes de discrimination vécues par les lesbiennes et les gais. Ce comité de travail a initié plusieurs activités dont une enquête

par questionnaire auprès des syndicats de la CSN sur la discrimination, des rencontres avec les organismes membres de la CSN (fédérations et conseils centraux) et a élaboré une clause-type concernant la notion de conjointe et de conjoint de même sexe.

En décembre 1991, le Conseil central du Montréal métropolitain ajoutait à ses statuts et règlements un nouveau front de lutte: celui des lesbiennes et des gais. Le mandat du comité régional, composé de dix membres provenant des syndicats de la région montréalaise, est de diffuser de l'information sur les réalités que vivent les lesbiennes et les gais, de définir les obstacles à leur intégration, de combattre toute forme de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, de susciter et de participer aux mouvements de lutte concernant les droits des personnes homosexuelles. À cet effet, le Comité du Conseil central participe activement aux travaux de la Table de concertation des lesbiennes et des gais du grand Montréal.

Nous souscrivons donc à la recommandation 1 du rapport du comité interne de la Commission sur la violence et la discrimination qui mentionne l'importance, sur le plan de la concertation avec les groupes communautaires, de réactualiser les liens et les échanges avec les communautés homosexuelles.

Il nous apparaît important de ne pas négliger les réseaux naturels que se sont donnés ces communautés à savoir les associations de lesbiennes et de gais. Ces associations pénètrent beaucoup plus efficacement ces milieux et peuvent contribuer à aplanir certaines difficultés. Enfin, elles peuvent s'avérer des partenaires sociaux de premier plan pour toute société désireuse d'édifier un véritable projet collectif de société pluraliste et égalitaire.

Le mémoire que nous vous présentons aujourd'hui puise donc largement dans l'expérience que la CSN et le CCMM ont développée au cours des dernières années et dégage certaines observations ainsi que quelques recommandations regroupées sous les thèmes suivants:

- un portrait de la situation de la discrimination faite à l'égard des personnes homosexuelles en milieu de travail;
- l'insuffisance des protections légales actuelles;
- les besoins en matière de santé et des services psychosociaux.

Nous espérons vivement que les audiences publiques de la Commission des droits de la personne aident à bannir certains préjugés très présents dans notre société face à la communauté des lesbiennes et des gais et fassent progresser la réflexion sur la nécessité de faire reconnaître la pleine égalité de ce groupe discriminé.





## II. PORTRAIT DE LA SITUATION DE LA DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL

En décembre 1977, le Gouvernement du Québec devenait le premier en Amérique du Nord à accorder des droits civils aux lesbiennes et aux gais, en interdisant la discrimination à leur égard par le biais de la Charte des droits et libertés de la personne.

Quant à elle, la CSN se préoccupe, depuis plusieurs années, de faire inclure dans les conventions collectives qu'elle négocie, une clause de non-discrimination incluant, entre autres, le motif de l'orientation sexuelle.

En 1990, le Comité de travail des lesbiennes et des gais de la CSN décidait de mener une consultation auprès des différentes instances du mouvement sur la discrimination faite aux lesbiennes et aux gais en milieu de travail. Selon les données recueillies, les protections légales actuelles n'ont pas suffi à enrayer la discrimination: celle-ci continue d'exister en milieu de travail, tantôt ouvertement, tantôt camouflée sous d'autres prétextes. D'autre part, les recours légaux apparaissent peu efficaces et sous-utilisés.

### Les attitudes discriminantes

Il est très difficile de mesurer l'incidence de la discrimination envers les lesbiennes et les gais. Ce qui est ressorti de notre consultation ainsi que des témoignages de lesbiennes et de gais recueillis au même moment, c'est que cette discrimination se manifeste de plusieurs manières et à des degrés divers. Toutefois, aucune de ces manifestations ne nous semble anodine puisqu'elles se renforcent les unes les autres. Ainsi 39% des répondantes et répondants rapportent avoir été témoins ou victimes de moqueries et 26% d'attitudes dénigrantes: blagues, bavardages et rires en coin, commentaires ironiques, paroles blessantes ou injurieuses; bref, des comportements qui expriment, tantôt subtilement, tantôt directement, le mépris envers celles et ceux qui ont une sexualité différente de celle imposée par les normes

sociales. L'impact de telles attitudes est plus grand qu'il ne semble au premier abord: comment une personne qui se sent discriminée sur la base de son orientation sexuelle peut-elle porter plainte si elle craint de s'exposer à des railleries et des remarques désobligeantes, de perdre l'estime de ses camarades de travail, de ne pas recevoir l'appui de sa représentante ou de son représentant syndical?

Bien plus, 6% des répondantes et des répondants affirment avoir observé des conduites d'évitement et de rejet: par exemple, on évitera de côtoyer des lesbiennes ou des gais, surtout si ces personnes s'affichent ouvertement, on craindra de partager une chambre d'hôtel avec elles. L'ignorance et les préjugés nourrissent la méfiance et conduisent une telle mise à l'écart.

Malgré une certaine évolution du discours au premier degré, ces préjugés demeurent encore bien ancrés. Une enquête auprès de jeunes de l'Outaouais indique qu'une majorité d'entre eux disent accepter les personnes homosexuelles mais qu'ils les considèrent comme des malades ou des anormales.

De même, la confusion persiste toujours entre homosexualité et pédophilie ou une forme quelconque d'abus sexuel. Tous ces préjugés peuvent entacher la crédibilité professionnelle s'il advenait que l'orientation sexuelle devienne connue; ils peuvent être utilisés pour miner la réputation personnelle ou professionnelle d'une personne, faire pression ou jeter du discrédit sur elle:

Des exemples: laisser planer des soupçons sur la conduite sexuelle d'un travailleur gai avec des patients en traitement, disqualifier le point de vue d'une féministe (*On le sait bien, ce sont toutes des lesbiennes qui haïssent les hommes*); reprocher à une lesbienne ou à un gai de trop s'afficher, de ternir ainsi l'image de l'établissement ou de déplaire à la clientèle et ce, sans aucune preuve ni plainte à cet effet. Celles et ceux qui travaillent auprès des enfants et des adolescents, les travailleuses et travailleurs en garderie par exemple, sont

particulièrement susceptibles de voir la qualité de leur travail et leurs compétences professionnelles remises en doute sur la seule base de leur orientation sexuelle. De même, les intervenantes et intervenants qui, par leurs fonctions, ont des contacts physiques d'ordre professionnel, thérapeutique ou médical avec des clients du même sexe, sont plus vulnérables à des soupçons ou des à accusations sans fondement d'agression sexuelle.

Enfin, la situation des lesbiennes dans les secteurs d'emplois non traditionnels est doublement fragile: déjà en tant que femmes qui tentent de percer dans des métiers d'hommes, elles doivent faire leurs preuves dans un contexte où elles subissent souvent du harcèlement de la part des autres employés. Plusieurs préfèrent se taire sur leur lesbianisme pour ne pas donner plus de prise aux sarcasmes et aux attaques personnelles dont elles sont l'objet.

#### **La discrimination par l'employeur**

Lorsque de telles attitudes discriminantes sont le fait de l'employeur ou du supérieur immédiat, les conséquences peuvent prendre un caractère plus grave: harcèlement, menaces de mesures disciplinaires sous un prétexte fallacieux, menaces de congédiement, refus d'engager ou de réengager quelqu'un, pression pour l'amener à démissionner. Le droit au travail est alors compromis.

Dans la consultation menée par le Comité de la CSN, 2% des répondantes et répondants rapportent avoir été témoins de cas de congédiement, 2% de refus d'embauche et 1,5% de refus de promotion. Ces chiffres, rappelons-le, s'appliquent à des groupes de travailleuses et de travailleurs syndiqués qui, en très grande majorité, bénéficient d'une double protection, celle de la Charte et celle de leur convention collective. La discrimination se camoufle alors sous d'autres prétextes et non pas sur celui de l'orientation sexuelle.

Il arrive également que plusieurs motifs de discrimination s'entremêlent les uns aux autres, comme lorsque des patrons utilisent l'orientation sexuelle pour dénigrer un militant syndical ou faire pression sur lui ainsi qu'il nous l'a été rapporté dans certains témoignages.

Au moment d'un engagement ou d'une promotion, la candidate lesbienne ou le candidat gai peut voir ses chances diminuées si son orientation sexuelle est connue ou soupçonnée de quelque façon, tantôt à cause de son apparence extérieure, surtout s'il s'agit d'un poste où il y a un contact avec le public, tantôt parce que cette personne est étiquetée comme lesbienne ou gai dans un milieu où tout le monde se connaît, tantôt parce qu'elle a inclu dans son curriculum vitae des activités indiquant son implication dans les communautés des lesbiennes et des gais.

Comment une personne peut-elle démontrer que sa candidature a été refusée ou écartée spécifiquement à cause de son orientation sexuelle? Faut-il que les lesbiennes et les gais vivent «dans le placard» pour s'assurer d'avoir des chances égales? Par ailleurs, l'imposition d'un test VIH à l'embauche constitue-t-elle une façon de dépister la maladie pour mieux la combattre, ou plutôt une façon «de dépister les personnes homosexuelles» pour leur retirer ensuite leur droit au travail en ne retenant pas leur candidature?

Notre consultation cherchait à évaluer l'ampleur de la discrimination faite aux lesbiennes et aux gais d'après les observations des militantes et militants syndicaux qui en avaient été victimes ou témoins. Les résultats obtenus convergent avec ceux d'autres enquêtes mais l'incidence d'actes discriminatoires apparaît nettement plus élevée lorsque ces enquêtes se fondent exclusivement sur les témoignages de lesbiennes et de gais.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> La liste des enquêtes et autres ouvrages consultés est présentée en annexe. Cependant, nous devons déplorer ici l'absence d'études sociologiques approfondies sur la discrimination faite aux lesbiennes et aux gais en milieu de travail au Québec.

La discrimination informelle (moqueries, bavardages et insinuations) est la plus fréquemment observée. Mais la majorité des lesbiennes et des gais anticipent des conséquences négatives plus sérieuses encore si leur orientation sexuelle devient largement connue en milieu de travail: harcèlement, perte de crédibilité et d'influence, exclusion de certains emplois, diminution des chances d'avancement, perte d'emploi. La décision de dévoiler ou non son orientation sexuelle est une préoccupation constante pour ces personnes à cause des risques encourus et de la gravité des conséquences possibles.

Certains facteurs tels que la sécurité d'emploi, l'acceptation de l'homosexualité par le milieu de travail, et en particulier par les supérieurs, favorisent une plus grande visibilité. Mais la majorité des lesbiennes et des gais se protègent des risques de discrimination en établissant une séparation étanche entre leur vie au travail et leur vie privée, ou en ne dévoilant leur orientation sexuelle qu'à des personnes de confiance. Lorsque certains affirment ne pas subir de discrimination dans leur milieu de travail parce que «personne n'est au courant», que doit-on en conclure?

Un argument couramment évoqué pour minimiser l'importance et la gravité de la discrimination faite aux lesbiennes et aux gais est le faible nombre de plaintes formelles. Or les barrières à franchir sont nombreuses pour celles et ceux qui veulent porter plainte et surtout avoir quelque chance d'obtenir gain de cause. Une telle démarche implique de se rendre visible, non plus seulement auprès de personnes de confiance mais largement et sans retour en arrière possible. Alors, il faut être prêt à revivre les humiliations subies et en mesure d'assumer le fardeau de la preuve, puisque la discrimination se dissimule sous d'autres prétextes. Plus la question de l'homosexualité est taboue dans un milieu de travail, plus ces conditions sont difficiles à réaliser.

À l'intérieur même de la CSN, la mise sur pied d'un comité de travail des lesbiennes et des gais, de même que le processus de consultation nous ont confrontés à différentes réticences à aborder le sujet de l'homosexualité. Le travail d'éducation et de sensibilisation s'est amorcé depuis; des progrès ont été réalisés mais il reste encore beaucoup à faire.



### III. L'INSUFFISANCE DES PROTECTIONS LÉGALES ACTUELLES

#### a) Reconnaissance du droit à l'égalité

Les protections formelles ne suffisent pas pour enrayer toute forme de discrimination envers les lesbiennes et les gais. Cependant, elles demeurent un élément fondamental et une étape essentielle de la reconnaissance pleine et entière de leurs droits comme travailleuses et travailleurs, comme citoyennes et citoyens. Rappelons que la Charte canadienne des droits ne reconnaît toujours pas explicitement l'orientation sexuelle comme motif de discrimination, malgré les pressions politiques exercées en ce sens. Pour la CSN, l'inclusion d'une clause de non-discrimination dans les conventions collectives constitue une police d'assurance supplémentaire qui permet aux travailleuses et travailleurs syndiqués d'avoir d'autres types de recours que le mécanisme de plainte à la Commission des droits de la personne. Qu'advient-il des travailleuses et travailleurs non syndiqués, qui représentent la plus grande part de la main-d'oeuvre québécoise et ne bénéficient pas des protections qu'apportent les dispositions d'une convention collective. Comment peuvent-ils faire valoir leurs droits et quels sont leurs recours?

Il faut également se préoccuper des lesbiennes et des gais vivant en région et qui se retrouvent souvent isolés et privés du support du milieu communautaire.

Trop souvent, les lesbiennes et les gais sont encore perçus comme des êtres inférieurs que l'on peut traiter différemment des autres, de qui l'on peut se moquer allègrement, que l'on peut dénigrer ou disqualifier. Trop souvent, on se contente de les ignorer, on ne se préoccupe pas vraiment de connaître leur réalité, leur vie, leurs couples et leurs familles, leurs communautés, leur diversité.

La discrimination informelle, la plus répandue, est aussi la plus difficile à mettre en preuve devant les tribunaux. Elle témoigne d'un manque

de sensibilité, sinon d'une intolérance vis-à-vis l'expression d'une sexualité différente. Certes, toutes les formes de discrimination n'ont pas la même portée ni les mêmes conséquences pour les personnes qui les subissent. Il n'existe pas de *petites discriminations* puisque ce sont celles-là qui valident ou qui accréditent les autres discriminations dont les conséquences sont plus lourdes. Selon notre analyse, il y a un besoin évident d'informer davantage la population sur les réalités vécues par ce groupe. Mais l'information et la sensibilisation ne pouvant suffire à elles seules à contrer la discrimination, il devient important d'appuyer cette démarche par des mesures législatives plus étanches.

**b) Reconnaissance de la conjointe ou du conjoint de même sexe**

Depuis sa formation en 1989, les premières démarches du Comité de travail des gais et lesbiennes de la CSN furent d'évaluer l'impact de la discrimination vécue par les personnes homosexuelles en milieu de travail et d'amorcer le débat, au sein de notre mouvement, sur la reconnaissance de la conjointe ou du conjoint de même sexe afin que toutes les travailleuses et tous les travailleurs, sans égard à leur orientation sexuelle, puissent bénéficier de la pleine égalité dans l'exercice de leurs droits.

Dans un premier temps, la tournée de consultation et de sensibilisation organisée dans l'ensemble des instances des organismes de la CSN a permis de déceler sous quelles formes s'exerce la discrimination, d'en cerner les dimensions et d'identifier à l'aide d'un questionnaire, les difficultés auxquelles les lesbiennes et les gais sont confrontés.

*467 personnes ont complété le questionnaire; sur ce nombre 11% se sont identifiées lesbiennes ou gais. 87% ont formulé le souhait que la CSN défende des revendications pouvant mettre fin à la discrimination au travail faite aux lesbiennes et aux gais; 73% ont jugé assez et très importante l'inclusion d'une clause de non-discrimination dans les conventions collectives; 63% ont estimé assez et très importante la reconnaissance de la conjointe ou du conjoint de même sexe; 55% assez ou très importante l'application des congés parentaux aux conjointes ou conjoints lesbiennes ou gais.*



En décembre 1990, le Conseil fédéral de la CSN adoptait le premier rapport du Comité de travail des gais et lesbiennes et lui donnait le mandat *de poursuivre le travail amorcé en priorisant les revendications concernant la reconnaissance des conjointes ou conjoints de même sexe.*

Les pistes de revendications émanant de ce rapport font largement ressortir la nécessité d'une plus grande prise de conscience sociale face à la réalité des relations de couples et de familles des lesbiennes et des gais.

Il y est également démontré qu'en l'absence de reconnaissance légale, le couple de lesbiennes et de gais engagés dans une relation subit des pertes majeures au niveau des droits et avantages reliés à l'emploi, d'où l'importance de négocier des clauses de convention collective reconnaissant les conjointes et conjoints de même sexe. L'analyse du Comité est très éclairante à cet égard:

*Plusieurs des avantages de la convention collective sont liés au fait d'avoir une conjointe ou un conjoint: congés spéciaux, participation aux régimes d'assurances collectives, part du régime de retraite qui revient à la conjointe ou au conjoint survivant après le décès, etc. Les lesbiennes et les gais ne peuvent bénéficier de ces nombreux avantages ni de leur juste part de traitement différé que constituent les fonds de pension.*

*Par exemple, si la conjointe ou le conjoint tombe subitement malade, l'autre partenaire dans le couple homosexuel n'a droit à aucune journée de congé pour en prendre soin et ce, peu importe que la relation dure depuis cinq, dix ou vingt ans. C'est la même chose si elle ou il décède: la ou le partenaire ne peut légalement s'absenter pour assister à son enterrement.*

*Dans le domaine des avantages sociaux assurés, la conjointe ou le conjoint (ou ses enfants) ne peut bénéficier des régimes d'assurance-vie, de médicaments, d'assurances-dentaires et autres avantages négociés par le syndicat. Mentionnons aussi les congés d'adoption, de garde d'enfants, le remboursement de frais de déménagement, l'accès ou la gratuité de certains services, comme les frais de scolarité par exemple, pour les membres de la famille et les autres avantages semblables.*

*Un traitement égal et non discriminatoire des lesbiennes et des gais au travail doit comprendre l'attribution des avantages sociaux reliés au conjoint et à la famille sur un pied d'égalité, quel que soit le sexe de la conjointe ou du conjoint. Les clauses d'interdiction de la discrimination (de la Charte des droits et libertés de la personne) offrent une certaine protection individuelle mais ne suffisent pas pour faire reconnaître les relations avec une ou un partenaire de même sexe et donner accès aux mêmes droits et aux mêmes avantages prévus par la convention collective. Pour atteindre cet objectif, il faudra négocier des clauses qui redéfiniront la notion de conjointe ou de conjoint.*

## **Positions et revendications de la CSN**

Suite à un avis du Service juridique de la CSN sur la notion de conjointe ou de conjoint de même sexe en regard de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, le Comité de travail des gais et lesbiennes proposait au Conseil confédéral de la CSN de juin 1991:

- Que la CSN sensibilise les syndicats affiliés à l'importance de se doter, dans leurs statuts et règlements, d'une clause de non-discrimination à l'égard de tous les groupes minoritaires, notamment les lesbiennes et les gais:

### *Clause de non-discrimination*

*Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leur représentant respectif, n'exercent de menaces, contraintes, harcèlement ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de son sexe, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou des moyens qu'elle utilise pour y pallier, de ses liens de parenté, de sa situation parentale, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.*

*Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effets de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, notamment au niveau de l'embauche, de l'échelle des salaires, de l'avancement, des promotions, des transferts, des mises à pied, des*

*renvois, des rappels, de la discipline, de la classification, des avantages sociaux pour l'un des motifs ci-haut prévus. Le harcèlement est défini comme étant une conduite qui se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes non désirés ou imposés, à caractère vexatoire ou méprisant. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.*

- Que le Conseil confédéral réfère la définition suivante de conjointe et de conjoint au Comité de coordination générale des négociations de la CSN:

*Définition de conjointe et de conjoint*

*Une conjointe ou un conjoint est défini comme étant une personne avec qui la personne salariée a des relations matrimoniales, y compris l'union de fait, avec un partenaire de même sexe ou de sexe différent et que la personne salariée désigne à l'employeur comme étant sa conjointe ou son conjoint.*

*Cette désignation de même que toute modification ou révocation peut s'effectuer en tout temps sur avis à l'employeur.*

*Cette définition s'applique pour définir toute autre relation familiale mentionnée dans la présente convention collective, y compris, mais sans s'y restreindre, la définition d'un « enfant » qui comprend l'enfant de la conjointe ou du conjoint et la définition des « beaux parents » qui comprend les relations équivalentes découlant d'union de fait ou de relations lesbiennes ou gaies.*

*Cette définition s'applique à tous les articles de la présente convention collective, y compris ceux concernant les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire et de retraite, sous réserve des dispositions législatives incompatibles. L'employeur ne doit contracter de tels régimes qu'auprès d'institutions qui acceptent cette définition et offrent cette protection.*

Afin d'assurer la continuité de cette action, les 1 800 délégué-es du 56<sup>e</sup> Congrès de mai 1992 mandataient la CSN afin:

- qu'elle revendique auprès des différents paliers de gouvernement une définition de conjointe et de conjoint qui soit la même dans l'ensemble des lois et des règlements et qui soit respectueuse des droits et libertés de toutes et tous notamment au niveau de l'état civil et de l'orientation sexuelle;
- qu'elle incite ses fédérations et ses syndicats, lors de leurs prochains renouvellements de convention collective, à négocier une clause définissant les conjointes et conjoints indépendamment de leur statut civil et de leur orientation sexuelle.

### **Les lois actuelles: aucune garantie pour le couple homosexuel**

*En l'absence d'une notion juridique absolue de conjoint en droit québécois, un arbitre appelé à interpréter ce terme devra recourir à différentes sources: d'abord, évidemment à la définition de la convention collective si elle en compte une, sinon aux lois, à la jurisprudence et aux dictionnaires.*

*On chercherait en vain une définition uniforme du terme conjoint aux lois du Québec. Chacun possède la sienne propre, quoiqu'elles puissent être très similaires sinon identiques d'une à l'autre. (Exemples: Loi sur les allocations d'aide aux familles, Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles, Loi sur l'assurance-automobile, Loi sur l'impôt sur le revenu, Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement, Loi sur les régimes complémentaires de retraite, Loi sur la sécurité du revenu, ...).*

Extrait de l'avis juridique de la CSN, juin 1991

Citant la Loi sur les normes du travail où l'on décrit comme conjoints l'homme et la femme qui sont mariés et cohabitent; qui vivent maritalement (mari et femme) et sont les père et mère d'un même enfant; qui vivent maritalement depuis au moins un an, l'avis du Service juridique de la CSN affirme que:

*Cette dernière définition, particulièrement claire sur le sexe des conjoints (au sens traditionnel), est importante en ce que les arbitres risquent de s'y limiter pour interpréter la convention collective. En effet, la Loi des normes du travail est une loi privilégiée à laquelle on se réfère en cas d'ambiguïté d'une convention collective. À cet égard, les auteurs Morin et Blouin (Arbitrage de griefs, Éditions Yvon Blais) déclarent:*

*En raison de la relation complémentaire de la convention collective aux lois du travail et aux lois sociales, le sens et la portée d'une disposition doivent être précisées en tenant compte de ces lois. Pour ce faire, l'arbitre peut incidemment être amené à établir la portée de ces lois et ce pouvoir lui est maintenant expressément reconnu (article 100.12, paragraphe a) Code du travail). Il ne peut certes les ignorer puisque très souvent, c'est en raison de ces lois que les parties ont convenu de telle ou telle disposition. Ces lois telles que comprises influencent nécessairement l'interprétation des dispositions de la convention collective qui ont justement pour objet d'en tenir compte.*

*On doit donc retenir que les lois québécoises, soit excluent carrément le couple homosexuel, soit demeurent ambiguës. Mais une telle ambiguïté risque d'être interprétée systématiquement comme une exclusion explicite. On n'a, pour s'en convaincre, qu'à consulter la jurisprudence rendue à ce jour sur les couples homosexuels.*

#### **a) La Charte canadienne des droits de la personne**

Le mutisme de la Charte canadienne des droits et libertés quant à la discrimination basée sur l'orientation sexuelle soustrait les lesbiennes et les gais de droits fondamentaux qui peuvent avoir des répercussions importantes sur leur vie personnelle ou leur relation de couple ou de famille.

Malgré les pressions de nombreux groupes canadiens, dont la Confédération des syndicats nationaux, et l'engagement public du gouvernement canadien, il y a quelques années, à l'effet qu'il prendra toutes les mesures pour empêcher la discrimination fondée sur l'orientation

sexuelle dans tous les domaines de sa compétence, les dispositions de la Charte ne nomment pas comme motif illicite la discrimination basée sur l'orientation sexuelle au chapitre des droits à l'égalité. En effet, l'article 15 stipule:

*La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.*

Les tribunaux canadiens ou québécois chargés de l'application des principes liés à l'interprétation de la Charte, continuent de soutenir dans leurs décisions que l'intention du législateur est de garder intacte la notion de *cellule familiale traditionnelle* lorsqu'il s'agit de juger du bénéfice des lois en faveur de couples homosexuels, en particulier lorsqu'il s'agit de programmes d'assurances ou d'avantages sociaux liés à l'emploi.

Une brève analyse de la jurisprudence au Canada démontre explicitement que la notion de couple traditionnel, vivant ensemble comme mari et femme, permet aux juges de rester prudents quant à une interprétation plus ouverte ou libérale face à l'évolution de notre société d'où le maintien actuel du statu quo par l'exclusion du conjoint ou de la conjointe de même sexe comme bénéficiaire des mêmes avantages ou prérogatives accordés à la conjointe ou au conjoint hétérosexuel:

- refus de reconnaître le conjoint homosexuel aux fins de l'assurance dentaire;
- refus de «visites familiales» à un conjoint prisonnier;
- refus de congé de deuil pour décès du père d'un conjoint de même sexe;
- refus d'inscrire le conjoint de même sexe aux avantages de la loi sur les services de santé et aux services médicaux;
- refus d'accorder les bénéfices d'une pension de vieillesse;
- etc.

En décidant de limiter les recours à la Charte canadienne des droits de la personne sur la base de l'orientation sexuelle, le gouvernement canadien a marginalisé la communauté des lesbiennes et des gais et n'a aucunement favorisé leur intégration dans notre société. Nous déplorons donc l'inertie du gouvernement canadien à amender la Charte en faveur de la reconnaissance de droits fondamentaux de ce groupe discriminé.

La Charte canadienne, loi suprême du Canada, insérée dans la Constitution, n'est pas une simple loi, mais une loi dont les dispositions ont un effet prépondérant sur l'ensemble des lois qui régissent notre société. Elle doit répondre aux nouvelles réalités sociales et être inspirée par des valeurs basées sur le respect, la dignité, la pleine égalité de la personne, l'acceptation des différences et ce, dans un esprit de justice et d'égalité sociale.

En conséquence, nous demandons à la Commission des droits de la personne de recommander au Gouvernement du Québec qu'il intervienne auprès du Gouvernement du Canada afin que soit amendée la Charte canadienne des droits et libertés en faveur de l'inclusion à l'article 15 de l'orientation sexuelle comme motif de discrimination.

**b) La Charte québécoise des droits  
et libertés de la personne**

La Charte des droits et libertés de la personne interdit toute discrimination sur la base de l'orientation sexuelle en même temps qu'elle autorise à l'article 137 un traitement différent pour les couples de gais et de lesbiennes en restreignant aux seuls couples hétérosexuels l'accès aux bénéfiques des contrats d'assurance et aux régimes d'avantages sociaux.

Rappelons le libellé de l'article 137:

*Les articles 11, 13, 16, 17 et 19 de la présente Charte ne s'appliquent à un régime de rente ou de retraite, à un régime d'assurance de personnes ou tout autre régime d'avantages sociaux que si la discrimination est fondée sur la race, la couleur, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale.*

Le libellé de l'article 137 autorise un salaire ou traitement inégal ou inéquitable au niveau des régimes d'avantages sociaux puisque le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état civil et les déficiences physiques ou mentales ne sont pas des motifs de discrimination. L'employeur peut donc se soustraire de l'obligation d'accorder un traitement ou salaire égal au niveau de ces régimes.

Concrètement, cela peut signifier qu'une compagnie d'assurances ou une institution financière peut, dans l'application de tels contrats ou régimes, verser de façon inéquitable, des prestations de remplacement de revenus à certains individus ou exiger des primes plus élevées en échange d'une garantie de protection pour la conjointe ou le conjoint de même sexe, en se basant sur l'article 137 de la Charte.

Par ailleurs, peut-on imaginer quels effets auraient la mise en vigueur de l'article 20, second alinéa, sur les assureurs qui craignent l'évolution rapide du SIDA en milieu de travail puisque les dispositions de cet article prévoient que, dans les domaines de contrats d'assurances et de régimes d'avantages sociaux, *une distinction, exclusion ou préférence fondée sur des facteurs de détermination de risque ou de données actuarielles fixés par règlement sera non discriminatoire.*

*Article 20, second alinéa: (non en vigueur)*

*De même, dans les contrats d'assurance ou de rente, les régimes d'avantages sociaux, de retraite, de rente ou d'assurance ou dans les régimes universels de rente ou d'assurance, est réputée non discriminatoire une distinction, exclusion ou préférence fondée sur des facteurs de détermination de risque ou des données actuarielles fixés par règlement.*



Même si l'article 97, en référence à l'article 20, second alinéa, non en vigueur actuellement, permet au gouvernement de déterminer par règlement les données actuarielles et les facteurs de détermination de risque qui ne constituent pas de la discrimination dans les contrats d'assurance, régimes de rentes, de retraite et d'avantages sociaux, nous ne pouvons figurer avec certitude quels seront les critères de non-discrimination qui seront déterminés par le gouvernement lors de l'entrée en vigueur de l'article 97 de la Charte?

*Article 97:*

*a) déterminer les données actuarielles et les facteurs de détermination de risque qui ne constituent pas de la discrimination dans les contrats d'assurance ou de rente, les régimes d'avantages sociaux, de retraite, de rente ou d'assurance ou dans les régimes universels de rente ou d'assurance, établir dans quels cas et selon quel type de contrat ou de régime ces données et facteurs sont réputés non discriminatoires et prévoir, aux fins de ces contrats et régimes, toute disposition incidente à l'application du principe de non-discrimination et les règles relatives à la notion de conjoint;*

*b) fixer les critères, normes, barèmes, conditions ou modalités concernant l'élaboration, l'implantation ou l'application de programmes d'accès à l'égalité, en établir les limites et déterminer toute mesure nécessaire ou utile à ces fins.*

Compte tenu de cette imprécision, nous demandons à la Commission des droits de la personne qu'elle recommande au gouvernement l'abrogation de l'article 137 et la mise en vigueur de l'article 20, alinéa 2 ainsi que l'article 97 de la Charte des droits et libertés de la personne, en étant soucieux toutefois de respecter des critères qui tiendront compte des droits des groupes discriminés, notamment de la communauté des lesbiennes et des gais.

Nous recommandons également à la Commission des droits de la personne qu'elle fasse pression sur le Gouvernement du Québec pour que celui-ci reconnaisse la notion de conjointe et de conjoint de même sexe à travers l'ensemble de ses lois, dispositions législatives et réglementaires; qu'à cette fin, des études et consultations soient

entreprises par la Commission ou par un autre organisme jugé approprié, en vue d'explorer et d'évaluer les différentes façons d'assurer la reconnaissance légale des conjointes et des conjoints de même sexe.

Quant à nous, nous nous engageons à poursuivre le travail de sensibilisation et de formation auprès de nos organismes respectifs afin qu'ils négocient, lors de leurs prochains renouvellements de conventions collectives, une clause définissant les conjointes et les conjoints indépendamment de leur statut civil et de leur orientation sexuelle et qui ne permette aucune latitude quant à son interprétation.

### **Secteur de l'hôtellerie: des gains majeurs**

Nous sommes heureux d'annoncer à la Commission que la négociation pour le renouvellement des conventions collectives du secteur de l'hôtellerie de la Fédération du commerce, en cours depuis avril dernier, a permis de réaliser des gains majeurs au niveau de la reconnaissance des droits des conjointes et conjoints de même sexe.

En date d'aujourd'hui, 29 des 33 syndicats du secteur de l'hôtellerie au Québec, représentant plus de 8 000 travailleuses et travailleurs, ont réussi, grâce à leur détermination, à faire inclure dans leur convention collective une clause reconnaissant la conjointe ou le conjoint de même sexe, permettant ainsi aux couples de lesbiennes et de gais de ce secteur, soit de bénéficier des congés sociaux reliés à la conjointe ou au conjoint ou soit de bénéficier des droits au niveau de certains régimes.

Nous nous réjouissons de cette heureuse initiative de nos organismes affiliés et nous souhaitons que cette première victoire importante au niveau de la reconnaissance des droits des conjointes et des conjoints de même sexe aura des répercussions sur l'ensemble des autres secteurs d'activité représentés par la CSN.

**Exemples de clauses ratifiées:**

***Hôtel Bonaventure Hilton:***

*Conjoint - Signifie une personne liée à un salarié par un mariage reconnu par les lois du Québec ou une personne de sexe opposé ou du même sexe, désignée par écrit, présentée publiquement comme conjoint et avec qui le salarié fait régulièrement vie commune depuis au moins un an, telle désignation prenant effet au moment de l'avis écrit remis à l'employeur et révoquant la couverture de la personne désignée antérieurement comme conjoint.*

***Hôtel Le Centre Sheraton:***

*Conjoint - Aux fins de l'application de la convention collective, «conjoint» désigne l'homme et la femme qui:*

- 1. sont mariés et cohabitent;*
- 2. qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;*
- 3. qui vivent maritalement depuis au moins un an et sont publiquement représentés comme conjoints;*

*et les personnes du même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an et qui sont publiquement représentées comme conjoints.*

***Hôtel Méridien (Complexe Desjardins):***

*Conjoint - deux personnes de sexe opposé ou de même sexe:*

- 1. qui sont mariées et cohabitent; ou*
- 2. qui vivent maritalement et qui:*
  - a) résident ensemble depuis en an; et*
  - b) sont publiquement représentées comme conjoints.*

*Cette représentation publique se fait par désignation écrite; telle désignation prenant effet au moment de sa notification et annulant la couverture de la personne désignée antérieurement comme conjoint.*



#### IV. LES BESOINS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SERVICES PSYCHOSOCIAUX

Le système de santé et de services sociaux a été l'objet de vastes travaux de réflexion depuis la mise en place de la Commission Rochon en 1985.

Des milliers de mémoires, contributions d'experts ont été déposés tant à la Commission, qu'aux commissions parlementaires qui ont suivi la publication du rapport Rochon.

À notre connaissance, les besoins de santé et de services sociaux des lesbiennes et des gais n'ont pas fait l'objet d'attentions particulières alors que le système a été examiné sous tous ses angles en fonction de toutes les catégories de clientèle.

Il est temps manifestement de corriger cette lacune. Nous sollicitons que la Commission des droits de la personne recommande au ministère de la Santé et des Services sociaux de constituer une table de réflexion multipartite, formée suite à des consultations avec les organismes représentant les lesbiennes et les gais, afin que l'on étudie les besoins spécifiques des lesbiennes et des gais en matière de santé et de services psychosociaux.

Les Régies régionales de la santé et des services sociaux, de même que la Fédération des CLSC, doivent être impliquées dans les travaux parce qu'elles auront éventuellement un rôle-clé à jouer dans la mise en place de programmes de santé et de services psychosociaux et de programmes d'intervention communautaire adaptés aux besoins des lesbiennes et des gais.



## V. RECOMMANDATIONS DE LA CSN ET DU CONSEIL CENTRAL DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

Discriminer ou renier toute personne à cause d'une caractéristique qui lui est propre, telle l'homosexualité, équivaut selon la Confédération des syndicats nationaux et le Conseil central du Montréal métropolitain, à la marginaliser sur la base des différences ou de l'intolérance, en même temps que cela équivaut à renier la réalité sociale.

Nous maintenons dans notre mouvement que toute personne quelle qu'elle soit a droit au respect intégral et à l'égalité devant la loi.

Dans l'état actuel du droit canadien et québécois, nous déplorons que les travailleuses lesbiennes et les travailleurs gais, syndiqués ou non syndiqués, ne peuvent bénéficier de cette pleine égalité puisque les lois qui régissent notre société sont, soit défailtantes au niveau des droits et libertés fondamentales, ou soit permissives, en ce sens, que leur interprétation peuvent permettre la dérogation. C'est pourquoi, nous recommandons:

1. Que la Commission des droits de la personne recommande au Gouvernement du Québec de procéder à l'analyse de l'ensemble des lois, dispositions législatives et réglementaires ainsi que des différents articles de la Charte des droits et libertés de la personne qui ont ou peuvent avoir un effet discriminatoire sur la base de l'orientation sexuelle.
2. Que la Commission des droits de la personne recommande au Gouvernement du Québec l'abrogation de l'article 137 et la mise en vigueur de l'article 20, alinéa 2 ainsi que l'article 97 de la Charte des droits et libertés de la personne, en étant soucieux toutefois de respecter des critères qui tiendront compte des droits des groupes discriminés, notamment de la communauté des lesbiennes et des gais.

3. Que la Commission des droits de la personne incite les divers organismes gouvernementaux (publics, parapublics et péripublics) et municipaux à appliquer les clauses de non-discrimination de la Charte des droits et libertés de la personne y compris 20.2 et 97 dont nous réclamions la mise en vigueur précédemment.
4. Que la Commission des droits de la personne recommande au Gouvernement du Québec qu'il intervienne auprès du Gouvernement canadien afin que soit amendée la Charte canadienne des droits de la personne en faveur de l'inclusion à l'article 15 de l'orientation sexuelle comme motif de discrimination.
5. Que la Commission des droits de la personne fasse pression sur le Gouvernement du Québec pour que celui-ci reconnaisse la notion de conjointe et de conjoint de même sexe à travers l'ensemble de ses lois, dispositions législatives et réglementaires; qu'à cette fin, des études et consultations soient entreprises en vue d'explorer et d'évaluer les différentes façons d'assurer la reconnaissance légale des conjointes et conjoints de même sexe, soit par la Commission elle-même, soit par un autre organisme jugé approprié.
6. Que la Commission des droits de la personne recommande au ministère de la Santé et des Services sociaux de constituer une table de réflexion multipartite, suite à des consultations avec les organismes représentant les lesbiennes et les gais, afin d'étudier les besoins spécifiques des lesbiennes et des gais en matière de santé et de services psychosociaux afin que soient mis en place des programmes de santé et de services psychosociaux ainsi que des programmes d'intervention communautaire adaptés aux besoins des lesbiennes et des gais.
7. Que la Commission des droits de la personne recommande au Gouvernement du Québec et à ses différents ministères de reconnaître les associations homosexuelles et de leur fournir un



financement adéquat qui préserve leur autonomie et leur originalité.

En conclusion, la Confédération des syndicats nationaux et le Conseil central du Montréal métropolitain souhaitent vivement que la Commission des droits de la personne assume un rôle plus actif en vue de mettre fin à la discrimination envers la communauté des lesbiennes et des gais et lui adressent les recommandations suivantes:

8. Que la Commission des droits de la personne fasse davantage connaître les recours légaux auxquels peuvent avoir accès les lesbiennes et les gais qui se sentent discriminés ainsi que les services dispensés par la Commission, notamment à l'intérieur des communautés des lesbiennes et des gais.
9. Que la Commission des droits de la personne développe elle-même et suscite le développement d'outils d'information et de sensibilisation concernant les réalités vécues par les lesbiennes et les gais de même que les différentes formes de discrimination dont elles et ils sont victimes.

À cet égard, nous endossons la première partie de la recommandation 1 du Rapport du Comité interne de la Commission sur la violence et la discrimination à l'égard des lesbiennes et des gais, à l'effet que soit prévue l'élaboration, à l'intérieur de ses sessions de formation, d'un volet portant sur la réalité des lesbiennes et des gais, en particulier dans les interventions auprès des jeunes et auprès des corps policiers.

10. Que la Commission des droits de la personne utilise divers moyens pour sensibiliser l'opinion publique quant aux différentes formes de discrimination faites à l'égard des personnes homosexuelles, soit en organisant elle-même une campagne d'information, soit en suscitant l'organisation d'une telle campagne par le gouvernement.

11. Que la Commission des droits de la personne identifie des organismes et des catégories d'intervenantes et d'intervenants qui devraient constituer des cibles prioritaires en termes de formation et de sensibilisation aux réalités vécues par les lesbiennes et les gais, incluant notamment celles et ceux oeuvrant dans les domaines de la justice, de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

## Références bibliographiques

**BERTRAND, Luce (1984)**

Le Rapport Bertrand sur le vécu de 1 000 lesbiennes. Éditions Primeur Opinion, Montréal.

**CHAMBERLAND, Line**

Corpus d'entrevues réalisées auprès d'une trentaine de lesbiennes de 40 ans et plus dans le cadre d'une recherche doctorale sur l'expérience lesbienne en milieu francophone à Montréal, Département de sociologie, Université de Montréal, Montréal.

**GOSSELIN, Hélène (1980)**

L'impact de la peur du rejet social dans les relations interpersonnelles de la femme homosexuelle. Thèse de maîtrise, UQAM, Montréal.

**GRIIGES (Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire sur la gestion sociale) (1989)**

Données statistiques de l'enquête sur les homosexualités et la tolérance sociale dans le Grand Moncton, Nouveau-Brunswick. Extrait du rapport de l'enquête menée par Maurice Basque, Michèle Breault, Lawrence Olivier et Marie-Thérèse Séguin, Université de Moncton, Moncton.

**KHAYATT, M.D.(1992)**

Lesbian Teachers: An Invisible Presence. SUNY Press, Albany, New York.

**NOËL, Lise (1989)**

L'intolérance. Une problématique générale. Éditions Boréal, Montréal.

**RICHARD, Louis et SÉGUIN, Marie-Thérèse (sous la direction de) (1988)**

Homosexualité et tolérance sociale. Actes du Colloque tenu à l'Université de Moncton les 9, 10 et 11 octobre 1987, Éditions d'Acadie, Moncton.

