



Avantages consentis aux personnes du même sexe : des avancées devant les tribunaux et à la table des négociations

Il y a longtemps que l'AFPC s'est fortement engagée à faire reconnaître les relations entre personnes du même sexe et à faire officialiser cette reconnaissance par le biais des négociations collectives.

D'un bout à l'autre du Canada, les négociateurs syndicaux réussissent de plus en plus à faire en sorte que tous les avantages négociés soient aussi consentis aux couples du même sexe.

Les activistes, les intervenants et les syndicats ont contribué à préparer le terrain dans la rue et devant les tribunaux. Quand il s'est agi de faire avancer les choses pour que les lesbiennes et les gais aient accès aux avantages sociaux, les tribunaux ont eu une influence considérable en forçant le gouvernement fédéral et les provinces à faire table rase des obstacles au changement.

Par exemple :

- En 2001, la Cour du banc de la Reine de l'Alberta a ordonné à la province d'adapter ses lois afin que les partenaires du même sexe puissent hériter des biens lors du décès de l'un ou l'une d'eux ou d'elles. Le 29 mai 2002, la province a modifié la loi de façon que les partenaires de travailleurs et travailleuses décédés puissent percevoir les prestations de retraite.
 - modifier la définition de « conjoint » dans 24 lois provinciales portant notamment sur les questions d'adoption, de pension alimentaire, des droits successoraux, des pensions, des prestations au survivant et des biens matrimoniaux.
- Le 11 avril 2002, la province de Terre-Neuve a éliminé une loi datant de 50 ans afin de finalement autoriser l'adoption d'enfants par des couples du même sexe.
- Le 6 juillet 2001, la Saskatchewan a adopté une loi omnibus en vue de

Avantages consentis aux personnes du même sexe: des avancées devant les tribunaux et à la table des négociations

- En 2001, le gouvernement de la C.-B. avait entamé des poursuites judiciaires contre le gouvernement fédéral afin d'obtenir le droit d'émettre des licences de mariage aux couples du même sexe. Le NPD, au pouvoir à l'époque, estimait que l'interdiction du mariage aux couples qui n'étaient pas hétérosexuels allait à l'encontre de la Charte des droits et libertés. Lorsque le gouvernement libéral de Gordon Campbell arriva au pouvoir, il mit fin à ces poursuites.
- Les provinces de Nouvelle-Écosse, du Québec (à l'unanimité, le 7 juin 2002) et du Manitoba ont toutes adopté des modifications des textes législatifs permettant ainsi aux partenaires du même sexe (et aux partenaires hétérosexuels ne souhaitant pas se marier) d'officialiser leurs relations. Les contrats d'union libre sont des contrats ayant force obligatoire qui existent depuis longtemps dans nombre de pays européens. Ils prêtent aussi beaucoup à la controverse. Ces contrats marquent-ils un pas ou bien est-ce une façon pour les gouvernements de continuer à interdire le mariage des gais et des lesbiennes? Les gais aussi bien que les lesbiennes sont divisés sur la question. Toutefois, l'obtention du droit de se marier légalement demeure pour eux une priorité.
- Le 6 septembre 2002, la Cour supérieure du Québec a statué qu'il est discriminatoire de n'autoriser que le mariage des couples de sexe opposé. La province a deux ans pour modifier ses lois afin de prendre en compte cette réalité.
- Le 12 juillet 2002, la Cour divisionnaire de l'Ontario s'est prononcée pour l'égalité du mariage de couples du même sexe (pour en savoir davantage sur cette décision, voir ci-dessous).
- Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a annoncé, le 8 septembre 2002, que les avocats provinciaux passaient en revue 42 textes de loi où figure le terme *conjoint*. C'est la décision de la Cour ontarienne qui est à l'origine de cette révision.

Les répercussions de ces actions pour les lesbiennes et les gais membres de l'AFPC sont aussi bien d'ordre pratique que symbolique, étant donné que la reconnaissance de leurs relations doit aussi englober l'accès aux avantages auxquels a droit le conjoint, notamment l'assurance-maladie, les prestations de retraite, le congé de deuil et toute une gamme d'autres avantages sociaux accordés aux conjoints des employé-e-s. Si l'on n'accorde pas ces avantages, cela revient à faire preuve d'une très grande discrimination sur le plan financier.

Avantages consentis aux personnes du même sexe: des avancées devant les tribunaux et à la table des négociations

La déclaration de principes de l'AFPC sur l'orientation sexuelle, adoptée lors du congrès de 1994, se lit en partie comme il suit :

L'Alliance de la Fonction publique du Canada déplore la discrimination à l'endroit des lesbiennes, des gais et des bisexuel-le-s et exhorte tous les paliers de gouvernement non seulement à interdire la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, mais encore à reconnaître et à protéger les relations et les familles gaies et lesbiennes.

L'Alliance a assumé un rôle de leadership en négociant des dispositions conventionnelles aux termes desquelles s'est amorcé le processus visant à assurer une protection au motif de l'orientation sexuelle. L'Alliance a également défendu ces droits à l'arbitrage et poursuivi ces questions devant les tribunaux. L'Alliance s'est engagée à obtenir la reconnaissance et la protection contractuelles des relations et des familles de tous ses membres.

[L'Alliance va] négocier la protection et la reconnaissance contractuelles des relations entre lesbiennes et entre les conjoints du même sexe et la reconnaissance de leurs familles. Si le gouvernement fédéral, « à titre d'État », continue d'enfreindre la Charte des droits et libertés, l'Alliance réclamera pareille protection devant les tribunaux, de même qu'à la table des négociations avec tous les employeurs dont les employé-e-s appartiennent à des unités de négociation pour lesquelles l'AFPC est l'agent négociateur.

Nous avons marqué bien des points depuis que cette déclaration de principes a été adoptée. L'AFPC fait figure de précurseur par rapport aux autres syndicats canadiens dans la lutte pour en arriver à la reconnaissance des relations entre personnes du même sexe au même titre que celles entre personnes de sexe opposé.

Définition de « conjoint »

La meilleure façon de s'assurer que tous les membres de l'AFPC bénéficient des prestations au conjoint est de faire en sorte que la définition de « conjoint » dans les conventions collectives s'étende aux relations entre personnes du même sexe. Ainsi, lorsque la question des prestations au conjoint (qu'elles soient d'ordre médical ou autre) se pose, on s'assure que les conjoints du même sexe se voient accorder les mêmes droits que les employé-e-s du même sexe.

Pour y parvenir, il faut nommément désigner les relations entre personnes du même sexe dans la définition de conjoint (les exemples cités ci-dessous sont à titre indicatif; on retrouve le même libellé ou un libellé comparable dans plusieurs conventions collectives de l'AFPC) :

Avantages consentis aux personnes du même sexe: des avancées devant les tribunaux et à la table des négociations

L'Administration aéroportuaire du Grand Toronto/AFPC

« conjoint » comprend le « conjoint de fait » et le « conjoint du même sexe »

Dans nos ententes conclues avec le Conseil du Trésor et d'autres employeurs distincts importants comme l'ADRC, l'ACIA et le Service des parcs, il n'est pas précisé qu'un « conjoint » pourrait aussi s'appliquer à un ou une partenaire du même sexe. Toutefois, il y est stipulé, à la rubrique « définitions » ce qui suit :

Conseil du Trésor/AFPC

« conjoint de fait » : il existe des liens de « conjoint de fait » lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un employé-e a cohabité avec une personne et l'a présentée publiquement comme son ou sa conjoint(e) et continue à vivre avec cette personne comme si elle était son ou sa conjoint(e) (common-law spouse).

Étant donné que l'expression « du sexe opposé » (qui suit le mot « personne ») a été supprimée (ce qui n'est intervenu qu'après une série de décisions rendues par le Tribunal canadien des droits de la personne et toute une succession d'appels interjetés par le gouvernement fédéral qui a été débouté à chaque fois), on a constamment considéré que le terme « conjoint » s'appliquait aussi aux personnes du même sexe. Cette victoire couronne des années d'efforts incessants de la part de l'AFPC – qui a eu recours à la fois aux tribunaux et au processus de négociation collective pour en faire en sorte que les droits de nos membres soient protégés.

Congé d'union

Il convient de mentionner en particulier les points que l'AFPC a marqués pour ce qui est du congé d'union. À vrai dire, la très grande majorité des conventions collectives au Canada contenant des dispositions relatives au congé d'union sont le fait de l'AFPC et des employeurs avec lesquels elle négocie.

Avantages consentis aux personnes du même sexe: des avancées devant les tribunaux et à la table des négociations

Nombre de conventions collectives accordent un « congé de mariage » - congé dont peut se prévaloir un ou une employé-e pour prendre part à la célébration d'une cérémonie publique consacrant un engagement, qu'il soit civil, laïc ou religieux. Alors que, dans une année donnée, un faible pourcentage seulement des travailleurs et travailleuses, où que ce soit, se prévalent de cet avantage, il n'en reste pas moins très important d'instaurer le congé d'union (en lieu et place du congé de mariage).

Le « congé de mariage » représente ce qui est souvent le dernier avantage négocié auquel n'ont pas droit les travailleurs gais et les travailleuses lesbiennes. En faisant de la négociation pour l'obtention du congé d'union une priorité, nous réaffirmons notre détermination à en arriver à un traitement égal pour nos membres appartenant à ces deux communautés. Et notre conviction profonde est que toutes les relations résolument engagées doivent être traitées de façon égale, quels que soient le sexe ou l'orientation sexuelle de ceux et celles qui vivent ces relations.

Jusqu'ici, l'AFPC a négocié le congé d'union dans le cadre de plusieurs conventions collectives, notamment avec le Musée des beaux-arts du Canada, le Musée canadien des sciences et de la technologie, le Musée canadien de la nature et l'Administration aéroportuaire de Regina, de Charlottetown, de Saskatoon, de Saint-Jean, de Fredericton, de Gander et de Halifax.

Voici quelques exemples de dispositions portant sur le congé d'union :

L'Administration aéroportuaire de Regina/AFPC

Après une (1) année d'emploi continu et à la condition que l'employé-e donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il-elle bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins d'une déclaration d'union avec une autre personne lors d'une cérémonie publique, cérémonie qui peut être civile, laïque ou religieuse.

Le Musée des beaux-arts du Canada/AFPC

Après une (1) année d'emploi continu et à la condition que l'employé-e donne au Musée un préavis d'au moins cinq (5) jours, il-elle bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins d'une déclaration d'union avec une autre personne lors d'une cérémonie publique, cérémonie qui peut être civile, laïque ou religieuse.

L'employé-e fournit un serment certifiant la validité de la déclaration d'union.

Dans le cas de Postes Canada et de l'AFPC

Enjeux - Dossiers choisis

Avantages consentis aux personnes du même sexe: des avancées devant les tribunaux et à la table des négociations

(Syndicat des employés des postes et communications), la clause relative au congé de mariage a été modifiée lors de la dernière ronde de négociation. Bien que l'intitulé de l'article demeure « congé de mariage », il y est stipulé que ce congé doit être accordé à tous et à toutes les employé-e-s admissibles, quelle que soit leur orientation sexuelle.

Le Conseil du Trésor – un défi constant

Lors de la dernière ronde de négociations, l'AFPC avait fait de la négociation du congé d'union une priorité – elle a échoué. Comme dans le cas de toutes les mesures touchant l'octroi d'avantages sociaux aux personnes du même sexe ayant des relations, le gouvernement fédéral utilise tous les moyens à sa disposition (sans compter un montant incalculable d'argent des contribuables) pour ne pas faire avancer les choses. Cependant, à chaque cause portée devant les tribunaux, il devient de plus en plus évident que la loi est de notre côté et, qu'à la longue, les tribunaux forceront le gouvernement fédéral à reconnaître la validité des unions entre personnes du même sexe.

Le 12 juillet 2002, la Cour divisionnaire de l'Ontario (Halpern c. Canada) a statué que huit couples du même sexe (dans certains cas, les partenaires dans cette cause vivaient ensemble depuis vingt ans) avaient le droit de se voir émettre des licences de mariage. Qui plus est, la Cour a déclaré que les deux couples qui avaient participé à des cérémonies officielles de mariage étaient légalement mariés.

La Cour a déclaré que le refus d'émettre ces licences de mariage allait à l'encontre de la Charte canadienne des droits et libertés. Entre autres commentaires, le juge J. Laforme a expliqué que **« le refus de reconnaître le droit égal au mariage contrevient à l'article 15 de la Charte, car on établit ainsi une distinction fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle qui interdit l'accès égal à la loi, de sorte que c'est une atteinte à la dignité humaine des gais, des lesbiennes et des personnes bisexuelles. »**

À la suite de cette décision, l'AFPC a adressé une lettre à la présidente du Conseil du Trésor, Lucienne Robillard, lui proposant de reprendre les négociations pour les quatre contrats avec le Conseil du Trésor afin d'y inclure des dispositions relatives au congé d'union. Notre demande a été rejetée.

Peu de temps après, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il projetait d'en appeler de la décision de la Cour de l'Ontario. L'AFPC a fermement condamné la décision du gouvernement. La présidente de l'AFPC, Nycole Turmel, a déclaré à cette occasion : *« Cela nous déçoit que le gouvernement fédéral ait choisi de faire durer la discrimination dont sont victimes les couples du même sexe alors qu'il devrait montrer la voie pour ce qui est de veiller à ce que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes soient traités également et équitablement. Malgré tout, nous allons*

Avantages consentis aux personnes du même sexe: des avancées devant les tribunaux et à la table des négociations

continuer à essayer de faire avancer les choses pour que cela change et en finir avec ce type de discrimination. » (Communiqué de l'AFPC, du 30 juillet 2002)

L'AFPC ne renonce pas à négocier des dispositions relatives au congé d'union lors de la prochaine ronde de négociations avec le Conseil du Trésor qui doit commencer en juillet prochain.

Prochaines étapes à envisager

Quels autres points faudrait-il soulever à la table des négociations?

- Dans plusieurs ententes conclues par l'AFPC, on parle encore de « congé de paternité » et nombre d'entre elles précisent que ce congé doit être accordé à un « employé de sexe masculin ». Même dans les cas où les termes utilisés sont une erreur (cela figure dans certaines conventions collectives qui regroupent des définitions globales de « conjoint »), il faudrait les remplacer par des termes plus neutres – par exemple, « congé pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ».
- Il reste encore beaucoup de points touchant nos membres non transgenderistes sexuels qui devraient figurer dans nos conventions collectives. À cet égard, on ferait bien d'ajouter l'expression « identité sexuelle » dans les clauses antidiscrimination – ce serait un progrès.
- Devrions-nous prendre en compte l'aspect sécurité qui intervient lorsque nos membres doivent « dévoiler leur orientation sexuelle » afin de demander d'avoir droit aux avantages sociaux lors de la négociation des conventions collectives par l'AFPC?
- Notre entente avec le Conseil national mixte restreint notre marge de manoeuvre pour ce qui est de négocier les détails des régimes d'assurance-médicaments de nos membres. Cependant, nous avons plus de latitude lorsqu'il s'agit de membres de l'AFPC qui ne sont pas directement employés par le gouvernement fédéral. Accordons-nous suffisamment d'attention à des questions comme le remboursement des médicaments pour la fécondation in vitro, l'insémination, le VIH/sida, l'hormonothérapie, etc.? Est-ce que ces questions devraient être une priorité lors de la prochaine ronde de négociations? Devrions-nous faire pression sur le Conseil national mixte pour que l'on prenne des moyens d'action?

L'apport de nos membres au cours des prochains mois nous indiquera la voie à suivre à ce sujet et à d'autres sujets qui touchent nos membres appartenant à la communauté gaie ou lesbienne, et nous permettra d'établir des priorités en prévision de la prochaine ronde de négociations.

Avantages consentis aux personnes du même sexe: des avancées devant les tribunaux et à la table des négociations

Conclusion

Bien qu'il soit évident qu'il y a encore matière à amélioration dans nombre d'ententes conclues par l'AFPC – y compris l'utilisation de termes plus globaux et l'adjonction du congé d'union – il est également évident que d'énormes progrès ont été faits depuis que nous avons adopté, en 1994, la Déclaration de principes sur l'orientation sexuelle.

Au cours de ces dix dernières années, il est devenu de plus en plus évident que les employeurs sont tenus de par la loi d'accorder les mêmes avantages sociaux à tous et toutes leurs employé-e-s, indépendamment de leur orientation sexuelle. Bientôt, tous les employeurs devront faire face à cette réalité ou bien ce sont les tribunaux qui les y forceront.

En attendant que cela arrive, toutefois, l'AFPC se propose de poursuivre la lutte afin de faire reconnaître les droits de tous ses membres, sur le lieu de travail, à la table des négociations et, au besoin, par le truchement de la justice. Tous nos membres doivent être traités également – avec dignité et respect.

Nous espérons que ces informations sont utiles. Pour tous commentaires ou suggestions, veuillez communiquer avec Kate Rogers ou Laurie Kingston, à la section des négociations de l'A.F.P.C. à Ottawa.

Avantages consentis aux personnes du même sexe: des avancées devant les tribunaux et à la table des négociations

Références

Assemblée nationale, Projet de loi No. 84: Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation, Québec: Éditeur officiel du Québec, 2002.

Conseil du statut de la femme, L'égalité...oui! dans la conjugalité et la parentalité, Québec: Le Conseil, 2002.

Equal Marriage for Same Sex Couples, www.samesexmarriage.com, "Equality and Marriage in Canada", Equal Marriage, 2002.

Égalité pour les gais et les lesbiennes (EGALE), www.egale.ca "Le jugement du Québec à propos du mariage – nous avons encore gagné!" EGALE, 2002. [Traduction]

Perrell, Paul M., et al, Eds., Ontario Reports, "Halpern V. Canada (Attorney General)", Third Series, Vol. 60, Ontario : The Law Society of Upper Canada, November 2002.