

AFFIDAVIT DE SYLVAIN CÔTÉ

Je soussigné, Sylvain Côté, domicilié et résidant au 3471 rue Gascon, Montréal, Québec, H2K 2W8, déclare solennellement ce qui suit:

1. J'ai été membre d'un exécutif syndical CSN à différents postes de septembre 1988 jusqu'en novembre 1999.
2. Je suis membre du Comité des gais et lesbiennes du Conseil central Montréal métropolitain CSN depuis 1991. Je suis responsable de ce comité depuis novembre 1998.
3. Je suis représentant du Conseil central Montréal métropolitain (CCMM-CSN) au Groupe de travail confédéral des gais et lesbiennes de la CSN, depuis 1998. Je suis membre du Conseil syndical du CCMM-CSN et membre du Conseil confédéral de la CSN depuis novembre 1998. Je suis représentant du CCMM-CSN, à la Coalition québécoise pour la reconnaissance des conjoints de même sexe depuis 1999.
4. Je suis membre du Forum des gais et lesbiennes syndiqués du Québec depuis sa création en 1997. J'ai été membre du conseil d'administration du Forum d'avril 1999 à avril 2001.
5. Et finalement, je forme un couple avec le même conjoint de même sexe depuis plus de dix ans.
6. Pour bien comprendre les actions entreprises par la CSN et les préoccupations ressenties par ses membres concernant la reconnaissance des conjoints de même sexe et le droit au mariage civil, j'aimerais apporté les remarques suivantes:
7. À la CSN, le travail pour la reconnaissance des conjoints de même sexe ne date pas d'hier. En 1988 les 2000 délégués-es du 54^{ième} Congrès de la CSN recommandaient la mise sur pied d'un groupe de travail ayant pour mandat de faire enquête sur les réalités vécues par les membres de ces minorités dans notre mouvement et dans les milieux de travail, de proposer des mesures concrètes visant à éliminer toutes les formes de discrimination vécues par les membres de ces minorités.
8. Ce groupe de travail a initié plusieurs activités dont une enquête par questionnaire confidentiel auprès des syndicats de la CSN. Le questionnaire a circulé dans les différentes instances de la CSN, 467 personnes l'ont rempli. Parmi les personnes interrogées, 11% se sont identifiées comme lesbiennes ou gais. Si l'on applique ces données au nombre de membres actuel de la CSN (263 000 membres), la CSN compterait aujourd'hui 28 930 membres gais ou lesbiennes.
9. Une autre donnée importante qui est ressortie de cette consultation, c'est que la discrimination se manifeste de plusieurs manières et à des degrés divers. Toutefois, aucune de ces manifestations ne semble anodine puisqu'elles se renforcent les unes les autres. Ainsi 39 % des personnes interrogées rapportent avoir été victimes ou témoins de moqueries et 26% d'attitudes dénigrantes : blagues, bavardages ou rire en coin, commentaires ironiques, paroles blessantes ou injurieuses. Des comportements qui expriment 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 et victime de violence en milieu de travail sur la base de son orientation sexuelle peut-elle porter plainte si elle craint de s'exposer à des railleries et des remarques 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 ? Il y

avait donc du travail de sensibilisation à faire, à l'intérieur de nos rangs et dans la société en général.

10. En 1991, le CCMM-CSN mettait sur pied le Comité des gais et des lesbiennes du CCMM-CSN. Dans le cadre de ces objectifs, ce comité régional doit diffuser de l'information sur les réalités que vivent les lesbiennes et les gais, définir les obstacles à leur intégration, combattre toutes les formes de discrimination et de harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle.
11. Le 22 novembre 1993, la CSN et le CCMM-CSN déposaient un mémoire commun sur « la discrimination et la violence envers les lesbiennes et les gais au Québec » devant la Commission des droits de la personne du Québec. Dans ce mémoire, on peut lire que la discrimination et la violence vécues en milieu de travail proviennent principalement de deux sources : des collègues de travail et de l'employeur. Pour ce qui est des collègues de travail, la discrimination et la violence peuvent être manifestées de différentes façons et à des degrés divers, allant de l'évitement, aux paroles injurieuses. Lorsque les 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. De là l'importance de continuer à lutter pour l'élimination de la discrimination dans nos milieux de travail.
12. Parmi les luttes importantes tenues à la CSN, signalons le secteur de l'hôtellerie de la Fédération du commerce, qui fut le premier secteur en 1990 à obtenir la reconnaissance des conjoints de même sexe dans l'ensemble des conventions collectives. Par la suite, plusieurs autres syndicats à la CSN ont négocié la reconnaissance des conjoints de même sexe dans leurs conventions.
13. Pour outiller les syndicats qui souhaitaient négocier la reconnaissance des conjoints de même sexe dans leurs conventions, le Comité des gais et lesbiennes CCMM-CSN produit, en 1995, le *Guide sur la reconnaissance du conjoint de même sexe*. Ce guide explique comment négocier des clauses types (définition de conjoint de même sexe, clause de non-discrimination, etc.) reconnaissant les droits des gais et lesbiennes et fournit une liste d'entreprises qui reconnaissaient à l'époque les conjoints de même sexe dans leurs conventions collectives.
14. Pour faire connaître ce guide, nous l'avons présenté au Congrès du CCMM-CSN et dans les instances des différentes fédérations. Ce que nous avons constaté, c'est que la reconnaissance des conjoints de même sexe suscitait plus d'intérêts, dans les syndicats ou des travailleurs gais et/ou des travailleuses lesbiennes affichaient leur orientation sexuelle ou lorsque les représentants syndicaux côtoyaient dans leur entourage des gais ou lesbiennes. Ce qui n'empêche pas que nous avons eu droit à des blagues et que des personnes ont quitté la salle pour aller bavarder dans le couloir durant nos présentations. En parlant avec les gens après les présentations, nous avons pu constater que les milieux de travail qui sont majoritairement masculins avaient plus de difficulté à accepter les travailleurs gais, mais acceptaient assez bien les travailleuses lesbiennes. Alors que les milieux de travail majoritairement féminins avaient plus de difficulté à accepter les travailleuses lesbiennes, mais acceptaient très bien les travailleurs gais. Cela peut s'expliquer par le fait que pour certaines personnes, le fait d'être confrontées à la problématique de l'homosexualité remettait en question leur propre sexualité. Par exemple, pour un homme une lesbienne n'est pas dangereuse, car elle ne remet pas en cause sa propre sexualité, au contraire elle peut même alimenter un fantasme, alors que le gai, lui, menace son identité sexuelle. Le même résonnement peut s'appliquer aux femmes versus les lesbiennes. Une meilleure connaissance du vécu des personnes homosexuelles permet de surmonter les craintes et les doutes des travailleurs et des travailleuses hétérosexuels.
15. Par la suite, un pas important fut franchi avec l'adoption et l'entrée en vigueur du projet de loi 133, qui modifiait l'article 137 de la Charte des droits et libertés de la

- personne. Cette modification a eu pour effet d'interdire la discrimination basée sur l'orientation sexuelle en matière de rente, de retraite, d'assurance et d'avantages sociaux. La CSN et le CCMM-CSN ont présenté un mémoire en commission parlementaire sur le sujet¹. Après l'entrée en vigueur de cette loi, nous pensions que tout était gagné. La Charte québécoise nous protégeait, il n'y avait plus de discrimination permise, sur la base de l'orientation sexuelle. La réalité allait rapidement nous rattraper...
16. La loi sur l'impôt sur le revenu ne permettait pas d'étendre l'application des régimes de retraite négociés dans les conventions collectives au conjoint survivant de travailleur gai ou de travailleuse lesbienne. Il a fallu la lutte de nos confrères du SCFP pour que cette disposition de la loi soit jugée inconstitutionnelle et que la loi sur l'impôt sur le revenu soit modifiée.
 17. Après avoir négocié des clauses reconnaissant les conjoints de même sexe dans les conventions collectives, nous avons dû contacter plusieurs compagnies d'assurances pour leur rappeler qu'il était maintenant interdit de ne pas offrir la même couverture pour les conjoints de même sexe. Nous avons même dû menacer certaines compagnies de boycott pour qu'elles acceptent enfin d'offrir la même couverture d'assurance aux conjoints de même sexe.
 18. Ce qui démontre que lorsqu'il y a des changements législatifs, ceux-ci doivent être accompagnés d'une campagne d'information et de sensibilisation pour que les nouveaux droits qui sont conférés soient connus pour ce qu'ils sont réellement et pour qu'ils soient appliqués correctement.
 19. Nous l'avons vu encore dernièrement avec l'entrée en vigueur de la loi 32 en juin 1999 et de la loi C-23 le premier janvier 2000 qui modifiaient plusieurs lois et règlements provinciaux et fédéraux. Le premier réflexe de plusieurs membres de la CSN a été encore une fois de croire que tout était réglé, que maintenant les gais et lesbiennes auraient au Québec les mêmes droits que les personnes hétérosexuelles. La vaste campagne de publicité intitulée "le sexe n'a plus d'importance" diffusé par le gouvernement du Québec a d'ailleurs contribué à cette croyance.
 20. Nous avons dû rapidement corriger l'information véhiculée par cette campagne à l'intérieur même de nos rangs. Et rappeler que, dans le cas des conventions collectives, il ne suffisait pas de dire que les lois sont d'ordre public, donc qu'elles doivent s'appliquer et que, par conséquent, nous n'avons pas à modifier nos conventions collectives. Nos conventions offrent généralement des avantages supérieurs aux lois ; le fait de respecter les normes minimales du travail ne garantit donc pas que notre convention n'est pas discriminatoire. Nous avons entrepris de rencontrer les différentes fédérations de la CSN regroupant principalement des syndicats du secteur privé pour leur rappeler la nécessité de modifier les clauses qui peuvent encore être discriminatoires envers les gais et lesbiennes. Nous avons profité de ces rencontres pour rappeler que certaines dispositions du Code civil demeurent toujours discriminatoires envers les conjoints de même sexe, entre autres l'article 365 qui ne permet pas le mariage civil entre deux hommes ou deux femmes, les privant ainsi de plusieurs droits (consentement aux sois en cas d'inaptitude, héritage sans testament, soutien alimentaire, etc.). De plus, les dispositions sur la filiation contenues dans le Code civil, qui ne permettent pas à un enfant qui n'aurait qu'un parent de se faire adopter par un coparent de même sexe sont toujours discriminatoires. Au niveau des conventions collectives cette négation de droit cause de la discrimination en privant les travailleurs et les travailleuses du droit :
 21. au congé payé lors du mariage;

¹ « Un pas en avant... vers la reconnaissance des conjointes et conjoints de même sexe », Mémoire présenté à la commission des institutions de l'assemblée nationale sur le projet de loi 133, Loi modifiant la Charte des droits de la personne, par la Confédération des syndicats nationaux (CSN), le Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSM) et le Comité des gais et des lesbiennes du CCMM-CSN.

22. du congé parental lors de la naissance de l'enfant de sa conjointe dans le cas de travailleuses lesbiennes ;
23. au congé d'adoption pour les travailleurs gais et les travailleuses lesbiennes.
24. Le CISP (Comité inter-fédéral du secteur privé) a d'ailleurs rédigé en avril 2001 un document intitulé : « Clauses à prévoir dans les conventions collectives pour contrer la discrimination envers les gais et lesbiennes », qui propose des clauses types à négocier dans les conventions collectives, pour limiter les inconvénients causés par les clauses qui sont toujours discriminatoires dans le Code civil.
25. Pour ce qui est des fédérations regroupant des travailleurs du secteur public, la dernière ronde de négociation qui s'est terminée en 2000 comportait des éléments nouveaux. Pour la première fois de l'histoire des négociations du secteur public, la revendication pour la reconnaissance des conjoints de même sexe faisait partie des priorités de toutes les organisations syndicales présentes à la table de négociation. Ce résultat est certainement dû au travail fait par le Forum des gais et lesbiennes syndiqués du Québec, mais aussi à une évolution des mentalités de la population québécoise qui comprend et accepte maintenant mieux les revendications des personnes homosexuelles. Les négociations du secteur public ont donc permis la reconnaissance des conjoints de même sexe dans les conventions collectives de plus de 500 000 travailleurs. Lors des prochaines négociations du secteur public, les lesbiennes et les gais de la CSN et du Forum des gais et lesbiennes syndiqués du Québec se préparent déjà à revendiquer le droit au congé parental pour les travailleuses dont la conjointe accouche.
26. Il ne faut pas oublier que la négation du droit au mariage a d'autres effets qui dépassent l'application de nos conventions collectives. Par exemple, les gais et lesbiennes qui souhaitent que leurs conjointes ou conjoints étrangers deviennent résident canadien doivent soit : être marié ou répondre à certains critères pour être reconnu comme conjoint de fait. Un de ces critères est d'avoir un an de vie commune. Il est pratiquement impossible pour des conjoints qui vivent dans deux pays différents de satisfaire à ce critère. C'est d'ailleurs une raison qui pousse certaines personnes hétérosexuelles à opter pour le mariage. Pour ce qui est des personnes homosexuelles le mariage n'est présentement pas permis, ce qui a pour effet de traiter différemment les conjointes et les conjoints homosexuels.
27. Un autre effet de la négation pour les gais et lesbiennes du droit au mariage est le message qui est envoyé à l'ensemble de la population que les unions composées de conjoints de même sexe ont moins de valeur et sont moins stables que les unions composées de personnes de sexe différent.
28. La Marche mondiale des femmes de l'an 2000, à laquelle participait la Fédération des femmes du Québec, la CSN et plusieurs autres organisations syndicales, a revendiqué : « L'élimination de la discrimination à l'égard des lesbiennes dans les lois, les règlements, politiques et services ». Dans le texte qui accompagne cette revendication dans le guide CSN de la Marche mondiale des femmes, on peut lire : « Même si des pas ont été faits avec la loi 32 qui a éliminé la discrimination à l'égard des couples de même sexe dans les lois québécoises, il reste que le Code civil du Québec comporte toujours de nombreux exemples de discrimination, que ce soit en ce qui a trait à la reconnaissance juridique des couples de même sexe, au consentement aux soins, à la filiation ou à l'héritage ». Cette revendication réfère clairement au droit au mariage.
29. Il ne faut pas oublier qu'il y a des gais et des lesbiennes qui vivent partout au Québec et que la reconnaissance du droit au mariage pour les gais et lesbiennes facilitera l'acceptation des gais et lesbiennes dans toutes les régions du Québec. En septembre 1999, j'ai rencontré les présidents des conseils centraux, pour discuter du dossier gai et lesbien en région. Nous avons constaté que nous n'étions pas préparés à intervenir adéquatement dans chacune des régions s'il survenait de la discrimination en milieu de travail. À la suite de cette rencontre, chaque conseil central a nommé une personne pour répondre du dossier gai et lesbien dans chacune des régions du Québec. Par la suite, en décembre 2000, une

session de formation fut organisée à l'intention des représentants des conseils centraux, sur la réalité vécue par les gais et lesbiennes en région. Et un guide de référence pour identifier les ressources syndicales fut produit.

30. En terminant, chacune des étapes franchies dans la reconnaissance juridique des conjoints de même sexe a amené la société et nos milieux de travail à parler davantage et à mieux comprendre la réalité vécue par les gais et les lesbiennes. Je pense que la société québécoise est maintenant prête à franchir le dernier pas qui nous sépare de la reconnaissance pleine et entière du droit des gais et des lesbiennes, en accordant le droit au mariage et les droits parentaux aux conjoints de même sexe.

En foi de quoi j'ai signé:

Sylvain CÔTÉ

Affirmé solennellement devant moi,

à Montréal, Québec ce _____ 2001

Commissaire à l'assermentation
District judiciaire de Montréal