**Défendre les membres gais, lesbiennes et bisexuels contre l’homophobie en milieu de travail**

**Objectifs**

* Définir ce que sont l’homophobie et l’hétérosexisme
* Aborder l’homophobie en tant que construction sociale et non seulement comme une « peur » ou une « phobie »
* Étudier l’histoire des luttes GLB
* Se pencher sur l’utilisation des mots pour se donner du pouvoir ou pour affaiblir l’autre
* Reconnaître les gains réalisés par les syndicats pour les GLB
* Connaître les protections juridiques dont bénéficient les GLB
* Déterminer quel est le rôle du délégué syndical en ce qui a trait aux questions GLB en milieu de travail et au sein du syndicat

**Durée :** 3 heures

**Tirés à part**

* Propos offensants concernant les GLB
* Histoire des luttes GLB
* Définitions : homophobie et hétérosexisme

**Activité facultative**

L’exercice de visualisation *Mets-toi à ma place* peut remplacer l’activité no 3 – ou si vous disposez de suffisamment de temps, vous pouvez faire l’activité no 3 ainsi que l’exercice de visualisation.

**Au préalable**

* Préparez les tableaux-papier et les tirés à part
* Découpez les vignettes à coller sur la ligne du temps

1. **Manifestation de l’homophobie au sein du syndicat et dans nos lieux de travail (30 minutes)**

[Ces activités peuvent être réalisées dans le cadre de sondages en ligne; l’effet n’en sera que plus marqué lorsque les participants prendront connaissance des résultats.]

Souhaitez la bienvenue aux participantes et aux participants à l’atelier *Défendre les membres gais, lesbiennes et bisexuels contre l’homophobie en milieu de travail.*

Présentez les objectifs de l’atelier (que vous aurez inscrits à l’avance sur un tableau-papier) :

* Définir ce que sont l’homophobie et l’hétérosexisme
* Aborder l’homophobie en tant que construction sociale et non seulement comme une « peur » ou une « phobie »
* Étudier l’histoire des luttes GLB
* Se pencher sur l’utilisation des mots pour se donner du pouvoir ou pour affaiblir l’autre
* Reconnaître les gains réalisés par les syndicats pour les GLB
* Connaître les protections juridiques dont bénéficient les GLB
* Déterminer quel est le rôle du délégué syndical en ce qui a trait aux questions GLB en milieu de travail et au sein du syndicat

Remarque : Dans le cadre de la formation des délégués syndicaux, on offre un cours qui porte sur les questions trans et qui s’intitule ***Défendre les droits des personnes trans dans le milieu de travail***. C’est pour cette raison que cet atelier traite uniquement d’homophobie. Faites une liste de tous les ateliers donnés dans le cadre de la formation des délégués syndicaux.

Expliquez que nous ferons d’abord un tour de table pour que chaque participant puisse se présenter en indiquant son nom, son lieu de travail et sa section locale, et en répondant à l’une des questions suivantes (que vous aurez inscrites à l’avance sur un tableau-papier) :

* **Lorsque je vois \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, je sais qu’il y a de l’homophobie dans mon lieu de travail.**
* **Lorsque j’entends \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, je sais qu’il y a de l’homophobie dans mon lieu de travail.**
* **Lorsque je sens \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, je sais qu’il y a de l’homophobie dans mon lieu de travail.**

Écrivez quelques réponses au tableau-papier.

Lorsque le tour de table est terminé, expliquez que ces exemples nous montrent que l’homophobie est bien présente dans nos lieux de travail et notre syndicat. En tant que délégués syndicaux, il est important que nous sachions reconnaître l’homophobie et que nous luttions pour y mettre fin, tant dans nos lieux de travail que dans notre syndicat.

Si les participants ne mentionnent pas les exemples suivants, vous pouvez les ajouter à la liste.

* Injures
* Stéréotypes
* Mots blessants (p. ex. « tapette », « gouine », « ça fait gai »)
* Discrimination (p. ex. refuser de servir une personne ou priver quelqu’un d’une possibilité d’avancement)
* Exclusion délibérée ou évitement
* Ridiculiser quelqu’un
* Refus de reconnaître une famille homosexuelle
* Menaces physiques ou attaques
* Moqueries ou sarcasmes

Rappelez que ce sont tous des exemples de comportements homophobes.

Posez ensuite la question suivante :

***Selon vous, à quoi pourrait ressembler la biphobie? Est-ce la même chose que l’homophobie? Sinon, en quoi est-ce différent?***

Ajoutez les éléments de réponse suivants s’ils n’ont pas été mentionnés :

* Les hétérosexuels, tout comme les gais et les lesbiennes, nient souvent la bisexualité, alléguant que les bisexuels sont des indécis ou qu’ils ne sont tout simplement pas prêts à prendre une décision.
* Certains perçoivent la bisexualité comme une phase.
* D’autres la voient comme étant une tendance.
* Certaines personnes confondent « bisexualité » et « hypersexualité ».
* Des gens refusent la notion de bisexualité, affirmant que la sexualité est binaire et que, par conséquent, il faut être « d’un côté » ou de l’autre.
* Les bisexuels peuvent être ignorés, démonisés ou être rendus invisibles.
* En raison de leur orientation sexuelle, ils peuvent être taxés d’invalides, de personnes immorales ou qui n’ont pas leur raison d’être.
* Certains peuvent ignorer leur expérience.

Dites : Nous allons maintenant faire un petit exercice. Je vais vous lire des énoncés. Après chacun d’entre eux, levez la main si vous êtes d’accord.

(Parmi les énoncés suivants, choisissez-en seulement trois ou quatre. Pour animer la discussion, servez-vous des faits qui se trouvent après chaque énoncé.)

* ***Au cours des trois dernières décennies, plusieurs gains importants ont été réalisés en matière de droits de la personne, notamment en ce qui a trait aux personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles.***  
  (Vrai – Le plus frappant est certainement l’ajout de l’orientation sexuelle dans les codes des droits de la personne. D’autres gains ont été réalisés : le partage des avantages sociaux, la reconnaissance légale des conjoints de même sexe, le droit égal au mariage, etc.)
* ***Le mouvement syndical a joué un rôle important dans la lutte pour la justice, la dignité et l’égalité pour nos consœurs et confrères GLB.***  
  (Vrai – Au cours des dernières décennies, le mouvement syndical a fait des questions GLB une priorité en matière de droits de la personne. Puisque les lois n’offraient pas ce genre de protection, les syndicats ont commencé à négocier ces droits pour qu’on les enchâsse dans les conventions collectives. Puis, au fil du temps, des progrès ont été faits sur le plan juridique.)
* ***L’homophobie et l’hétérosexisme sont bien réels et perdurent, et bien des gens en souffrent.***(Vrai – La présomption d’hétérosexualité est bien présente dans plusieurs milieux, dont les syndicats. Cela peut être blessant pour certaines personnes. L’homophobie donne lieu à la haine et à la discrimination, qui s’expriment ouvertement ou de façon sournoise et qui se manifestent de différentes façons, allant des injures à la violence physique. En outre, les églises ont toujours le droit de refuser de célébrer des mariages entre conjoints de même sexe.)
* ***Les personnes GLB ont maintenant presque tous les mêmes droits et les mêmes protections juridiques que les autres citoyens.***

(Vrai – Les lois en matière de droits de la personne ont rendu illégale la discrimination fondée sur l’orientation sexuelle. Le mariage entre conjoints de même sexe était le dernier obstacle de taille à franchir. Mais la liberté de religion garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés* permet aux groupes religieux de refuser de célébrer un tel mariage.)

* ***Les lesbiennes et les gais ne peuvent pas adopter d’enfants.***(Faux – L’adoption d’enfants par des gais ou des lesbiennes est maintenant légale dans toutes les provinces et tous les territoires canadiens. On ne peut pas non plus leur retirer la garde de leurs enfants, comme cela s’est produit par le passé.)
* ***De plus en plus de personnalités connues s’affichent maintenant comme homosexuelles, ce qui démontre qu’on assiste à un changement de culture.***(Vrai – Et cela se produit même dans le sport professionnel, qualifié de « dernier bastion de l’homophobie ». Mark Tewksbury est l’un des premiers Canadiens à avoir révélé au grand jour son orientation sexuelle; on a dit des Jeux olympiques d’hiver de 2014 qu’ils étaient les Olympiques les plus gais de l’histoire en raison du très grand nombre d’athlètes ouvertement homosexuels; sur la scène politique, Kathleen Wynne est la première dirigeante canadienne à avoir révélé son homosexualité; Tim Cook, directeur général d’Apple, est récemment « sorti du placard ». Et les exemples sont nombreux.)
* ***L’homosexualité n’a jamais été considérée comme un trouble mental.***(Faux – Dans les années 1970, l’homosexualité a été ajoutée au *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* [version DSM3]. En l’espace d’une génération, nous sommes passés de la croyance que l’homosexualité était un trouble mental à celle qu’elle représente une question de droits de la personne qui nécessite une protection juridique.)
* ***L’homophobie n’est en fait qu’une peur.***(Faux – Nous savons que toute phobie provient d’une peur. Mais l’homophobie, c’est aussi une réaction à une réalité sociale en plein changement, soit l’acceptation des gais et des lesbiennes. Nous sommes dans un contexte social dans lequel, traditionnellement, les groupes religieux et les écoles se sont opposés à l’homosexualité. Plusieurs personnes restent accrochées à ces croyances et, par conséquent, ont des attitudes et des comportements homophobes.)
* ***Combien d’entre vous connaissez une personne ouvertement homosexuelle?***

Dites : Je vais maintenant lire une série de remarques qui traduisent une attitude homophobe et que l’on entend parfois dans nos lieux de travail ou dans le cadre de nos interactions sociales.

Demandez aux participants de réfléchir à leur lieu de travail et à leur propre attitude pendant que vous lisez ces remarques. Encouragez-les à être honnêtes avec eux-mêmes, en reconnaissant qu’il est relativement facile d’intérioriser ces pensées et ces stéréotypes.

Lisez **certains** des énoncés suivants et faites une pause après chacun d’entre eux.

* Les gais me rendent nerveux.
* Les gais ont ce qu’ils méritent.
* Ce n’est pas leur faute s’ils sont comme ça, c’est une maladie.
* S’il est gai, c’est parce qu’il n’a pas encore rencontré la bonne personne.
* Ce que les gens font dans leur chambre à coucher, ça ne me regarde pas, mais qu’ils ne fassent pas cela en public.
* Je n’ai rien contre les gais, c’est ce qu’ils font que je n’aime pas.
* Je peux me permettre de faire des blagues homophobes, j’ai plusieurs amis gais.
* Ah franchement, c’est juste une blague!
* Les lesbiennes ne me dérangent pas, mais je ne peux pas tolérer les hommes gais.
* Je traite parfois des personnes que je soupçonne d’être homosexuelles de « fifs » ou d’« homos ». Si eux peuvent le faire, pourquoi pas moi?
* Les homosexuels ne devraient pas avoir le droit de travailler avec des enfants.
* L’homosexualité, c’est immoral.
* J’ai peur qu’un gai/une lesbienne me fasse des avances sexuelles.
* J’évite les homosexuels et c’est mon droit de le faire.
* Si un gai essayait de me séduire, je le frapperais c’est certain.

Demandez aux participants de former des équipes de deux pour discuter des remarques précédentes pendant cinq minutes.

Pour les aider dans leurs discussions, affichez les questions suivantes :

***Selon vous, quelles sont les conséquences de telles attitudes sur les personnes GLB?***

***Que se passerait-il dans nos lieux de travail si l’on acceptait ce genre d’attitude?***

***Que se passerait-il dans notre syndicat si l’on acceptait ce genre d’attitude?***

***En quoi ce genre d’attitude peut-elle influencer notre façon de représenter les membres en tant que délégués syndicaux?***

Après cinq minutes, revenez en plénière. Expliquez que certaines de ces attitudes sont clairement problématiques alors que d’autres peuvent sembler inoffensives. Toutefois, ces remarques traduisent **toutes** une attitude homophobe.

Précisez qu’il est presque impossible de ne PAS intérioriser certaines attitudes homophobes puisque nous sommes constamment exposés à des stéréotypes, des images et des messages homophobes.

Soulignez que la *Déclaration de principes de l’AFPC sur l’orientation sexuelle* est actuellement en révision.

Mentionnez qu’à titre de représentants syndicaux, notre rôle est de représenter TOUS nos membres. Notre syndicat s’est doté d’une politique en matière d’homophobie, que nous devons honorer et faire respecter. Cela peut vouloir dire que nous devrons faire une **introspection** afin d’éliminer nos propres attitudes homophobes, pour nous attaquer ensuite à l’homophobie dans nos lieux de travail.

1. **HISTOIRE DES LUTTES GLB (30 minutes)**

Tracez une ligne horizontale au centre d’une grande feuille de papier kraft. Au tout début de la ligne (à gauche), inscrivez « Avant 1900 » et à la toute fin (à droite), « 2013 à aujourd’hui ». Entre les deux, inscrivez quelques dates, comme 1920, 1940, 1960, 1980 et 2000.

Demandez aux participants de former des groupes de deux ou trois personnes (*pour favoriser les échanges – surtout pour celles et ceux qui ne sont pas familiers avec les luttes historiques pour la défense et la reconnaissance des GLB*) et de discuter, pendant cinq à dix minutes, de ces batailles.

Voici quelques éléments contextuels qui peuvent les aider dans le cadre de leurs échanges.

* Les lois et les codes en matière de droits de la personne, tout comme les gains réalisés par les syndicats, ont grandement amélioré la vie de plusieurs personnes. Le Canada est l’un des rares pays à reconnaître le mariage entre conjoints de même sexe ou le « droit égal au mariage » – expression utilisée pour mettre en évidence le droit à l’égalité.
* Au cours d’une même période, les mentalités changent. Les luttes pour l’égalité ont permis de comprendre la discrimination dont étaient victimes les GLB. Ainsi, de plus en plus de gens font preuve de solidarité envers eux, les acceptant davantage et mettant de côté leurs peurs.
* Une minorité de gens persistent à s’opposer à l’égalité des droits des GLB. Nous savons qu’il est difficile de faire changer les croyances qui sont profondément ancrées. Le racisme en est malheureusement un bon exemple.
* Le fait que si peu de personnalités publiques (athlètes professionnels, politiciens, dirigeants d’entreprises, comédiens, etc.) se déclarent ouvertement gaies démontre bien la crainte de représailles de la part de la population.
* Il y a à peine une génération, les gens évitaient tout contact avec les personnes homosexuelles.
* L’homophobie est une construction sociale fondée sur des menaces potentielles au statu quo social, aux définitions traditionnelles des rôles sexuels, etc. Ce comportement tient son origine dans la législation, qui renforce le modèle hétérosexuel à domination masculine
* Tout comme l’inégalité des femmes était juridiquement structurée par le passé, l’homosexualité, elle, était juridiquement stigmatisée. Elle allait à l’encontre de la norme, soit l’homme soutien de famille, chef de famille, etc. Les hommes gais étaient donc traités comme des criminels et punis comme tels tandis qu’on internait les lesbiennes, pratiquant sur elles des hystérectomies et des lobotomies, et qu’on leur enlevait leurs enfants.
* Pendant la majeure partie du XXe siècle et avant, l’homosexualité était perçue, sur le plan psychologique, comme une pathologie. Ce n’est qu’en 1973 qu’elle a été retirée du *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux.*

Sur la ligne du temps, inscrivez les **événements que nomment les participants et qui ont été déterminants dans la lutte pour la défense et la reconnaissance des GLB**. Précisez qu’ils n’ont pas à connaître les dates exactes ni les détails de chacun des événements. Ils n’ont qu’à en faire état au meilleur de leurs connaissances.

Les participants pourraient aussi inscrire eux-mêmes leurs événements sur un grand feuillet adhésif, puis les placer sur la ligne du temps. Ce faisant, ils peuvent user de créativité (dessins, symboles, etc.).

Passez en revue les événements qui ont été placés sur la ligne du temps et discutez-en.

Complétez-la en y ajoutant les événements suivants (voir les vignettes que vous aurez découpées à l’avance), s’ils n’ont pas déjà été mentionnés.

* Avant 1900 : Dans les années 1800, plusieurs pays adoptent des lois contre la fornication entre personnes de même sexe (sodomie), criminalisant ainsi cet acte. L’homosexualité est un crime passible de la peine de mort dans de nombreux pays, comme le Soudan, la Mauritanie, l’Arabie saoudite, le Yémen et l’Iran. Elle est criminalisée par la législation nationale en Guyane, en Libéria, en Sierra Leone, en Guinée, au Maroc, en Algérie, en Libye, en Tunisie, en Angola, en Namibie, en Zambie, au Botswana, au Zimbabwe, en Mozambique, au Malawi, au Kenya, en Ouganda, au Soudan du Sud, en Somalie, en Éthiopie, en Oman, en Égypte, en Syrie, aux Émirats arabes unis, au Sri Lanka, au Bangladesh, au Myanmar, au Bhoutan, en Malaisie, en Indonésie, à Trinidad et Tobago, au Belize, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, aux Îles Salomon, au Samoa et aux Tonga.
* 1868 : Les termes « homosexuel » et « hétérosexuel » font leur apparition sous la plume de l’écrivain Karl Maria Kertbeny (qui n’est pas docteur), dans une lettre qu’il rédige à l’intention de Karl Heinrich Ulrichs, précurseur du militantisme homosexuel. Le terme « homosexuel » est utilisé publiquement pour la première fois en 1869 dans une pétition contre la loi allemande criminalisant la « fornication contre nature ». Il est ensuite repris par la communauté médicale pour nommer et condamner ce groupe composé principalement d’hommes, et pour faire valoir leurs droits de propriété sur eux. « Hétérosexuel » et « homosexuel » sont des termes que l’on commence à utiliser pour faire un classement social des genres et de l’érotisme. C’est ainsi que les « normes » en matière de sexualité sont établies et que les « pervers » sont définis.
* 1903 : Première descente répertoriée dans un sauna gai, à New York
* 1933 : Le Parti national-socialiste des travailleurs allemands interdit les organisations homosexuelles et envoie les homosexuels dans les camps de concentration.
* 1938 : Le mot « gai » est prononcé pour la première fois au cinéma en référence à l’homosexualité.
* 1942 : La création de la Women’s Army Corps (WAC) aux États-Unis donne lieu à des spéculations en matière de sexualité féminine; on parle de violation des normes hétérosexuelles et de la moralité sexuelle. La rumeur veut que la WAC attire dans ses rangs des « déviantes sexuelles ». Mais les lesbiennes forment de petits groupes et utilisent des codes pour communiquer entre elles.  
  Après la Seconde Guerre, la glorification de la famille nucléaire et du foyer traditionnel n’est pas étrangère au harcèlement dont sont victimes les gais et les lesbiennes. L’homophobie devient une façon de rétablir la domination des hommes et les rôles sexuels traditionnels, qui ont été bouleversés pendant la guerre.
* Années 1950 et 1960 : La GRC tient un registre des personnes qui fréquentent les bars gais.
* 1963 : L’unité A3 du Service de sécurité et de renseignements de la GRC est chargée d’exclure les homosexuels du gouvernement et des forces de l’ordre.
* 1964 : Formation de la première association homosexuelle au Canada (ASK) et publication des deux premiers magazines gais au pays : *ASK Newsletter* à Vancouver et *Gay* à Toronto
* 1967 : Pierre Elliot Trudeau, ministre de la Justice, affirme que « l’État n’a pas sa place dans les chambres à coucher de la nation ». Il défendait alors son projet de loi visant à décriminaliser l’homosexualité, dans le cadre d’une grande réforme du Code pénal sur des points sensibles comme l’avortement, l’homosexualité, le divorce, etc. En 1969, son projet de loi omnibus est adopté, décriminalisant ainsi l’homosexualité, permettant la contraception et décriminalisant partiellement l’avortement. Il s’agit d’un important virage sur le plan social : la sexualité est désormais perçue comme pouvant avoir un autre but que la reproduction.
* 1969 : Au Stonewall Inn, dans le quartier Greenwich Village de New York, les policiers font une descente dans un bar gai, fréquenté principalement par des travestis. Ce raid donne lieu à des manifestations spontanées et violentes; des événements qui marquent le début du mouvement d’émancipation des homosexuels et qui sont précurseurs de ce qu’on connaît aujourd’hui sous le nom de défilés de la fierté.
* 1970 : La première marche de libération des gais a lieu à New York; c’est le début des célébrations de la fierté gaie.
* 1973 : L’homosexualité est retirée du *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux.*
* 1976 : À Montréal, la police multiplie les descentes dans les bars de la rue Stanley, dans le quartier gai, pour « nettoyer » le centre-ville avant la tenue des Jeux olympiques.
* 1977 : Le militant gai Harvey Milk est élu au conseil municipal de San Francisco; il sera assassiné l’année suivante.
* 1981 : Le 5 février, près de 300 gais sont arrêtés lors de descentes dans des saunas de Toronto. Le lendemain, 3 000 personnes convergent vers les rues Yonge et Wellesley pour manifester contre ces descentes. Les personnes arrêtées subissent de mauvais traitements de la part des autorités, qui affirment que ces descentes sont le résultat de six mois d’opération d’infiltration en lien avec des allégations de prostitution et d’actes indécents. Ces événements constituent un moment décisif pour la communauté gaie de Toronto.
* 1982 : La *Charte canadienne des droits et libertés* entre en vigueur et enchâsse dans la *Constitution* les droits et libertés des Canadiennes et des Canadiens. L’article 15 de la Charte, qui garantit le droit à l’égalité,prend effet trois ans plus tard. Les droits consacrés comprennent l’égalité raciale et l’égalité des sexes, et protègent contre la discrimination fondée sur les déficiences mentales ou physiques. Les motifs de distinction illicite énumérés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (race, sexe, etc.) ne constituent pas une liste exhaustive. Les motifs « sexe », « déficience » et « orientation sexuelle » ont été interprétés de manière à inclure la transexualité ainsi que le VIH/sida.  
  Depuis l’entrée en vigueur de l’article 15 de la Charte, les gais et les lesbiennes ont réalisé de nombreux gains sanctionnés par les tribunaux, et ce, dans plusieurs domaines dont l’immigration, le logement, l’emploi, les prestations de santé, l’adoption, les régimes de retraite, les finances, les crimes haineux et, plus récemment, le mariage.
* 1988 : Svend Robinson, du NPD, est le premier parlementaire canadien à se déclarer ouvertement homosexuel.
* Années 1990 et 2000 : Les défilés annuels de la fierté deviennent des moteurs économiques dans plusieurs grands centres urbains.
* 1992 : Chris Morrissey intente une poursuite en Cour fédérale contre le gouvernement canadien, qu’elle accuse de discrimination fondée sur l’orientation sexuelle, la famille et le genre. Après de nombreux pourparlers, sa conjointe Bridget obtient le statut de résidente permanente du Canada. Cette affaire ne s’est pas rendue en cour. Chris et Bridget remportent leur bataille, mais aucun changement n’est toutefois apporté à la législation. La publicité entourant cette affaire rassemble d’autres Canadiens et Canadiennes qui vivent les mêmes difficultés. C’est ainsi qu’ils fondent le groupe LEGIT : Immigration au Canada pour les couples de même sexe. En 2002, après 10 ans de lutte acharnée, la loi est changée pour inclure dans la catégorie « famille » les conjoints de même sexe.
* 1992 : Le ministère de la Défense nationale abandonne sa politique contre l’homosexualité dans les Forces canadiennes. Cela survient après que Michelle Douglas, militaire expulsée en 1989 en raison de son homosexualité, ait décidé d’entamer une poursuite judiciaire.
* 1993 : Pink Triangle Press lance les journaux *Capital Xtra!* (Ottawa) et *Xtra! West* (Vancouver).
* 1995 : L’Ontario devient la première province canadienne à autoriser légalement les couples de même sexe à adopter des enfants.
* 1995 : Egan c. Canada – Cette affaire, qui met en cause deux partenaires de longue date (James Egan et John Norris Nesbit), porte sur le versement de l’allocation de conjoint des prestations de Sécurité de la vieillesse. La Cour suprême reconnaît que l’orientation sexuelle, même si elle n'est pas inscrite dans la liste des motifs de distinction illicite, constitue un motif analogue sur lequel on peut fonder une plainte pour distinction illicite.
* 1998 : Vriend c. Alberta – Un enseignant congédié en raison de son orientation sexuelle a gain de cause. La Cour suprême lui donne raison en décidant que l’omission de l’orientation sexuelle dans la *Alberta Human Rights Act* en tant que motif de distinction illicite enfreint la *Charte*.
* 1998 : Glen Murray est élu maire de Winnipeg; il devient le premier maire ouvertement gai en Amérique du Nord.
* 2000 : *Little Sisters Book and Art Emporium c. Canada* – L’Agence des services frontaliers du Canada refuse à une librairie GLBT d’importer des publications qualifiées de « matériel obscène ». La librairie, qui plaide en Cour suprême l’application discriminatoire de la loi (article 1 de la *Charte*), a gain de cause.
* 2002 : Le *Règlement sur l’immigration et la protection des réfugiés* autorise le parrainage pour les couples de même sexe.
* 2005 : Le député néodémocrate Bill Siksay présente un projet de loi à la Chambre des communes pour ajouter l’identité et l’expression sexuelles comme motifs illicites de distinction au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il présente le projet de loi de nouveau en 2006, puis en 2009, cette fois en y incluant des dispositions visant à ajouter l’identité et l’expression sexuelles aux sections du *Code criminel* ayant rapport aux crimes haineux. En février 2011, il est adopté en troisième lecture à la Chambre avec l’appui de tous les partis, mais le Parlement est dissout avant que le Sénat puisse se prononcer. Plus tard en 2011, le NPD présente le projet de loi C‑279 à la 41e législature du Canada. En mars 2013, il est adopté en troisième lecture par la Chambre des communes.
* 2005 : Le Canada devient le quatrième pays au monde à légaliser le mariage entre conjoints de même sexe.
* 2005 : André Boisclair devient le premier homme ouvertement gai à se faire élire à la direction d’un parti politique (le Parti québécois).
* 2013 : Kathleen Wynne est élue première ministre de l’Ontario, devenant ainsi la première dirigeante ouvertement homosexuelle.
* 2013 : La *Loi sur l’immigration et la protection des réfugiés* est modifiée; il est maintenant plus difficile d’obtenir le droit d’asile pour certains GLBT qui demandent le statut de réfugiés même s’ils viennent de pays jugés « sûrs » par le gouvernement.

Posez la question suivante :

***Quels sont les gains réalisés par l’AFPC et d’autres syndicats grâce à la négociation contractuelle, entre autres?***

Réponses possibles

* Les gains pour les GLB réalisés aux tables de négociation
* Des dispositions dans les conventions collectives qui protègent nos membres lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres et leur famille, et qui leur donnent un accès égal à tous les avantages
* Des conférences et des ateliers pour faire progresser les questions qui préoccupent nos membres GLB et pour établir des stratégies afin de poursuivre la lutte pour l’égalité
* Des pressions sur les gouvernements et des campagnes pour obtenir des changements aux lois sur les droits de la personne ainsi que le droit égal au mariage et aux avantages
* La formation de comités de la fierté dans les régions
* La Conférence nationale Fierté
* La participation à des événements régionaux de la fierté gaie (demandez aux participants des exemples près de chez eux)
* La protection contre la discrimination dans les processus d’embauche et de promotion
* L’accès égal aux avantages pour les conjoints de même sexe et leurs enfants
* Le droit d’obtenir les mêmes congés (de deuil, familiaux et parentaux) que les autres travailleurs
* Le droit aux prestations de retraite pour les conjoints de même sexe
* Le droit de travailler dans un environnement sécuritaire et exempt de harcèlement
* La reconnaissance légale du mariage entre conjoints de même sexe

Précisez que les syndicats ont joué un rôle de chef de file dans toutes ces luttes. Les nombreux gains réalisés nous démontrent qu’à bien des égards, l’égalité formelle a été atteinte. Mais pour parvenir à l’égalité réelle, il reste encore beaucoup de travail à accomplir.

Plusieurs mythes et préjugés demeurent au sujet des communautés GLB. Les syndicats ont joué un rôle important pour elles, en les défendant à la table de négociation et en y faisant des gains. Leurs efforts ont mené à la modification de plusieurs lois, qui protègent maintenant les GLB.

1. **DÉFINIR L’HOMOPHOBIE ET L’HÉTÉROSEXISME (20 minutes)**

[Les participants en ligne pourraient proposer leur propre définition, puis la comparer avec la « vraie » définition.]

*Insert visualization exercise*

Dites : Pour défendre efficacement nos membres contre l’homophobie et être capable de reconnaître les conséquences de l’hétérosexisme, il faut d’abord définir ces concepts.

En plénière, en groupes de deux ou en petites cellules de travail, discutez des questions suivantes pendant cinq minutes :

***Que signifie pour vous l’« homophobie »?***

***Que signifie pour vous l’« hétérosexisme »?***

Distribuez le tiré à part *Définitions : homophobie et hétérosexisme*.

Ajoutez que ces définitions nous aideront à comprendre ce que vivent les personnes qui sont victimes d’homophobie et comment elle peut se manifester.

Homophobie – désigne une peur, une attitude négative, un sentiment (mépris ou préjugés, particulièrement) ou une aversion envers les personnes GLB. Souvent fondée sur une croyance populaire erronée, elle peut se manifester par la haine, la discrimination, la violence ou le harcèlement. C’est aussi la peur d’éprouver des sentiments amoureux pour une personne de même sexe et, de ce fait, l’aversion pour ces sentiments chez les autres.

[

Hétérosexisme – affirmation de l’hétérosexualité comme norme sociale et comme étant supérieure aux autres orientations sexuelles. Il tient pour acquis que tout le monde est hétérosexuel. Il s’exprime par la croyance que les GLB ne peuvent jouir des mêmes avantages et possibilités que les hétérosexuels. C’est aussi croire qu’un hétérosexuel est plus « normal » qu’un homosexuel.

Dites : Les personnes GLB se font souvent demander « Quand avez-vous décidé de devenir gai/lesbienne/bisexuelle? »

Posez la question suivante aux participants et demandez-leur d’y réfléchir :

***Quand avez-vous décidé de devenir hétérosexuel?***

Puis, demandez-leur :

***Selon vous, quel impact peut avoir cette question sur une personne?***

Écoutez quelques-unes des réponses.

Éléments de réponse possibles :

* Dans cette question, on présume que l’hétérosexualité va de soi tandis que l’homosexualité est quelque chose que l’on **décide**. On considère l’hétérosexualité comme l’orientation sexuelle par défaut et, par conséquent, on s’attend à ce que les gens soient hétérosexuels, à moins qu’ils indiquent que ce n’est pas le cas. Ce genre de supposition peut faire en sorte que les GLB se sentent exclus de la société. En présumant qu’une personne qui n’est pas hétérosexuelle n’est pas « normale », on laisse toute la place à des attitudes négatives envers ces personnes.

Dites : Les gens croient parfois qu’une personne est homosexuelle parce qu’elle a vécu une mauvaise expérience hétérosexuelle. Pourtant, il ne nous viendrait jamais à l’esprit qu’un hétérosexuel puisse l’être parce qu’il a eu une mauvaise expérience homosexuelle…

Posez la question suivante :

***Pourquoi est-ce important d’en être conscient?***

Réponses possibles

* L’hétérosexisme conçoit l’orientation sexuelle de façon hiérarchique, ce qui donne lieu à des remarques et à des gestes homophobes qui passent inaperçus.
* En adhérant, explicitement ou de façon tacite, à cette hiérarchie, vous pourriez être portés à souscrire à certains arguments contre le droit à l’égalité (p. ex. être contre le droit au mariage pour les conjoints de même sexe, appuyer des initiatives comme la politique de l’armée américaine « Don’t ask, don’t tell » [ne pas demander, ne pas révéler]). Vous pourriez même être enclin à faire des déclarations du genre « Ça ne me dérange pas que vous soyez gais, pourvu que cela reste dans votre chambre à coucher ».
* Certaines personnes qui ne se perçoivent pas comme étant homophobes peuvent involontairement laisser entendre qu’elles aimeraient voir disparaître les GLB.
* Il faut savoir que l’hétérosexisme a un effet polarisant sur la sexualité, de sorte qu’on sépare les gens en deux catégories : les hétérosexuels et les homosexuels. Nous savons toutefois que la sexualité humaine est beaucoup plus complexe.
* L’hétérosexisme est à la base des préjugés envers les GLB.

Posez la question suivante :

***Pourquoi existe-t-il une présomption d’hétérosexualité?***

* Parce que cela contribue à préserver le statu quo en matière de sexualité.
* Parce qu’elle permet de maintenir la subordination et la ségrégation des femmes.

Demandez ensuite :

***Qu’est-ce que l’on menace en remettant en question l’hétérosexualité comme étant la norme?***

* Le modèle familial traditionnel
* Le modèle familial tel que dicté par la religion

1. **CES MOTS QUI BLESSENT (30 minutes)**

Expliquez qu’à la lumière des discussions précédentes, nous nous pencherons maintenant sur le vocabulaire discriminatoire utilisé contre les GLB.

Écrivez les phrases suivantes au tableau-papier.

**« T’es vraiment fif »**

**« Ça fait gai »**

Posez la question suivante :

***Quand vous lisez – ou entendez – ces mots, qu’est-ce que cela vous fait? Selon vous, quel est leur impact sur les personnes GLB? Sur notre société? Sur notre syndicat?***

Prenez une ou deux réponses pour chaque question.

Notes aux fins de discussion :

* Le dialogue moderne est teinté d’homophobie. On entend régulièrement des propos homophobes offensants dirigés vers les personnes GLB et vers celles qu’on croit l’être. Des propos homophobes sont aussi utilisés pour désigner des choses ou des personnes que l’on perçoit comme étant inférieures. Ainsi, des expressions comme « t’es vraiment fif » ou « ça fait gai » sont utilisées comme des insultes sans que l'on fasse référence à l’orientation sexuelle (réelle ou perçue) de la personne concernée.
* Bien que de tels propos soient souvent considérés comme des plaisanteries inoffensives en raison du fait que leurs auteurs n’ont l’intention de ne blesser personne, ils font référence à l’homosexualité comme étant quelque chose de mal, de négatif ou d’inférieur.
* Les gens qui tiennent des propos homophobes le font souvent sans même y réfléchir. Et ces propos passent souvent sous silence, sans que personne n’intervienne. Comme nous l’avons mentionné au cours de l’exercice précédent, cela peut créer une culture homophobe, qui aura de graves conséquences sur le sentiment d’appartenance des personnes concernées, sur leur estime personnelle et sur leur capacité à atteindre leurs objectifs.
* Il est bon de se rappeler que la communauté GLB s’est approprié certains termes, qu’elle utilise mais d’une façon qui n’est pas négative pour ses membres. Ainsi, l’utilisation que font les GLB des termes « gai », « queer » ou « fif », par exemple, n’est pas la même que celle qu’en font les personnes extérieures à cette communauté.

Dites : Lorsque vous rencontrez des membres GLB et que vous les représentez, gardez en tête ces quelques conseils.

* N’utilisez pas un langage qui pourrait être offensant ou discriminatoire.
* Rappelez-vous que les GLB n’utilisent pas tous les mêmes termes (p. ex. le mot « queer » peut provoquer la colère de certaines personnes) et qu’il faut donc demander à la personne quelle terminologie elle préfère que nous utilisions; c’est une question de respect et de confiance.
* Ne présumez pas des termes que vous pouvez utiliser simplement parce que la personne est ouvertement gaie. Renseignez-vous avant auprès d’elle. C’est ainsi que vous gagnerez sa confiance et son respect.

Soulignez le pouvoir des mots. Ils sont notre principal moyen de communiquer des messages et de l’information. Quels messages voulons-nous communiquer?

Les messages que nous recevons au sujet des personnes GLB sont souvent négatifs et renforcent l’idée qu’il s’agit d’une forme de discrimination qui est acceptable. Lorsque nous ignorons des commentaires homophobes, dans notre syndicat, nos milieux de travail, à la maison et dans l’ensemble de la société, nous consolidons cette discrimination.

Pour s’opposer à des commentaires homophobes, il faut du courage. Mais il est important de remettre en question les attitudes négatives des gens ainsi que leurs propos.

**Jeu de rôle**

Pour le jeu de rôle, vous pouvez utiliser les exemples qui ont été soulevés lors du tour de table, au tout début de l’atelier (« lorsque j’entends… », « lorsque je vois… », « lorsque je sens… »). Ces exemples seront probablement plus représentatifs pour les participants.

Remarque : Cette activité est conçue comme un jeu de rôle, mais vous pouvez aussi utiliser la technique du stop théâtre.

Formez des groupes de trois ou quatre personnes. L’un des participants jouera le rôle du délégué syndical tandis que les autres seront des membres qui discutent entre eux. Le délégué entendra la conversation entre les membres et interviendra de manière constructive. Les membres peuvent repousser le délégué s’ils le souhaitent. Présentez-leur les thèmes, que vous aurez préalablement inscrits sur un tableau-papier.

Celles et ceux qui jouent les membres disposent de deux à trois minutes pour décider de la façon dont ils « joueront » leur thème. Commencez ensuite le jeu de rôle et laissez le délégué intervenir. Invitez-les à changer de rôle à quelques reprises pour que tous – ou du moins la plupart – puissent jouer le rôle du délégué syndical.

[Les participants en ligne peuvent comparer leurs idées d’interventions à celles qui seront proposées dans le cadre du jeu de rôle.]

Thème no 1

**Au cours de leur discussion, les membres répètent à plusieurs reprises « ça fait tellement gai! ».**

Quelques interventions possibles :

* Que voulez-vous dire par « ça fait tellement gai »?
* En utilisant ainsi le mot « gai », quel est votre but?
* Que voulez-vous dire par « gai »?

Thème no 2

**Les membres discutent d’une collègue dont ils mettent en doute l’orientation sexuelle : est-elle vraiment lesbienne?**

Quelques interventions possibles :

* Au syndicat, nous respectons les droits de chacun. Il est inacceptable de tenir des propos qui laissent entendre qu’il y a quelque chose qui cloche avec le fait d’être homosexuel.
* Vous tenez des propos homophobes. Pourquoi croyez-vous qu’il est acceptable d’insulter des personnes homosexuelles?
* Comment vous sentiriez-vous si l’on vous traitait différemment des autres?

Thème no 3

**Les membres ont une discussion pendant laquelle ils font des commentaires sur une personne allosexuelle (queer). Lorsque le délégué intervient, ils lui répondent en lui demandant s’il est gai.**

Quelques interventions possibles :

* Si vous êtes effectivement une personne gaie, lesbienne ou bisexuelle et que vous êtes à l’aise de l’affirmer, assurez-vous d’abord d’avoir le soutien nécessaire avant de faire une telle déclaration. Si c’est le cas, foncez.
* Si vous n’êtes pas une personne gaie, lesbienne ou bisexuelle (ou si vous l’êtes, mais que vous ne souhaitez pas en parler), répondez quelque chose comme : « est-ce que ça changerait quelque chose si je l’étais? » Cela permet de garder le dialogue ouvert et de poursuivre la discussion sur un ton positif. Si vous dites plutôt « non, je ne le suis pas », cela met un terme à la discussion et peut être perçu, à tort, par des personnes homophobes comme étant un appui tacite à leurs propos.

Thème no 4

**Les membres soutiennent qu’il est immoral que le syndicat ait négocié pour faire élargir la définition de la famille afin que les conjoints et les parents de même sexe puissent avoir droit aux mêmes avantages que les autres.**

Quelques interventions possibles :

* Les membres invoquent des arguments religieux pour défendre leur point de vue homophobe? Rappelez-leur que, bien qu’ils aient droit à leurs propres croyances, ils ne doivent pas les imposer aux autres, les empêchant ainsi d’avoir leurs propres croyances et d’exprimer leurs sentiments et brimant leurs droits à l’égalité et à la sécurité.
* Précisez que l’homophobie et le harcèlement à caractère homophobe sont contraires à la loi puisqu’ils violent les droits de la personne.

Après le jeu de rôle, ajoutez ceci :

Lorsqu’il est question d’homophobie, les délégués syndicaux doivent être proactifs. Soyez très clairs : les propos homophobes, comme ceux dont il a été question dans le jeu de rôle, sont inacceptables.

L’utilisation du terme « gai » pour parler d’une personne, d’un événement ou d’un objet que quelqu’un n’aime pas ou qu’il trouve différent relève de l’homophobie et il faut s’en indigner.

Les mots « queer », « fif » ou « tapette » – même s’ils sont utilisés dans le discours courant ou simplement pour plaisanter – sont des termes homophobes qu’on ne doit pas tolérer.

**Notez toutefois qu’au sein même de la communauté GLB, plusieurs personnes s’affirment fièrement comme « queers », particulièrement les plus jeunes.**

1. **LES LOIS QUI PROTÈGENT LES DROITS DES GLB (15 minutes)**

Pour bien défendre les membres GLB, il est important de savoir quelles sont les protections juridiques qui leur sont conférées.

Demandez :

***Quelles sont les lois qui protègent les droits des travailleuses et des travailleurs GLB?***

[Pour cet exercice, les participants en ligne répondront à des questions à choix multiples et à des questions de type vrai ou faux.]

Faites un remue-méninges et inscrivez les différentes idées au tableau-papier.

En voici quelques-unes :

* La *Charte des droits et libertés* définit les droits – particulièrement les droits en matière d’égalité – que les gouvernements fédéral et provinciaux doivent respecter.
* Le *Code criminel* protège les personnes GLB contre les crimes haineux.
* La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les lois provinciales en la matière incluent l’orientation sexuelle comme motif illicite de discrimination.
* Le *Code canadien du travail* et les codes provinciaux, dans lesquels sont enchâssés les droits négociés dans les conventions collectives
* Les lois provinciales et territoriales en matière de relations de travail offrent une protection contre la discrimination à l’embauche et au licenciement.
* Les droits civils
* Les conventions collectives contiennent des dispositions négociées qui garantissent l’égalité à tous les membres, influencent les politiques publiques, ont un impact sur les travailleurs non syndiqués et jettent les bases de la justice sociale.

Demandez :

***Quels sont les gains qui ont été réalisés grâce aux luttes pour la défense des droits des GLB (aux tables de négociation et sur la scène publique)? Certains d’entre eux se trouvaient dans notre ligne du temps (nommez-en quelques-uns).***

On retrouve dans nos conventions collectives des dispositions qui protègent les droits de nos membres GLB. La violation de n’importe laquelle de ces dispositions peut donner lieu au dépôt d’un grief.

Sur un tableau-papier, écrivez les dispositions pertinentes :

* Dispositions interdisant la discrimination fondée sur l’orientation sexuelle
* Congé parental
* Congé de compassion
* Dispositions interdisant le harcèlement
* Responsabilités familiales
* Congé de deuil
* Congé d’adoption

Dans certains cas, il n’y aura pas matière à grief parce qu’il n’y aura pas eu d’infraction à la convention collective. La question pourra alors être résolue autrement.

1. **AU SYNDICAT, LA discrimination N’A PAS SA PLACE (20 minutes)**[Pour amorcer cet exercice, les participants en ligne répondront à une question de type vrai ou faux.]

Dites : En tant que délégués syndicaux, il est de votre devoir de défendre nos membres GLB qui sont victimes de discrimination. Mais vous devez aussi montrer l’exemple en adoptant un comportement non discriminatoire et en créant, au sein du syndicat, un environnement respectueux de TOUS les membres.

Demandez aux participants de former des groupes de trois ou quatre personnes et de répondre à une première question :

***À quoi ressemblerait un milieu de travail respectueux des GLB?***(Invitez-les à réfléchir à ce que nous tenons souvent pour acquis – p. ex. les gens qui ont des enfants sont hétérosexuels, une personne mariée l’est avec quelqu’un du sexe opposé, etc.)

Après cinq minutes, posez la prochaine question :

***À la lumière de vos discussions sur ce à quoi ressemblerait un milieu de travail respectueux des GLB, que pourriez-vous faire concrètement, en tant que délégué syndical, pour réaliser cet objectif?***(Reconnaissez qu’ils posent probablement déjà certains de ces gestes, mais demandez-leur de trouver de nouvelles idées.)

Vérifiez s’il existe un comité de la fierté ou un groupe GLB dans votre région; profitez de l’expertise et de l’expérience de ces militants.

* Mettez les membres GLB de votre section locale en contact avec ces groupes.
* Favorisez un environnement accueillant pour les alliés au sein de votre section locale.
* Accrochez des affiches dans vos locaux.
* Informez les gens des activités GLB.
* Le 17 mai, soulignez la Journée internationale contre l’homophobie et la transphobie.
* Créez une alliance formée de personnes homosexuelles et hétérosexuelles (Egale Canada a de nombreuses ressources à cet effet).
* Présentez des films portant sur des sujets en lien avec les personnes GLB.
* Invitez des conférenciers et des conférencières.
* Prenez fermement position contre les préjugés.
* Demeurez informé au sujet des questions qui préoccupent les personnes GLB; il faut être proactif et ne pas attendre qu’elles soient victimes de discrimination.
* Soyez à l’écoute des besoins des GLB et de ce qu’ils attendent de vous.
* Assurez-vous que les membres GLB qui ne s’affichent pas encore ouvertement comme tels sachent que vous serez là pour les appuyer s’ils ont besoin de vous.
* Défendez les droits des GLB aux tables de négociation et au sein de vos collectivités.
* Appliquez le principe voulant que tous les membres soient traités de façon égale.
* Prenez conscience de vos propres préjugés envers les GLB, pour éviter qu’ils ne fassent obstacle à la participation entière de ces membres au sein du syndicat.

Demandez :

**Qu’est-ce que le syndicat peut faire d’autre pour contrer l’homophobie?**

Réponses possibles

* Les sections locales peuvent travailler avec l’employeur pour mettre en place des programmes de formation aux fins de sensibilisation aux questions d’équité.
* Faire du lobbying pour réclamer l’inclusion de l’identité et de l’expression sexuelles à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
* Faire plus de sensibilisation, offrir plus de formations, utiliser différents instruments à l’extérieur des salles de classe, etc.
* Attirer l’attention sur d’autres politiciens gais; les gens ne savent pas nécessairement qu’ils le sont si eux-mêmes n’abordent pas précisément ce sujet (Kathleen Wynne est un bon exemple).
* Consolider les liens avec les alliés, les groupes GLB, etc.
* Encourager les membres qui sont victimes de discrimination à déposer des griefs pour harcèlement
* L’AFPC peut déterminer quels employeurs, gestionnaires et lieux de travail ont besoin d’une formation en matière d’équité, et y travailler en collaboration.

Dites : Malgré tous les gains réalisés, il reste encore plusieurs luttes à mener en ce qui a trait aux droits des GLB.

Statistique Canada rapporte que 16 % des crimes haineux commis au pays sont motivés par l’orientation sexuelle, et parmi tous les crimes haineux, ceux qui sont motivés par l’orientation sexuelle sont le plus souvent de nature violente.

Bien que les gais et les lesbiennes soient parvenus à obtenir l’égalité juridique, le taux d’intimidation homophobe dans les écoles demeure alarmant.

69 % des jeunes sans-abris à Toronto sont de jeunes queers.

Rappelez-vous qu’au sein du syndicat, comme dans la société, l’homophobie est toujours bien présente.

1. **RÉCAPITULATION (5 minutes)**

Posez les questions suivantes et discutez-en :

**Selon vous, les discussions que nous avons eues et les exercices que nous avons faits ont-ils permis d’atteindre les objectifs de l’atelier?**

**Si des membres GLB viennent vous parler d’un problème, croyez-vous que vous serez en mesure de les représenter? Sinon, comment vous y préparerez-vous davantage?**(Demandez aux participants de donner des exemples.)

Rappelez que les GLB ont fait de nombreux gains au fil des ans; des gains importants. En tant que société, nous avons beaucoup évolué en peu de temps. Les syndicats ont joué un rôle déterminant dans cette évolution à titre de défenseurs de la justice sociale.

Comme pour toute chose, il est important que les syndicats ne s’assoient pas sur leurs lauriers. Il faut poursuivre la lutte pour les droits des GLB. Nous devons continuer de nous battre pour que tous les membres de notre société soient traités de façon égale, et avec le respect et la dignité qu’ils méritent.

Tiré à part

**PROPOS OFFENSANTS CONCERNANT LES GLB**

* Les gais me rendent nerveux.
* Les gais ont ce qu’ils méritent.
* Ce n’est pas leur faute s’ils sont comme ça, c’est une maladie.
* S’il est gai, c’est parce qu’il n’a pas encore rencontré la bonne femme.
* Ce que les gens font dans leur chambre à coucher, ça ne me regarde pas, mais qu’ils ne fassent pas cela en public.
* Je n’ai rien contre les gais, c’est ce qu’ils font que je n’aime pas.
* Je peux me permettre de faire des blagues homophobes, j’ai plusieurs amis gais.
* Ah franchement, c’est juste une blague!
* Les lesbiennes ne me dérangent pas, mais je ne peux pas tolérer les hommes gais.
* Je traite parfois des personnes que je soupçonne d’être homosexuelles de « fifs » ou d’« homos ». Si eux peuvent le faire, pourquoi pas moi?
* Les homosexuels ne devraient pas avoir le droit de travailler avec des enfants.
* L’homosexualité, c’est immoral.
* J’ai peur qu’un gai/une lesbienne me fasse des avances sexuelles.
* J’évite les homosexuels et c’est mon droit de le faire.
* Si un gai essayait de me séduire, je le frapperais c’est certain.

Tiré à part

**DÉFINITIONS : HomophobiE ET HÉtÉrosexismE**

**Homophobie**

Désigne une peur, une attitude négative, un sentiment (mépris ou préjugés, particulièrement) ou une aversion envers les personnes GLB. Souvent fondée sur une croyance populaire erronée, elle peut se manifester par la haine, la discrimination, la violence ou le harcèlement. C’est aussi la peur d’éprouver des sentiments amoureux pour une personne de même sexe et, de ce fait, l’aversion pour ces sentiments chez les autres.

[

**Hétérosexisme**

Affirmation de l’hétérosexualité comme norme sociale et comme étant supérieure aux autres orientations sexuelles. Il tient pour acquis que tout le monde est hétérosexuel. Il s’exprime par la croyance que les GLB ne peuvent jouir des mêmes avantages et possibilités que les hétérosexuels. C’est aussi croire qu’un hétérosexuel est plus « normal » qu’un homosexuel.

*(Vignettes à imprimer et à découper à l’avance, pour coller sur la ligne du temps)*

**Avant 1900**

La plupart des pays adoptent des lois criminalisant l’homosexualité.

**1868**

Les termes « homosexuel » et « hétérosexuel » font leur apparition sous la plume de l’écrivain allemand Karl Maria Kertbeny.

**1933**

Le Parti national-socialiste des travailleurs allemands interdit les organisations homosexuelles et envoie les homosexuels dans les camps de concentration.

**1938**

Le mot « gai » est prononcé pour la première fois au cinéma en référence à l’homosexualité.

**1942**

La Women’s Army Corps (WAC) aux États-Unis permet aux lesbiennes de se regrouper.

**Années 1950 et 1960**

La GRC tient un registre des personnes qui fréquentent les bars gais.

**1967**

Pierre Elliot Trudeau, ministre de la Justice, affirme que « l’État n’a pas sa place dans les chambres à coucher de la nation ».

**1969**

Adoption d’un projet de loi omnibus décriminalisant l’homosexualité, permettant la contraception et décriminalisant partiellement l’avortement. Il s’agit d’un important virage sur le plan social : la sexualité est désormais perçue comme pouvant avoir un autre but que la reproduction.

À Stonewall Inn, dans le quartier Greenwich Village, à New York, les policiers font une descente dans un bar gai. Ce raid donne lieu à des manifestations, qui marquent le début du mouvement d’émancipation des homosexuels et qui sont précurseurs de ce qu’on connaît aujourd’hui sous le nom de défilés de la fierté.

**1973**

L’homosexualité est retirée du *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux.*

**1981**

Près de 300 gais sont arrêtés lors de descentes dans des saunas de Toronto. Le lendemain, 3 000 personnes manifestent contre ces descentes. Ces événements constituent un moment décisif pour la communauté gaie de Toronto. D’autres descentes ont aussi lieu ailleurs au pays.

**1982**

La *Charte canadienne des droits et libertés* entre en vigueur et enchâsse dans la *Constitution* les droits et libertés des Canadiennes et des Canadiens. L’article 15 de la Charte, qui garantit le droit à l’égalité, prend effet en 1985. Les lois en matière de droits de la personne incluent maintenant l’orientation sexuelle comme motif de distinction illicite.

**1988**

Svend Robinson, du NPD, est le premier parlementaire canadien à se déclarer ouvertement homosexuel. Au cours des décennies suivantes, d’autres suivront son exemple.

**1992**

Le ministère de la Défense nationale abandonne sa politique contre l’homosexualité dans les Forces canadiennes. Cela survient après que Michelle Douglas, militaire expulsée en 1989 en raison de son homosexualité, ait décidé d’entamer une poursuite judiciaire.

**1995**

Egan c. Canada – Dans cette affaire, James Egan obtient pour son partenaire de longue date, John Norris Nesbit, le versement de l’allocation de conjoint des prestations de Sécurité de la vieillesse.

**1998**

Vriend c. Alberta – Un enseignant congédié en raison de son orientation sexuelle a gain de cause. La Cour suprême lui donne raison en décidant que l’omission de l’orientation sexuelle dans la *Alberta Human Rights Act* en tant que motif de distinction illicite enfreint la *Charte.*

**2002**

Le *Règlement sur l’immigration et la protection des réfugiés* autorise le parrainage pour les couples de même sexe.

**2005**

Le Canada devient le quatrième pays au monde à légaliser le mariage entre conjoints de même sexe. Ce sont des avocats qui sont à l’origine de l’expression « mariage entre conjoints de même sexe ».

**2013**

Kathleen Wynne est élue première ministre de l’Ontario, devenant ainsi la première dirigeante ouvertement homosexuelle.

Tiré à part

**HISTOIRE DES LUTTES GLB**

**Avant 1900**

La plupart des pays adoptent des lois criminalisant l’homosexualité.

**1868**

Les termes « homosexuel » et « hétérosexuel » font leur apparition sous la plume de l’écrivain allemand Karl Maria Kertbeny.

**1933**

Le Parti national-socialiste des travailleurs allemands interdit les organisations homosexuelles et envoie les homosexuels dans les camps de concentration.

**1938**

Le mot « gai » est prononcé pour la première fois au cinéma en référence à l’homosexualité.

**1942**

La Women’s Army Corps (WAC) aux États-Unis permet aux lesbiennes de se regrouper.

**Années 1950 et 1960**

La GRC tient un registre des personnes qui fréquentent les bars gais.

**1967**

Pierre Elliot Trudeau, ministre de la Justice, affirme que « l’État n’a pas sa place dans les chambres à coucher de la nation ».

**1969**

Adoption d’un projet de loi omnibus décriminalisant l’homosexualité, permettant la contraception et décriminalisant partiellement l’avortement. Il s’agit d’un important virage sur le plan social : la sexualité est désormais perçue comme pouvant avoir un autre but que la reproduction.

À Stonewall Inn, dans le quartier Greenwich Village, à New York, les policiers font une descente dans un bar gai. Ce raid donne lieu à des manifestations, qui marquent le début du mouvement d’émancipation des homosexuels et qui sont précurseurs de ce qu’on connaît aujourd’hui sous le nom de défilés de la fierté.

**1973**

L’homosexualité est retirée du *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux.*

**1981**

Près de 300 gais sont arrêtés lors de descentes dans des saunas de Toronto. Le lendemain, 3 000 personnes manifestent contre ces descentes. Ces événements constituent un moment décisif pour la communauté gaie de Toronto. D’autres descentes ont aussi lieu ailleurs au pays.

**1982**

La *Charte canadienne des droits et libertés* entre en vigueur et enchâsse dans la *Constitution* les droits et libertés des Canadiennes et des Canadiens. L’article 15 de la Charte, qui garantit le droit à l’égalité, prend effet en 1985. Les lois en matière de droits de la personne incluent maintenant l’orientation sexuelle comme motif de distinction illicite.

**1988**

Svend Robinson, du NPD, est le premier parlementaire canadien à se déclarer ouvertement homosexuel. Au cours des décennies suivantes, d’autres suivront son exemple.

**1992**

Le ministère de la Défense nationale abandonne sa politique contre l’homosexualité dans les Forces canadiennes. Cela survient après que Michelle Douglas, militaire expulsée en 1989 en raison de son homosexualité, ait décidé d’entamer une poursuite judiciaire.

**1995**

Egan c. Canada – Dans cette affaire, James Egan obtient pour son partenaire de longue date, John Norris Nesbit, le versement de l’allocation de conjoint des prestations de Sécurité de la vieillesse.

**1998**

Vriend c. Alberta – Un enseignant congédié en raison de son orientation sexuelle a gain de cause. La Cour suprême lui donne raison en décidant que l’omission de l’orientation sexuelle dans la *Alberta Human Rights Act* en tant que motif de distinction illicite enfreint la *Charte.*

**2002**

Le *Règlement sur l’immigration et la protection des réfugiés* autorise le parrainage pour les couples de même sexe.

**2005**

Le Canada devient le quatrième pays au monde à légaliser le mariage entre conjoints de même sexe. Ce sont des avocats qui sont à l’origine de l’expression « mariage entre conjoints de même sexe ».

**2013**

Kathleen Wynne est élue première ministre de l’Ontario, devenant ainsi la première dirigeante ouvertement homosexuelle.

Tiré à part

**Exercice de visualisation – Mets-toi à ma place**

**Durée :** 30 minutes

**Matériel :** Notes d’animation

**Au préalable**

Avant le cours, lisez le texte à voix haute à quelques reprises, pour vous familiariser avec son contenu et pour évaluer le temps qu’il vous faut pour le lire.

**Déroulement de l’exercice**

Tentez de créer un climat propice à cette activité, en réduisant au minimum les distractions, en tamisant les lumières, et en fermant les portes et les fenêtres.

En tant que formatrice ou formateur, attendez-vous à de fortes réactions. Après avoir visualisé le scénario, certaines personnes pourraient être furieuses.

Cette activité aidera les participants à comprendre ce que c’est que d’être gai, lesbienne ou bisexuel dans notre société.

Dites : Je vais vous lire une histoire. Pendant que je lirai, vous devrez essayer de visualiser ce que je décrirai. Ensuite, nous discuterons de vos réactions et de vos réflexions.

Demandez maintenant aux participants de fermer les yeux et de s’installer aussi confortablement que possible, puis de respirer profondément en se concentrant sur ce que vous allez lire.

Lisez à voix haute le texte *Mets-toi à ma place*. Lisez lentement et faites des pauses entre les paragraphes.

Lorsque vous aurez fini de lire, accordez aux participants quelques minutes pour leur permettre de rassembler leurs idées. Faites ensuite le point, en vous référant aux questions qui se trouvent après le texte.

***Mets-toi à ma place***

Par un beau matin de printemps, vous vous réveillez, prenez une douche, vous habillez et vous mettez à table pour prendre votre petit déjeuner. Par la fenêtre, vous apercevez les tulipes et les jonquilles, en train de fleurir. Vous devez vous rendre au travail tout à l’heure. C’est une journée qui s’annonce bien différente de ce à quoi vous vous seriez normalement attendu puisque vous êtes un hétérosexuel qui travaille uniquement avec des personnes homosexuelles. Vous êtes donc minoritaire.

Vous ne vous sentez toutefois pas différent des autres, mais vous vous demandez comment votre journée va se dérouler. Vous lisez les grands titres des journaux et écoutez la radio en prenant votre café. Il est presque temps de partir au boulot lorsqu’un titre attire votre attention : « Les hétéros auront les mêmes droits que les gais, mais ne pourront pas se marier ». Vous secouez la tête en vous rappelant comment, il y a de cela quelques années, votre partenaire s’est vu refuser l’admissibilité à votre régime d’avantages sociaux. Plus loin, une publicité met en scène deux femmes qui s’enlacent sensuellement, faisant la promotion de blousons de cuir en solde.

La bande dessinée du jour raconte les mésaventures d’une famille de deux hommes et de leurs enfants. Cela vous fait penser à votre père. Vous vous demandez comment il va, lui qui refuse de vous parler depuis maintenant 10 ans… depuis que vous lui avez avoué être hétérosexuel.

Pendant ce temps, la radio joue la nouvelle chanson de l’heure, qui raconte l’histoire d’amour entre deux femmes séparées par la distance. Aux nouvelles, on parle de l’explosion de la population hétérosexuelle, en raison du manque de contrôle. Le klaxon d’une voiture se fait entendre. Vous prenez votre manteau et sortez. Vos covoitureurs sont arrivés.

Dans la voiture, un homme parle de son conjoint, un autre de ses enfants, alors qu’une femme parle de sa dernière conquête, féminine bien sûr. C’est la norme, alors personne ne s’en offusque. La conversation va bon train. Vous aimeriez parler de vous également, mais vous ne pouvez pas puisque vous êtes hétérosexuel. Vous avez peur de la réaction de vos collègues. À l’extérieur, les passants se tiennent par la main, d’autres s’embrassent. Ils ont l’air heureux. Les hommes avec des hommes, les femmes avec des femmes.

Une fois arrivé au bureau, vous vous rendez à la salle à café. Quelqu’un a placé une note sur le babillard du syndicat annonçant le mariage prochain de deux femmes qui travaillent de l’autre côté du couloir. Juste à côté, il y a un feuillet annonçant une fête organisée par le syndicat. Vous vous imaginez vous y rendre avec votre partenaire... mais vous seriez certainement le seul couple hétérosexuel. Comment vous sentiriez-vous?

Des éclats de rire vous tirent de vos pensées. Des collègues rient d’une plaisanterie hétérosexuelle. Vous entendez ensuite quelqu’un faire une remarque au sujet de votre orientation sexuelle à la nouvelle employée. Et voilà qu’elle est elle aussi au courant, avant même que vous ayez eu l’occasion de lui parler.

Vous vous dirigez vers votre bureau avec un nœud dans l’estomac… vous vous sentez vraiment seul. Vous vous demandez si vous auriez dû intervenir lorsque vous avez entendu la plaisanterie offensante et la remarque insultante. Est-ce que cela vaudrait la peine de parler avec le syndicat de cet environnement de travail nocif?

Alors que le soleil brille dehors, vous vous demandez comment vous arriverez à terminer cette journée.

**FIN**

Revenez sur l’exercice de visualisation en posant les questions suivantes :

* Comment vous êtes-vous senti?
* Est-ce que certaines de vos réactions vous ont surpris?
* Y a-t-il un moment précis où vous vous êtes senti exclu? Comment vous sentiez-vous alors?
* Ce scénario représente-t-il un monde idéal? Pourquoi?

Éléments à aborder

* Pour les personnes GLB, l’invisibilité et la marginalisation constituent la norme. Être GLB, c’est vivre constamment ce genre de situation, 24 heures par jour, 7 jours par semaine.
* Certains médias ont commencé à présenter une image positive des personnes GLB. Toutefois, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir.
* Les relations gaies et lesbiennes ne sont pas valorisées et ne sont pas acceptées au même titre que les relations hétérosexuelles. En fait, elles ne jouissent pas des mêmes « droits sociaux » (comme se tenir la main en public).
* Le texte que nous venons d’entendre permet aux personnes hétérosexuelles de se mettre dans la peau d’une personne homosexuelle en visualisant la scène. Mais n’oublions pas que les gais, lesbiennes et bisexuels savent mieux que quiconque comment on se sent lorsqu’on vit une telle expérience.