

Politique sur les questions touchant les LGBTQ

Novembre 2014

Depuis plus de 20 ans que les membres et les militants d'Unifor luttent activement pour l'égalité sociale et juridique des lesbiennes, gais, bisexuels, intersexués¹, bispirituelles² et transgenres. Au Canada, le mouvement pour les droits des LGBTQ (lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et queers) a accompli beaucoup en relativement peu de temps. Les syndicats ont joué un rôle fondamental au Canada, en devenant les principaux défenseurs des droits à l'égalité des LGBTQ, en négociant des mesures égalitaires (avantages pour le conjoint de même sexe, pensions, clauses contre le harcèlement et la discrimination) et en exerçant des pressions pour obtenir des changements législatifs progressistes, grâce à des protestations, des campagnes publiques, des contestations judiciaires et un lobbying intensif.

La situation actuelle

Beaucoup de gens peuvent avoir l'impression que l'orientation sexuelle et l'identité de genre suscitent de moins en moins de controverses au Canada.

Il est vrai que nous avons obtenu d'incroyables gains sur le plan de l'égalité juridique : les droits des LGBTQ sont aujourd'hui entièrement protégés au Canada (bien qu'il reste encore du travail à faire dans certaines provinces et certains territoires pour légiférer explicitement contre les crimes haineux et la discrimination fondés sur l'expression sexuelle et l'identité de genre). Cependant, en dépit d'importantes victoires *juridiques*, tels la protection explicite des familles LGBTQ et le droit égal au mariage, il reste encore du travail à faire pour que la communauté LGBTQ jouisse d'une égalité *sociale* sans réserve.

D'autres changements ne sont pas seulement nécessaires, mais possibles. Nous savons que c'est possible parce que nous connaissons des gens qui croyaient ne jamais avoir le courage de sortir du placard, mais qui l'ont fait. Des parents ont pu accepter et aimer leurs enfants LGBTQ, non pas malgré ce qu'ils sont, mais en raison de ce qu'ils sont. Toutes sortes d'organisations religieuses se sont débattues avec cette question et, dans bien des cas, elles sont arrivées à comprendre et à accueillir leurs fidèles LGBTQ. Les syndicats ont appris à devenir de véritables défenseurs des enjeux des LGBTQ. Nos dirigeants ont pris position avec le pouvoir conféré par le nombre pour exprimer les besoins de la minorité. Les membres LGBTQ ont ouvert la voie à des luttes continues contre le VIH et le sida, en s'attaquant à la fois à la maladie et aux tabous. Les étudiants et les enseignants ont fait preuve d'un courage remarquable en affrontant l'homophobie et la transphobie, deux manifestations toxiques

¹ « Intersexe » est un terme général utilisé pour diverses conditions de naissance chez une personne dont l'anatomie sexuelle ou reproductive est atypique des définitions de mâle ou de femelle.

² Il s'agit d'un terme générique utilisé par certaines communautés autochtones pour décrire des personnes non conformes aux définitions de genre et/ou qui ont des esprits à la fois masculin et féminin.

pouvant aller jusqu'à menacer la vie d'une personne, auxquelles font face tant de jeunes. Des personnes qui ont cru un jour que le dénigrement des homosexuels était un comportement acceptable figurent aujourd'hui parmi nos alliés les plus énergiques. Certains font même aujourd'hui partie de la communauté LGBTQ.

Il reste du travail à faire

La violence à l'égard de la communauté LGBTQ n'est pas seulement constante, elle augmente. La majorité des crimes haineux violents sont motivés par l'orientation sexuelle (65 %) et plus de la moitié des victimes ont moins de 25 ans³. Toute personne perçue comme homosexuelle, bisexuelle ou transgenre risque d'être ridiculisée, battue brutalement et même assassinée. Il est évident que la violence faite contre la communauté LGBTQ est fondée sur le sexe, et qu'elle est une expression de sexisme, d'homophobie ou de transphobie.

Élevons-nous contre les intimidateurs et les fanatiques. Demandons que les crimes commis contre la communauté LGBTQ soient traités avec le sérieux qu'ils méritent; protestons contre une culture de violence sexiste.

Les travailleuses et travailleurs LGBTQ et leur famille sont encore victimes d'oppression et de discrimination. Pour plusieurs d'entre eux, cette marginalisation est assortie de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, les antécédents linguistiques, les capacités, la classe, l'âge ou la situation économique. Les employeurs continuent de faire de la discrimination dans le cadre de leurs pratiques d'embauche, d'utiliser des stéréotypes sexistes traditionnels pour écarter les travailleuses et travailleurs LGBTQ de certains emplois et pour imposer une certaine expression sexuelle au travail.

Le harcèlement en milieu de travail est encore un problème grave, qu'il se manifeste par une hostilité pure et simple, des blagues de tous les jours, des allusions, des remarques grivoises ou des questions déplacées qui menacent, rabaissent, humilient ou traitent simplement à la légère la réalité des expériences de vie des personnes LGBTQ. Les harceleurs agressifs sont peu nombreux, mais les blagueurs et les spectateurs (dont le rire et le silence parlent haut et fort) sont légion. Nos membres doivent avoir confiance que le syndicat les appuiera en cas de harcèlement et que notre syndicat travaille proactivement pour que toute la culture de nos lieux de travail devienne positive à l'égard de la communauté LGBTQ.

Redoublons d'efforts pour éliminer l'homophobie et la transphobie de nos lieux de travail, en demandant à nos employeurs de prendre des mesures énergiques et en développant nos politiques et nos programmes d'éducation pour lutter contre le harcèlement en milieu de travail. Soutenons nos collègues qui font face à de l'homophobie ou à de la transphobie au travail et protestons contre le harcèlement et les préjugés sexistes, racistes, homophobes et transphobes. Assistons aux défilés de la Fierté gaie et aux rassemblements contre la violence et montrons aux gens animés de haine que nous ne nous laisserons pas diviser. Demandons à nos gouvernements de prendre position contre le harcèlement et la discrimination à l'égard de la communauté GLBTA commis à l'extérieur de nos frontières, et demandons-leur d'exprimer leur opposition à la criminalisation de l'homosexualité lorsqu'ils rencontrent des chefs internationaux.

³ Statistique Canada, 2012.

Le nombre anormalement élevé de jeunes gais et transgenres qui sont sans abri ou qui travaillent dans le commerce du sexe témoigne des obstacles auxquels sont confrontés les jeunes LGBTQ lorsqu'ils veulent avoir accès à un travail sûr et réglementé. Ce nombre en dit long également sur le manque de soutien parental, d'acceptation sociale, de logements salubres, de services appropriés et d'emplois disponibles. Malgré le changement d'attitudes, le taux de suicide chez les adolescentes et les adolescents LGBTQ correspond à plus du double de la moyenne nationale.

Appuyons le travail continu des groupes de jeunes, des syndicats d'enseignants et d'Égale Canada, dont le but est de mettre fin à l'intimidation dans les écoles. Luttons pour que les programmes scolaires reflètent la diversité en matière de sexualité, de genre et de vie familiale.

Les personnes qui changent de sexe se heurtent à une discrimination manifeste au travail et dans la société. Leur droit d'avoir accès aux protocoles médicaux nécessaires est précaire, c'est le moins qu'on puisse dire. Beaucoup de transgenres craignent chaque jour d'être victimes de violence et de harcèlement et, pendant leur transition, ils peuvent être particulièrement vulnérables en milieu de travail. Malgré leur complexité, les enjeux des transgenres peuvent également être simples et directs : les travailleuses et travailleurs transgenres ont comme tous les travailleurs le droit de se sentir en sécurité au travail, de ne pas subir de harcèlement ni de violence, d'être respectés pour ce qu'ils sont, de faire respecter leur vie privée, d'avoir une assurance-maladie complète et les congés de maladie dont ils ont besoin. En tant que syndicat, appuyons en toute solidarité nos membres transgenres dans leurs demandes de dignité, de sécurité et de protection explicite de leurs droits de la personne.

Négocions avec nos employeurs des politiques de transition et des mesures plus énergiques pour lutter contre le harcèlement et protéger les droits, la dignité, la sécurité et les besoins de nos membres transgenres. Fournissons des ressources et du soutien à nos dirigeants afin qu'ils aient les outils nécessaires pour soutenir sans réserve les droits en milieu de travail de nos membres transgenres. Demandons à nos gouvernements d'adopter des protections législatives explicites à l'égard des droits de la personne des transgenres.

Unifor: à l'avant-garde de la défense des droits des LGBTQ

Il y a vingt ans, nous avons lancé d'ardentes campagnes de visibilité et de sensibilisation qui se poursuivent encore aujourd'hui. Pendant plus d'une décennie, nous avons organisé des conférences nationales de la Fierté et, en 2010, nous avons lancé notre programme de militantisme d'une semaine destiné à nos membres LGBTQ. Tous les programmes d'éducation d'Unifor comprennent des documents sur les enjeux des LGBTQ, afin d'éduquer et de soutenir nos comités de négociation, nos déléguées et délégués, nos militantes et militants. En plus de comités locaux et régionaux sur la Fierté, répartis partout au pays, les statuts d'Unifor renferment maintenant, pour la première fois, des comités LGBTQ régionaux officiels et des représentantes et représentants LGBTQ élus. De cette façon, les militants de la base pourront vraiment influencer le syndicat sur les questions touchant les LGBTQ. Les militants LGBTQ d'Unifor et les dirigeants se sont engagés à appuyer et à approcher d'autres membres LGBTQ du syndicat, et à les encourager à s'impliquer dans tous les aspects de la vie syndicale. Au fil des années, nous avons élu de plus en plus de personnes LGBTQ aux postes de délégué, de représentant en matière de santé et de sécurité, de membre du comité exécutif des sections locales, de président, et de membre des comités de négociation, ce qui montre que les membres de la communauté LGBTQ contribuent pleinement à TOUS les niveaux des activités de notre syndicat. Leur présence et leur visibilité ont grandement amélioré notre compréhension à leur égard et renforcé les liens entre la

communauté LGBTQ et le reste du syndicat, ce qui, en retour, a mené à la constitution de véritables alliés et à une solidarité de plus en plus forte au sein du syndicat.

Les droits de la personne sont au cœur du travail et de l'engagement d'Unifor. Cela signifie que lorsque nous poursuivons les activités quotidiennes du syndicat, la responsabilité revient à tous d'inclure les membres de la communauté LGBTQ et leurs enjeux. Quand nous syndiquons de nouveaux lieux de travail, accueillons nos nouveaux membres LGBTQ et demandons-leur de nous parler des problèmes qu'ils rencontrent au travail. Lorsque nous parlons des répercussions des coupes opérées dans les programmes de soins de santé ou d'éducation, nous pouvons inclure la communauté LGBTQ, les femmes, les personnes multiethniques, les personnes ayant des incapacités et tous les autres groupes touchés d'une manière particulière. Les campagnes en milieu de travail – par exemple, les campagnes de sensibilisation au VIH/sida, les campagnes contre l'intimidation, les campagnes visant à améliorer les soins infirmiers à domicile et la campagne visant à mettre un terme à la coutume discriminatoire empêchant les hommes qui ont des rapports sexuels avec d'autres hommes de donner leur sang – peuvent tisser des liens et renforcer notre militantisme dans les domaines suivants : le genre et la sexualité, la santé et la sécurité, les droits des personnes ayant des incapacités et la solidarité internationale.

Nous devons consolider et protéger nos gains et les étendre à tous les membres de la communauté LGBTQ, peu importe qu'ils vivent à la campagne ou dans les villes, qu'ils soient hauts en couleur ou discrets, blancs ou multiethniques, salariés ou sans emploi, jeunes ou vieux, syndiqués ou non.

Nous pouvons tous contribuer aux changements

Nous pouvons prendre exemple des comités LGBTQ régionaux d'Unifor et soutenir les campagnes et les mesures qu'ils entreprennent. Nous pouvons réfléchir sérieusement au travail qu'il faut faire pour affronter notre propre homophobie, notre propre transphobie. Nous pouvons célébrer la différence comme une valeur précieuse et essentielle à l'expérience humaine. Nous pouvons comprendre que nous sommes forts lorsque nous faisons front commun.