



Patrimoine canadien
et Parcs Canada

Canadian Heritage
and Parks Canada

SORTIR DES SENTIERS BATTUS



**POUR MIEUX COMPRENDRE LA RÉALITÉ
DES PERSONNES GAIES, LESBIENNES, BISEXUELLES
ET TRANSGENRES EN MILIEU DE TRAVAIL**

Canada

La présente brochure a été réalisée par le groupe **La fierté GLBT@PCH et Parcs Canada**. Elle a été financée grâce au budget annuel mis à la disposition des groupes d'équité et de diversité du ministère du Patrimoine canadien (PCH) et de l'agence Parcs Canada dans le cadre de leur programme d'équité en matière d'emploi et de diversité.

L'équipe de rédaction, composée de Sylvie Giasson, Ève Gaboury, Daniel Cadieux, George Rigby, Pascal-Hugo Plourde et Patrice Bergeron, remercie tous les employés de Patrimoine canadien, de Parcs Canada et des autres organismes qui ont favorisé par leur appui ou leur témoignage la publication de la présente brochure.

Avertissement

Pour faciliter la lecture du présent document, le masculin est employé au sens neutre.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Être gai, lesbienne, bisexuel-le, transgenre en milieu de travail	5
« Le » dire ou ne pas « le » dire, telle est la question	5
Pour bien se comprendre	7
Vivre avec l'homophobie	11
Des solutions pour le mieux-être des personnes g.l.b.t. au travail	14
Respecter la diversité	14
Se révéler au travail	16
Connaître les droits et les responsabilités de chacun	19
Avantages sociaux	19
Comment régler un conflit	21
Conclusion	25
Annexe : Quelques dates importantes	27
Sources	31



INTRODUCTION

En tant que ministère fédéral chargé des programmes liés à la culture, au patrimoine et à l'identité, Patrimoine canadien (PCH) se préoccupe de bien des façons des questions de diversité.

PCH et Parcs Canada endossent pleinement le respect de la diversité et croient que leur main-d'oeuvre devrait refléter la composition du public canadien. Cet engagement se constate d'ailleurs dans leurs stratégies respectives sur l'équité en emploi et la diversité. Par ailleurs, dans la Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à Patrimoine canadien, il est stipulé que le Ministère vise à « fournir un environnement de travail dans lequel tous les employés se sentent intégrés et valorisés, et où les possibilités d'emploi sont accessibles à toutes les personnes qualifiées. (...) L'obligation de prendre des mesures d'adaptation inclut l'obligation de s'adapter aux personnes handicapées de même qu'aux croyances

religieuses, à l'origine nationale ou ethnique, à l'âge, à la situation de famille, à l'état matrimonial, au sexe (grossesse et naissance d'un enfant), à l'orientation sexuelle, ou à l'identité et l'expression sexuelles ».

Dans son livre intitulé *The Rise of the Creative Class*, qui trace un portrait éclairant des valeurs et modes de vie qui seront déterminants pour l'économie, les technologies et les structures sociales du XXI^e siècle, Richard Florida souligne que « jusqu'à un certain point, l'homosexualité représente la dernière frontière de la diversité au sein de notre société; par conséquent, les endroits qui accueillent la communauté gaie accueillent aussi toutes sortes de gens ».¹

On pourrait en déduire que cette affirmation s'applique également à l'environnement de travail, d'où l'importance de sensibiliser tous les employés et les gestionnaires aux défis particuliers qui se posent pour les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenres (g.l.b.t.)² au travail.

L'homosexualité, la bisexualité et le transgenderisme ne sont pas qu'affaire de sexualité : il s'agit de modes de vie complexes qui ont des ramifications dans toutes les sphères de l'activité humaine, tant sur les plans émotif, psychologique, social que professionnel. De ce fait, s'il est important de mieux connaître les enjeux qui touchent les personnes g.l.b.t. au travail, c'est que leur bien-être et leur productivité peuvent être grandement accrus dans un environnement de travail exempt de discrimination et ouvert à la diversité.

¹ Florida, Richard, *The Rise of the Creative Class*, Basic Books, 2002, p. 256.

² Nous utiliserons l'abréviation g.l.b.t. tout au long de la brochure pour désigner les gays, lesbiennes, bisexuel-les et personnes transgenres.

La fierté GLBT@PCH et Parcs Canada

En 1997, à l'époque où Parcs Canada était un programme du ministère du Patrimoine canadien, un comité d'employés gais et lesbiennes s'est formé selon le modèle des comités d'équité en emploi déjà en place dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi et de diversité du Ministère. Maintenant appelé **La fierté GLBT@PCH et Parcs Canada**, le groupe s'est élargi pour accueillir les personnes bisexuelles et transgenres. Il a pour principal mandat de favoriser le réseautage professionnel des employés g.l.b.t. de l'administration centrale et des régions, de conseiller la haute gestion sur les questions qui les touchent et de promouvoir la diversité.

Sortir des sentiers battus ne vise pas à « changer le monde » ni à imposer une vision particulière de l'homosexualité, de la bisexualité et du transgenderisme. La présente publication a pour but d'élargir la notion de diversité, tout particulièrement de combattre certains des stéréotypes associés aux personnes g.l.b.t., de donner des moyens concrets de favoriser leur bien-être au travail et de fournir des renseignements de base sur les droits et responsabilités de chacun dans un milieu de travail respectueux de la diversité. Elle s'adresse à tous les employés et les gestionnaires de PCH et de Parcs Canada, ainsi qu'aux autres ministères ou agences de l'administration fédérale qui désirent promouvoir la diversité.

Parmi les valeurs privilégiées dans la gestion des ressources humaines à Parcs Canada, on retrouve le respect et l'équité, de manière à favoriser un climat de travail sain et ouvert à la diversité. Par ailleurs, dans le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*, il est précisé que « les organisations de la fonction publique doivent être dirigées dans un souci de participation, d'ouverture et de communication, ainsi que dans le respect de la diversité ». C'est tout à fait dans cet esprit que nous avons réalisé la présente brochure. C'est aussi dans cet esprit, nous l'espérons, que vous serez en mesure d'en bénéficier.

Le Comité de rédaction





ÊTRE GAI, LESBIENNE, BISEXUEL-LE, TRANSGENRE EN MILIEU DE TRAVAIL

« Le » dire ou ne pas « le » dire, telle est la question

Comme on le sait, les relations de travail efficaces et saines ne se tissent pas uniquement autour de l'accomplissement des fonctions professionnelles. Quand on entre au bureau, on amène avec soi un ensemble d'expériences et de connaissances issues de notre vie familiale et sociale, en bref, de toutes les sphères de notre vie. À cet égard, notons que de nombreuses études sur la productivité et le mieux-être en milieu de travail démontrent que les équipes les plus performantes sont celles où les membres ont une connaissance, ne serait-ce que sommaire, des intérêts personnels et de la situation familiale ou sociale de chacun.

Pour plusieurs personnes g.l.b.t., être simplement soi-même au travail ne va pas de soi. Dévoiler son orientation ou son identité sexuelles peut avoir des conséquences graves pour les personnes g.l.b.t. qui voient tout à coup le comportement de leurs collègues se modifier ou qui font soudainement face à de la discrimination, voire à des comportements haineux ou violents. Pas étonnant, dans ces circonstances, que la majorité des personnes g.l.b.t. se montrent réticentes à parler d'elles-mêmes au bureau. Devoir se demander si on peut « le » dire ou ne pas « le » dire provoque chez certaines personnes un stress constant qui peut limiter la qualité et l'intégrité des relations interpersonnelles avec les collègues, entraver la productivité, et même miner la santé.

Pourquoi les gais et les lesbiennes auraient-ils besoin « d'afficher » leur homosexualité au travail?

Prenons l'exemple de collègues qui, réunis autour d'une tasse de café un lundi matin, se racontent leur fin de semaine. L'un parlera du film qu'il a vu avec sa conjointe; une autre parlera des activités réalisées avec son mari et ses enfants. Ce faisant, sans jamais parler de sexualité proprement dite, sans jamais « afficher » leur sexualité, ces personnes auront révélé qu'elles ont un mode de vie hétérosexuel. Que se passe-t-il pour une personne g.l.b.t. durant une rencontre informelle de ce genre? Le milieu de travail est-il suffisamment ouvert pour qu'une personne g.l.b.t. se sente à l'aise de relater à ses collègues des activités de sa vie personnelle, familiale ou sociale?

Or, la question qui se pose est la suivante : le milieu de travail est-il suffisamment ouvert à la diversité et respectueux des différences pour qu'il soit possible d'être soi-même au travail? Le bien-être des personnes g.l.b.t. et leur épanouissement professionnel pourront être largement accrus dans un milieu de travail où leur réalité est comprise et respectée, d'où l'importance de disposer de renseignements éclairés et justes à leur égard.

Pour bien se comprendre

Nous l'avons dit en introduction, s'il faut parler d'orientation et d'identité sexuelles en relation avec le milieu de travail, c'est que les stéréotypes et les préjugés à l'endroit des personnes g.l.b.t. peuvent compromettre leur pleine participation, mettre en péril leur sécurité d'emploi et nuire à leur avancement.

De nombreuses études le démontrent : les préjugés et les stéréotypes qui persistent dans la société au sujet de certains groupes, qu'il s'agisse des Autochtones, des personnes appartenant à un groupe de minorités visibles, des personnes handicapées ou des personnes g.l.b.t., sont généralement le fait de l'ignorance ou d'une connaissance erronée de leur réalité et de leurs particularités. Nous entretenons tous, à des degrés divers, des idées préconçues sur de nombreux sujets, et cela est entièrement normal. Mais dans un milieu de travail où l'on valorise la diversité, tous et chacun ont la responsabilité de faire en sorte que ces idées préconçues n'entravent pas le bien-être, l'intégration et la pleine participation de leurs collègues.

Quelques définitions

Orientation sexuelle

Attirance sexuelle et affection à l'égard des personnes du sexe opposé ou du même sexe.

Gai et lesbienne

Être gai ou lesbienne, c'est éprouver de l'attirance sexuelle et de l'affection à l'égard d'une personne du même sexe.

Bisexuel et bisexuelle

Être bisexuel ou bisexuelle, c'est avoir la capacité d'être émotivement et sexuellement attiré par les personnes des deux sexes. Le degré d'attirance peut varier avec le temps et ne pas être le même pour les deux sexes.

Personne transgenre

Personne qui remet en question l'identité sexuelle qui lui a été biologiquement assignée à la naissance et qui la rejette, en tout ou en partie. L'expression englobe des termes tels que travesti, transsexuel et intersexué (qui remplace de nos jours le terme hermaphrodite).

Identité sexuelle

Sexe physique ou psychologique des personnes, sans égard à leur orientation sexuelle. L'identité sexuelle se définit par nos caractéristiques biologiques et par la perception que nous avons de nous-même en tant qu'homme ou femme.

Expression sexuelle

Par expression sexuelle, on entend les diverses façons que choisit une personne pour exprimer son identité sexuelle, par exemple son habillement, sa démarche ou la modification de caractéristiques physiques.

Il existe une manière éprouvée de contrer les idées fausses ou préconçues que l'on peut entretenir : il s'agit de bien se renseigner. Encore faut-il le faire auprès de sources sûres.

Pour ce qui est de l'homosexualité et du transgenderisme, comme pour bien d'autres domaines, on trouvera dans la littérature scientifique, dans les médias ou dans les ouvrages publiés des points de vue parfois diamétralement opposés. Que l'on soit une personne g.l.b.t. ou non, on pourra toujours, selon la source d'information choisie, raffermir ses propres points de vue ou s'ouvrir à des remises en question.

Pour bien se renseigner au sujet de l'homosexualité et du transgenderisme, il est suggéré de consulter des sources établies, telles que :

- la Commission canadienne des droits de la personne et les organismes provinciaux correspondants;
- les établissements universitaires qui comportent des chaires d'enseignement ou de recherche sur les questions touchant les personnes g.l.b.t.;
- les organismes de santé, sociaux et communautaires reconnus qui s'occupent du bien-être des personnes g.l.b.t. et de leurs proches;
- les associations professionnelles g.l.b.t., notamment pour les questions reliées au travail.



Outre le fait de se renseigner sur les personnes g.l.b.t., une autre manière de mieux comprendre leur réalité consiste à les côtoyer. Combien de fois arrive-t-il dans la vie qu'on entretienne des idées négatives par rapport à un groupe de gens et qu'au contact d'une de ces personnes, on en vienne à changer d'opinion? En côtoyant des personnes g.l.b.t., on pourra par exemple se rendre compte qu'elles n'ont pas toutes le même mode de vie; que le sentiment amoureux qui unit un couple de même sexe peut être aussi profond et durable, ou tout aussi éphémère, que chez les couples hétérosexuels; et que la bisexualité, loin d'être une forme d'indécision, constitue une orientation en soi. On le constate facilement : la communauté g.l.b.t. est elle-même riche de contrastes et de diversité.

Si vous connaissez des personnes g.l.b.t. qui sont ouvertes quant à leur orientation ou à leur identité sexuelles, n'hésitez pas à les interroger avec respect sur les particularités de leur réalité personnelle, sociale ou professionnelle, de la même manière que vous le feriez avec toute personne que vous estimez et que vous avez le goût de mieux connaître.

Au sujet des personnes transgenres

Le transgenderisme est d'abord et avant tout lié à l'identité sexuelle plutôt qu'à l'orientation sexuelle. Il a trait à la manière dont s'accordent le corps biologique et l'identité psychologique d'une personne. Ainsi, au cours de son existence, il arrive qu'une personne doive effectuer une transition d'un sexe à l'autre pour que toutes les dimensions de son être soient en harmonie. Cependant, cette réalité est à distinguer de l'attraction qu'on éprouve pour les personnes de même sexe ou de sexe opposé : parmi les personnes transgenres, on trouve des personnes hétérosexuelles, homosexuelles et bisexuelles.

L'une des mesures d'adaptation reconnues en milieu de travail pour les personnes transgenres, et suggérée par exemple dans la Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à Patrimoine canadien, consiste, dans la mesure du possible, à faciliter l'accès à un cabinet de toilette unisexe aux personnes qui se sentiraient mal à l'aise d'utiliser les cabinets ordinaires en raison de leur identité ou de leur expression sexuelles.

Vivre avec l'homophobie

La grande majorité des personnes g.l.b.t. grandissent dans un contexte familial et social où l'homosexualité et le transgenderisme sont tabous. Il est donc fréquent qu'elles aient à subir de l'homophobie, c'est-à-dire des sarcasmes, de la discrimination, des abus de toutes sortes, voire des menaces liées à leur orientation ou à leur identité sexuelles.

Que l'homophobie soit véhiculée par le milieu ou qu'elle soit intériorisée par les personnes g.l.b.t. elles-mêmes, elle nuit à leur bien-être. En limitant l'épanouissement des personnes g.l.b.t. au travail, l'homophobie a aussi des effets négatifs sur le climat de travail, notamment en ce qui a trait à l'esprit d'équipe et à la qualité des relations interpersonnelles.

L'homophobie

Peur ou incompréhension à l'égard de l'homosexualité et des personnes g.l.b.t., qui se manifeste par des comportements offensants, discriminatoires ou violents. On dit de l'homophobie qu'elle est intériorisée lorsqu'une personne g.l.b.t. éprouve une crainte, une négation ou un refus de sa propre orientation sexuelle.

L'homophobie en chiffres³

Selon le sondage de 2002 mené auprès des employés de la fonction publique fédérale, 5 p. 100 des répondants (environ 700 personnes) ont indiqué avoir été victimes de discrimination ou de harcèlement au travail en raison de leur orientation sexuelle.

Selon une étude réalisée en 2001 sur le mieux-être des personnes g.l.b.t. de la région d'Ottawa, 38 p. 100 des répondants de cette communauté déclaraient avoir subi au cours de leur vie plus de trois incidents de violence verbale; 13 p. 100 disaient avoir reçu des menaces et 9 p. 100, avoir été victimes d'actes criminels.

³ Les statistiques de cette section sont tirées de *How Well Are We Doing? A Survey of the GLBT Population of Ottawa, Main Report*, Le Projet Mieux-Être, juillet 2001, p. 41.

Voici quelques situations qui illustrent bien les effets de l'homophobie au quotidien :

- *Mes collègues de travail font ouvertement des blagues désobligeantes à l'endroit des personnes g.l.b.t. Quand je dois appeler ma copine à la maison, j'ai toujours peur qu'ils découvrent que je suis lesbienne et que cela nuise ensuite à nos rapports professionnels.*
- *Un collègue s'est mis à me rendre la vie difficile après avoir appris mon homosexualité. Pour régler cette situation, il aurait fallu que je révèle mon homosexualité à mon superviseur et aux représentants des ressources humaines et du syndicat. J'ai préféré ne rien dire et changer d'emploi.*
- *Je suis en voie de changer de sexe : dans toutes les sphères de ma vie, je suis une femme, sauf au travail. Comme j'occupe un poste de durée déterminée, je vis dans la peur constante que des collègues me voient en femme à l'extérieur du bureau et que cela mène à des conflits de travail ou à mon congédiement sous d'autres prétextes.*





DES SOLUTIONS POUR LE MIEUX-ÊTRE DES PERSONNES G.L.B.T. AU TRAVAIL

Pour favoriser un milieu de travail sain, exempt de conflits de travail ou d'homophobie, il existe des solutions simples, efficaces et peu coûteuses.

Respecter la diversité

Un employé g.l.b.t. à qui l'on demandait quel serait, pour lui, le milieu de travail idéal a répondu ceci : « Le milieu de travail idéal pour les personnes g.l.b.t., c'est l'environnement idéal pour tous les employés. C'est l'environnement où le respect de la diversité n'est pas qu'un vœu pieux, mais plutôt une valeur ancrée dans les rapports quotidiens; c'est le milieu de travail où les gestionnaires et les employés n'acceptent pas l'intolérance. »

Le respect au quotidien

- Éviter de faire des blagues déplacées sur les personnes g.l.b.t. ou d'utiliser des expressions désobligeantes à leur égard.
- Si l'usage dans l'organisation veut que l'on envoie à tous les employés un message pour souligner des célébrations telles que la Journée internationale de la femme ou la Journée nationale des Autochtones, annoncer de la même manière celles de la Fierté gaie (la date peut varier selon la ville).
- Durant les séances de formation ou d'information offertes aux employés ou aux gestionnaires, citer des exemples concrets de situations pouvant s'appliquer aux personnes g.l.b.t. (par exemple, à un cours sur la préretraite où il est question des dispositions légales touchant les arrangements financiers pour les couples de sexe opposé, préciser celles qui s'appliquent aux couples de même sexe).
- Dans une invitation pour une activité sociale, penser à utiliser les termes conjoint ou conjointe, plus neutres, qui peuvent inclure les partenaires de même sexe.
- Dans le cas d'une personne transgenre, prendre l'habitude d'interpeller la personne au féminin si elle se présente comme femme, et au masculin si elle se présente comme homme. Si vous n'êtes pas certain, utilisez son prénom.

Se révéler au travail

Dans un environnement de travail sain et respectueux de la diversité, un des moyens à la disposition des personnes g.l.b.t. pour accroître leur mieux-être consiste à révéler leur orientation ou leur identité sexuelles au travail. Plusieurs des personnes qui ont choisi de ne pas faire d'efforts constants pour dissimuler leur orientation ou leur identité sexuelles au travail disent ressentir moins de stress, plus de bien-être et de liberté ainsi qu'une plus grande appartenance à leur équipe. Toutefois, il faut comprendre que pour certaines personnes g.l.b.t., cette expérience s'est avérée négative. Aussi, il revient à chacun de choisir de se révéler ou non selon son propre degré d'aisance et selon les circonstances.

« Sortir du placard » ou « faire son *coming out* » au travail comme ailleurs n'est pas non plus une expérience unique, que l'on fait une fois pour toute : c'est un processus continu et mille fois répété. Au travail, par exemple, il existe des dizaines de circonstances où une personne g.l.b.t. devra choisir de se dévoiler ou non. On n'a qu'à penser aux exemples suivants :

- Lorsqu'on établit la liste des personnes avec qui communiquer en cas d'urgence, et qu'on demande de préciser le lien avec cette personne, l'employé g.l.b.t. fait un dévoilement en donnant le nom de son ou de sa partenaire.
- Lorsqu'elle doit assister aux funérailles d'un membre de sa belle-famille, une personne g.l.b.t. fait un dévoilement si elle demande un congé de deuil plutôt qu'un congé annuel.
- Lorsqu'une personne transgenre entreprend des démarches pour que son nom et son sexe soient changés dans les formulaires officiels d'emploi, elle fait un dévoilement auprès des spécialistes des ressources humaines.

- Si une personne g.l.b.t. veut faire valoir son expérience bénévole dans un curriculum vitæ, elle fait un dévoilement si elle inscrit les réalisations accomplies dans la communauté g.l.b.t.

« Sortir du placard » ou « faire son *coming out* »

Ces expressions sont communément utilisées pour désigner le fait, pour une personne g.l.b.t., de dévoiler son homosexualité, sa bisexualité ou son transgennderisme à un ou à plusieurs membres de son entourage, par exemple sa famille, ses amis ou ses collègues de travail.

Voici quelques expériences positives de *coming out* au travail, telles que relatées par des employés g.l.b.t. :

- *J'ai commencé à révéler mon homosexualité à un collègue ou deux en qui j'avais confiance. Cela s'est bien passé. Je me sentais tout à coup plus à l'aise au bureau et j'ai mis une photo de mon conjoint sur mon bureau.*
- *Un jour, une collègue qui commentait un article de journal sur les droits des gais m'a dit qu'elle n'avait jamais rencontré une seule lesbienne. Je lui ai dit en riant de ne pas chercher plus loin. Nous avons eu une discussion spontanée et fructueuse qu'elle m'a dit avoir appréciée.*

- *Quand j'ai choisi de compléter ma transition homme-femme au travail, j'en ai parlé à mes patrons, et nous avons convenu ensemble d'une marche à suivre. Une formation sur le transgenderisme a été offerte et, en général, cela s'est bien passé. Comme mes collègues sont mieux renseignés, nos relations professionnelles se sont améliorées.*

Les personnes g.l.b.t. qui désirent faire un dévoilement au travail peuvent consulter le groupe **La fierté GLBT@PCH et Parcs Canada** pour obtenir appui et conseil.

Il ne faut pas oublier que dévoiler l'orientation sexuelle ou la véritable identité sexuelle d'une personne g.l.b.t. sans d'abord obtenir son consentement est un manque de respect et peut, dans certains cas, poser problème, voire être considéré comme une forme de harcèlement.

Pour respecter le choix des personnes g.l.b.t. au sujet du dévoilement

- Si vous croyez qu'une personne est g.l.b.t. et qu'elle n'en parle pas, ne faites rien pour forcer une confiance. Attendez qu'elle le fasse de son plein gré et respectez le fait qu'elle puisse décider de ne rien dire.
- Si une personne g.l.b.t. vous a révélé en toute confiance son homosexualité ou sa véritable identité sexuelle, évitez de divulguer cette information sans son consentement.
- Évitez les potins sur l'orientation ou l'identité sexuelles d'une personne g.l.b.t. Ce genre de comportement nuit à l'atmosphère de travail et peut avoir pour effet de marginaliser la personne qui en est la cible.

Connaître les droits et les responsabilités de chacun

Pour que tous les employés, y compris les personnes g.l.b.t., soient traités équitablement, il est essentiel de connaître les droits et responsabilités qui incombent à chacun d'entre nous au travail.

Il est utile de rappeler ici que tout employé, peu importe son orientation ou son identité sexuelles, a le droit d'être traité avec respect et dignité et a le devoir de traiter ses collègues de la même manière. Toutes les personnes à l'emploi de l'administration fédérale ont comme première responsabilité de répondre aux exigences particulières de leur poste. Elles doivent utiliser l'information du gouvernement de manière responsable et de bonne foi, en conformité avec leur devoir de loyauté, et se conformer aux règlements et politiques régissant leurs conditions d'emploi, notamment au *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*.

Avantages sociaux

À la suite d'un jugement du Tribunal des droits de la personne rendu en 1996, le gouvernement fédéral offre à ses employés vivant avec un partenaire de même sexe les mêmes avantages sociaux qu'à ceux vivant avec un partenaire de sexe opposé. Ces dispositions couvrent tous les employés g.l.b.t., y compris ceux et celles qui sont exclus des conventions collectives ou qui font partie du groupe de la direction.

Cela signifie que les employés vivant avec un partenaire de même sexe depuis au moins un an bénéficient des mêmes congés de deuil, congés pour obligations familiales et congés pour la réinstallation d'un conjoint que ceux accordés aux conjoints de fait hétérosexuels ou aux personnes mariées.

En vertu des directives du Conseil du Trésor, et selon la convention collective de Parcs Canada, un congé de mariage doit être accordé aux employés qui se marient, peu importe leur orientation sexuelle. Dans les provinces où le mariage de même sexe n'est pas offert, le Conseil du Trésor stipule qu'un congé pour participer à une cérémonie publique d'engagement peut être accordé. Il est recommandé de vérifier les codes de congé applicables en cette matière en s'informant auprès des spécialistes des ressources humaines. Pour tout congé de mariage, l'employeur est en droit de demander une preuve telle qu'un certificat de mariage, une déclaration solennelle ou une déclaration sous serment attestant la cérémonie publique d'engagement.

Pour ce qui est des régimes de soins dentaires et de soins de santé de la fonction publique, les employés qui désirent convertir la protection « employé seul » en protection « famille » pour couvrir leur partenaire peuvent, s'ils vivent avec ce partenaire depuis au moins un an, faire une demande de modification auprès de leur conseiller en rémunération et avantages sociaux.

Dans le cas d'un décès, les prestations au survivant s'étendent dorénavant au partenaire de même sexe d'un participant au Régime de pensions de retraite de la fonction publique dont le décès est survenu le ou après le 14 septembre 1999.

Dans tous les cas, il est fortement recommandé aux employés g.l.b.t. qui vivent avec leur partenaire de prendre des dispositions auprès de leur conseiller en rémunération et avantages sociaux pour indiquer le nom du ou de la bénéficiaire dans leurs documents personnels.

Comment régler un conflit

Les conflits font partie de la vie de toute organisation et peuvent être l'occasion de faire évoluer positivement un milieu de travail. Plus souvent qu'autrement, on les évite plutôt que de les régler de manière constructive. Ils peuvent alors dégénérer et être la source d'une mauvaise atmosphère de travail.

Qui que nous soyons, à tous les niveaux de l'organisation, lorsqu'un conflit apparaît et nous touche, nous devons tenter de le résoudre d'une manière informelle et le plus rapidement possible. Cependant, lorsqu'une situation difficile dégénère en conflit majeur ou en harcèlement, c'est l'employeur qui doit examiner sans délai la situation et prendre les mesures correctives nécessaires pour rétablir un climat de travail sain.

Il n'est jamais facile de dénoncer des gestes déplacés, de relever les plaisanteries offensantes et d'exiger le respect dans un environnement de travail. Cela demande courage et persévérance. C'est d'autant plus difficile pour les personnes g.l.b.t. qui doivent souvent, du même coup, révéler leur orientation ou leur identité sexuelles si le conflit se fonde sur de la discrimination ou de l'homophobie.

Harcèlement

Le harcèlement est la forme extrême d'un conflit entre personnes. Il peut se définir comme suit :

Tout comportement inopportun et injurieux, envers une ou des personnes, adopté par une personne qui savait ou aurait raisonnablement dû savoir que de tels agissements pouvaient offenser ou blesser.

Il comprend tout acte, propos ou démonstration qui rabaisse, humilie ou embarrasse une personne ou tout acte pernicieux, d'intimidation ou de menace.

Il englobe aussi le harcèlement et les comportements discriminatoires (voir ci-dessous) au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Le harcèlement inclut aussi le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir.

Discrimination

La discrimination au travail consiste à traiter inégalement des employés dans les méthodes d'embauche ou en faisant varier les conditions d'emploi selon divers motifs, notamment ceux inscrits dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, soit la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

Dire poliment à une personne qu'elle a un comportement déplacé est souvent une manière simple et efficace d'éviter qu'une mésentente ne dégénère en un conflit plus grave. Cela donne à la personne l'occasion de reconnaître son erreur et d'éventuellement modifier son comportement. Demander le respect envers soi-même et envers les autres, autour d'une tasse de café par exemple, ou en faisant preuve d'un humour de bon ton, contribue à rendre le milieu de travail plus sain et plus ouvert.

Par contre, si cette approche informelle ne fonctionne pas, il ne faut pas hésiter à demander de l'aide et à consulter les personnes appropriées pour que des mesures correctives soient prises.

Une chose est sûre : c'est avant même qu'un conflit de travail ne se présente ou ne dégénère que tous les employés et gestionnaires devraient se familiariser avec la politique du Secrétariat du Conseil du Trésor sur le harcèlement (http://publiservice.gc.ca/hr/policy_f.html) ainsi qu'avec les politiques internes applicables. Ces politiques clarifient non seulement les sanctions applicables en cas de conflits et les droits des employés et des gestionnaires, mais également leurs obligations correspondantes. Il est également utile de se familiariser avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (<http://www.chrc-ccdp.ca>), qui interdit notamment la discrimination en raison du sexe et de l'orientation sexuelle.

Pour prévenir les conflits et le harcèlement en milieu de travail

- Soyez sensible à ce qui risque d'offenser les autres.
- Faites des excuses lorsque vous pensez avoir blessé quelqu'un et modifiez ensuite votre comportement.
- Exprimez votre mécontentement, votre désaccord ou votre malaise quand vous croyez être traité de façon blessante ou humiliante, ou lorsque vous êtes témoin d'un tel incident.
- Informez votre gestionnaire de tout conflit que vous auriez perçu dans votre environnement de travail. Si cela ne donne rien ou si vous ne pouvez parler directement à la personne ayant un comportement déplacé, adressez-vous à l'une des personnes-ressources suivantes :
 - votre superviseur, qui a le devoir de maintenir un climat de travail sain;
 - votre représentant syndical, si vous êtes syndiqué;
 - votre représentant des ressources humaines ou des relations de travail;
 - l'Ombudsman de PCH;
 - le personnel du Programme d'aide aux employés;
 - le personnel du Centre fédéral de gestion de conflits en milieu de travail.
- Si vous êtes gestionnaire, souvenez-vous que vous êtes responsable des agissements des employés sous votre supervision et qu'il vous appartient de favoriser un climat exempt de conflits et de harcèlement.



CONCLUSION

La fierté GLBT@PCH et Parcs Canada espère que la présente brochure a su donner aux employés et aux gestionnaires de Patrimoine canadien et de Parcs Canada de plus amples renseignements sur les façons de comprendre et de promouvoir la diversité et le respect mutuel au travail.

Notre souhait, c'est de faire en sorte que notre milieu de travail puisse refléter la diversité qui existe au sein de la population du pays. Les Canadiens de tous horizons, de toutes croyances religieuses, de toutes orientations sexuelles et identités sexuelles ont une grande variété de compétences et de perspectives à offrir, particulièrement s'ils peuvent évoluer dans un milieu où leur sécurité n'est pas menacée.

Pour de plus amples renseignements ou pour rencontrer des employés g.l.b.t., veuillez communiquer avec **La fierté GLBT@PCH et Parcs Canada**. Vous pouvez entrer en contact avec ce réseau en consultant les sites intranet de PCH et de Parcs Canada (sous Équité en matière d'emploi et Diversité) ou en communiquant avec les coordonnateurs d'équité en matière d'emploi et de diversité dans ces organisations.



A photograph of a woman with short blonde hair sitting in a wheelchair, looking at a laptop. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter. The text 'ANNEXE QUELQUES DATES IMPORTANTES' is positioned to the right of the image.

ANNEXE QUELQUES DATES IMPORTANTES

Les dates suivantes représentent des étapes importantes de l'évolution juridique des droits des personnes g.l.b.t. au Canada.

1969

L'homosexualité est décriminalisée.

1977

Le Québec inclut le terme « orientation sexuelle » à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

1978

Une nouvelle loi sur l'immigration retire les personnes homosexuelles de la liste des individus inadmissibles à la citoyenneté canadienne.

1980

La Chambre des communes refuse l'adoption d'un projet de loi interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Par la suite, le député Svend Robinson propose des projets de loi semblables en 1983, 1985, 1986, 1989 et 1991, qui sont tous rejetés.

1992

Dans la cause *Haig et Birch c. Canada*, la Cour d'appel de l'Ontario stipule que l'omission du terme orientation sexuelle dans la *Charte canadienne des droits et libertés* est discriminatoire.

Un tribunal fédéral décrète qu'un amendement doit être apporté à un règlement afin de permettre aux gais et lesbiennes de se joindre aux Forces armées canadiennes.

1995

L'Ontario devient la première province canadienne à autoriser légalement les couples de même sexe à adopter des enfants. La Colombie-Britannique, l'Alberta, la Nouvelle-Écosse et le Québec ont emboîté le pas.

1996

Le gouvernement fédéral adopte le projet de loi C-33, qui ajoute l'orientation sexuelle à la liste des motifs de discrimination interdits en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

1999

La Cour suprême du Canada stipule que les couples de même sexe doivent avoir les mêmes droits et obligations que les conjoints de fait de sexe opposé et le même accès aux avantages sociaux découlant des programmes auxquels ils contribuent.

La Chambre des communes vote dans une proportion de 216 contre 55 en faveur d'une définition du mariage n'incluant que l'union d'un homme et d'une femme.

2000

Le projet de loi C-23 est adopté par le gouvernement fédéral. Désormais, les couples de même sexe disposent des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les personnes hétérosexuelles vivant en union de fait.

2002

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest devient le premier gouvernement au pays à interdire la discrimination fondée sur l'identité sexuelle dans sa nouvelle loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*).

L'Assemblée nationale du Québec adopte la loi 84 instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation. Cette union est offerte aux couples homosexuels et hétérosexuels.

La Nouvelle-Écosse légifère en matière d'enregistrement des unions domestiques visant les couples non mariés de sexe opposé ou les couples de même sexe.

Pour la première fois dans l'histoire du Canada, un tribunal canadien rend un jugement favorable à la reconnaissance des mariages de même sexe. En réponse à cette décision de la Cour supérieure de l'Ontario, l'Alberta adopte une loi interdisant le mariage aux partenaires de même sexe.

Le gouvernement canadien en appelle de la décision favorable à la reconnaissance des mariages de conjoints de même sexe. Le ministère de la Justice entreprend une série de consultations publiques sur la légalisation des unions de couples de même sexe.

2003

Les Cours d'appel de l'Ontario et de la Colombie-Britannique déclarent inconstitutionnelle la définition de mariage excluant les conjoints de même sexe. Les juges permettent le mariage de gais et de lesbiennes dans ces deux provinces.

À la suite de ces décisions, le gouvernement fédéral propose un avant-projet de loi pour légaliser les mariages de conjoints de même sexe. Ce projet de loi a été présenté à la Cour suprême du Canada afin d'obtenir l'avis de la Cour au moyen d'un renvoi sur la validité constitutionnelle du projet de loi.

2004

La Cour d'appel du Québec reconnaît le droit pour les conjoints de même sexe de se marier. La Cour suprême du Canada rendra éventuellement un jugement sur cette question.



SOURCES

À la recherche de son identité sexuelle : faire les premiers pas, 2^e édition, Santé Canada, 2000.

Bien vivre son orientation sexuelle (Les femmes et l'homosexualité; Les hommes et l'homosexualité), ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, Québec, 1999.

How Well are We Doing? A Survey of the GLBT Population of Ottawa, Le Projet Mieux-Être des Services du Triangle Rose, 2001.

Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation au Patrimoine canadien, Direction générale de la gestion des ressources humaines et du milieu de travail, Patrimoine canadien.

Pour un milieu de travail à l'abri des conflits et du harcèlement, dépliant, Direction générale de la gestion des ressources humaines et du milieu de travail, Patrimoine canadien.

Vers une politique de la Commission sur l'identité sexuelle, document de travail, Direction des politiques et de l'éducation, Commission ontarienne des droits de la personne, octobre 1999.

Votre guide du mieux-être au quotidien, Le Projet Mieux-Être des Services du Triangle Rose, Ottawa, 2001.

