

La Minorité homosexuelle et la Loi canadienne sur les droits de l'homme

GRADS FOR
EQUALITY
WINNipeg

CHIN

ST. JOHN'S

WLD.

GR

FRE

PE

RC



Commission
Nationale pour les
Droits des
Homosexuels

National
Gay
Rights
Commission

A0139288_1-001004

TABLE DES MATIERES

1. Introduction: La minorité homosexuelle au Canada
2. La Coalition nationale pour les droits des homosexuels
3. L'oppression légale des homosexuels au Canada: une minorité sans droits
4. Quelques pas dans la bonne direction: la lutte pour les droits des homosexuels
5. Les homosexuels et la Loi canadienne sur les droits de l'homme
6. Conclusion: Inclure "orientation sexuelle" dans la Loi sur les droits de l'homme
7. Annexes

Note: This brief is available in English

Photo de la page couverture: Gerald Hannon, The Body Politic,
Octobre 1975

1. INTRODUCTION

La minorité homosexuelle au Canada

La croyance que les homosexuels constituent un petit groupe d'individus est largement répandue dans notre société parce que la plupart d'entre eux ont été forcés - et le sont encore - de se rendre invisibles à cause de la pression sociale exercée sur eux pour qu'ils adoptent un mode de vie hétérosexuel.

Dans ses recherches sur la sexualité humaine¹, le Dr Alfred Kinsey a documenté l'assertion que l'homosexualité était plus répandue qu'on le croyait. En 1948, il a découvert que 10% des hommes blancs et 6% des femmes blanches aux Etats-Unis avaient surtout des relations homosexuelles durant une période considérable de leur vie adulte. Son étude a révélé également que ces pourcentages se retrouvent presque également répartis dans toutes les classes sociales.

En se fondant sur ces pourcentages, le Canada compterait environ 1,795,000 homosexuel(le)s, population dépassant celle de 7 des 10 provinces canadiennes.² A la lumière de ces données scientifiques, la minorité homosexuelle n'est donc aucunement petite ou peu considérable. Au contraire, les gens gais constituent un des groupes minoritaires les plus importants du Canada.

1. Kinsey, A.C., Pomeroy, W.B. et Martin, C.E., Sexual Behaviour in the Human Male, Philadelphie, W.B. Saunders, 1948

Kinsey, A.C., Pomeroy, W.B. et Martin, C.E., Sexual Behaviour in the Human Female. Philadelphie, W.B., Saunders, 1953

2. Selon Statistique Canada, il y avait, en juin 1974, 11,216,000 hommes et 11,229,400 femmes au Canada. Voir "Population approximative au Canada et dans les Provinces d'après le sexe et le groupe d'âge" dans le Catalogue de Statistique Canada 91-202, p. 2.

2. La Coalition nationale pour les droits des homosexuels

Toutefois, les homosexuels ont été isolés politiquement et donc des minoritaires impuissants à faire réparer les torts commis à leur égard. Vu que les préjugés anti-homosexuels ont infiltré les institutions politiques, religieuses, médicales et sociales de la société canadienne et vu les ressources énormes dont disposent ces institutions, il est impérieux que les homosexuel(le)s s'unissent dans une même lutte pour résister à l'oppression dont ils sont victimes.

A cette fin, vingt-sept (27) organismes gais du Canada se sont regroupés pour former la Coalition nationale pour les droits des homosexuels (CNDH). La CNDH est un regroupement pour les droits civils dont voici les principaux objectifs: 1) le retrait de toutes lois fédérales qui permettent, approuvent ou encouragent la discrimination envers les homosexuel(le)s et 2) la mise en oeuvre de droits civiques pour homosexuel(le)s garantis par la loi.

Voici le nom des organismes fondateurs de la Coalition nationale pour les droits des homosexuels lors de la Conférence nationale pour les droits des homosexuels, à Ottawa, du 28 juin au 1er juillet 1975:

Gay Alliance for Equality (GAE)
Box 161, Armdale Station
Halifax, Nova Scotia
B3L 4G9

Gay Friends
P.O. Box 442, Station A
Fredericton, New Brunswick

Centre humanitaires d'aide et de libération (CHAL)
Case postale 596, Haute-Ville
Québec (Québec) G1R 4R8

Association homophile de Montréal/Gay Montreal Association
Case postale 694, Succursale N
Montréal (Québec)

Centre homophile urbain de Montréal (CHUM)
5223, rue St-Denis
Montréal (Québec) H2J 2M1

Montreal Community Church (MCC)
Case postale 610, Succursale NDG
Montréal (Québec) H3A 1X9

Gay Times
P.O. Box 36, Station C
Montreal, Quebec

Groupe homosexuel d'action politique
Case postale 153
Place d'Armes
Montréal (Québec)

Iron Cross
Montreal
P.Q.

Gays of Ottawa / Gais de l'outaouais
Case postale 2919, Succursale D
Ottawa (Ontario) K1P 5W9

Metropolitan Community Church (MCC)
254 Cooper St., apt.1
Ottawa, Ontario
K2P 0G4

University of Guelph Homophile Association
University Centre, Room 221
University of Guelph
Guelph, Ontario

Community Homophile Association of Toronto (CHAT)
201 Church Street
Toronto, Ontario M5R 1Z1

Unitarian Universalist Gay Caucus
c/o Elgin Blair
P.O. Box 6248, Station A
Toronto, Ontario M5W 1P6

Gay Alliance at York (GAY)
CYSF, CS 105
York University
4700 Keele Street
Downsview, Ontario M3J 1P3

Gay Alliance Toward Equality (GATE)
193 Carlton Street
Toronto, Ontario M5A 2M6

The Body Politic (TBP)
P.O. Box 7289, Station A
Toronto, Ontario M5W 1X9

Gay Media Group
20 Trinity Square
Toronto, Ontario M5G 1B1

Revolutionary Marxist Group Gays (RMG Gays)
P.O. Box 108, Station P
Toronto, Ontario

Waterloo Universities Gay Liberation Movement
Federation of Students
University of Waterloo
Waterloo, Ontario N2L 3G1

Homophile Association of London Ontario (HALO)
649 Colborne Street
London, Ontario N6A 3Z2

Windsor Gay Unity
P.O. Box 2, Sandwich Station
Windsor, Ontario N9C 3Y6

Gays for Equality (GFE)
P.O. Box 27, UMSU
University of Manitoba
Winnipeg, Manitoba R3T 2N2

Saskatoon Gay Community Centre
P.O. Box 1662
Saskatoon, Saskatchewan S7K 3R8

Gay Information and Resources
2-112A, 8th Avenue S.E.
Calgary, Alberta

Gay Alliance Toward Equality
P.O. Box 1852
Edmonton, Alberta

Gay Alliance Toward Equality
P.O. Box 1463, Station A
Vancouver, B.C.

Pour plus de renseignements sur le Coalition nationale pour les droits des homosexuels, communiquer avec le Bureau coordonnateur national, Case postale 2919, succursale D, Ottawa (Ontario) ou avec votre organisme local mentionné ci-avant.

3. L'oppression légale des homosexuels au Canada: une minorité sans droits

L'oppression des homosexuel(le)s dans notre pays se manifeste sous des formes innombrables. L'attitude sociale d'intolérance et l'incompréhension sont largement répandues. L'homophobie - la peur irrationnelle de l'homosexualité - est peut être encore plus profondément enracinée dans notre culture que d'autres formes de préjugés.

Ce qui est toutefois pire, c'est que ces préjugés et cette discrimination sont souvent sanctionnés par le système judiciaire, situation qui n'affecte généralement pas les autres groupes minoritaires opprimés. Donc malgré leur nombre, les homosexuels n'ont aucun des droits civils et des protections légales accordés à d'autres minorités au Canada. Les chartes des droits de la personne des diverses provinces canadiennes qui assurent la protection des droits civils de la plupart des groupes minoritaires ne s'appliquent pas aux homosexuels. Nous n'avons donc aucun recours légal dans les cas de discrimination qui surviennent dans les domaines de l'habitation, de l'emploi, et de l'accès aux services publics.

De plus, certains documents de la législation du gouvernement fédéral permettent implicitement la discrimination envers les homosexuels tandis que d'autres préconisent effectivement la discrimination. Le Bill Omnibus de 1969, révision des articles du Code criminel ayant trait à la sodomie et à la grossière indécence,

n'a servi qu'à suspendre les sanctions punitives à l'égard d'activités accomplies entre deux personnes consentantes de plus de 21 ans et à l'égard de couples mariés de tout age. Il a fait peu de progrès permettant au Canadien homosexuel d'être un citoyen à part entière. Le Code criminel stipule que l'âge de consentement pour s'adonner à des actes hétérosexuels en privé entre adultes consentants est de 18 ans et seulement 14 ans dans certaines circonstances; pour des activités homosexuelles équivalentes, l'âge est de 21 ans. Plusieurs parties du Code criminel ayant trait aux délits sexuels, à la grossière indécence et aux délinquents sexuels dangereux sont si vaguement formulées qu'elles permettent des arrestations sélectives, notamment celles d'homosexuels masculins. La loi sur l'immigration refuse aux homosexuels le droit de séjour au Canada, soit à titre d'immigrants ou à titre de visiteurs. On enlève souvent aux parents homosexuels le droit à la garde de leurs enfants pour le simple motif de leur orientation sexuelle.

Donc à cause de bigoterie sexuelle, les préjugés sociaux sont renforcés positivement à cause de l'existence d'une législation archaïque et négativement à cause de l'absence de moyens efficaces d'auto-protection.

Voici une liste de quelques domaines où des exemples précis de discrimination ont été documentés au Canada depuis quelques années.

a) emplois:

Dans l'emploi, les homosexuels sont particulièrement vulnérables à la discrimination anti-homosexuelle. La vaste majorité des homosexuels cachent consciemment leur orientation sexuelle de peur que leur découverte n'entraîne leur renvoi ou ne compromette leurs chances d'avancement. Il est extrêmement difficile de documenter des cas de discrimination au travail puisque a) les employeurs ne citent pas ouvertement l'homosexualité comme étant

le motif du renvoi d'un employé et b) la plupart des homosexuels ont peur de déposer une plainte officielle craignant nuire à leurs chances d'obtenir d'autres emplois. Il y a, toutefois, deux cas flagrants de discrimination au travail qui ont vu le jour récemment.

En Ontario, M. John Damien, un commissaire aux courses, a été congédié de son poste par la Commission hippique de l'Ontario parce qu'il est homosexuel. En février 1975, on a officiellement avisé M. Damien qu'il ne serait pas ré-embauché. L'interrogation des hauts fonctionnaires de la Commission hippique, du Club jockey de l'Ontario et du ministère des relations commerciales et avec les consommateurs a révélé que l'homosexualité était le motif du renvoi de M. Damien. Ceci a été confirmé par M. Charles McNaughton, président de la Commission hippique (voir le Globe and Mail, 15 février 1975).

Puiqu'aucune loi n'interdit la discrimination en raison de l'orientation sexuelle d'une personne, la carrière de M. Damien dans les courses pendant vingt ans est sérieusement compromise. De plus, parce que la Commission des droits de l'homme de l'Ontario ne veut pas intervenir en son nom, M. Damien a été forcé de trouver réparation en intentant des procès légaux compliqués et coûteux contre ces organismes et individus qui ont fait preuve de discrimination envers lui et en essayant de convaincre le tribunal que l'interdiction de discrimination basée sur le sexe dans le Code des droits de l'homme protège M. Damien. Même s'il réussit, de telles démarches pour la réparation des torts sont inutilement encombrantes.

Un second cas encore plus récent est celui de M. Doug Wilson, étudiant diplômé du Collège d'éducation de l'Université de la Saskatchewan à Saskatoon. Le 22 septembre 1975, M. Wilson s'est vu refuser le droit de superviser les élèves-maîtres dans le

système d'écoles publiques de Saskatoon dans le cadre de ses fonctions universitaires à cause de sa participation publique aux activités d'un organisme gai. Malgré ses titres et qualités, y compris un brevet d'enseignement, deux années d'enseignement avec succès, une année d'enseignement universitaire et la recommandation de ses superviseurs, le doyen du Collège, le Dr. J. Kirkpatrick, a émis l'ordre que M. Wilson soit démis de ses fonctions de superviseur d'élèves-maîtres dans les écoles. La décision du doyen Kirkpatrick est une atteinte aux libertés civiles de M. Wilson en ce qu'elle l'empêche, sans raison suffisante, de poursuivre sa carrière dans le système d'écoles publiques.

Le Comité pour la défense de Doug Wilson a reçu un appui général, notamment celui de l'Association des droits de la personne et de la Fédération des travailleurs (Saskatchewan). De plus, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a consenti officiellement de juger le cas en vertu du terme "sexe" dans le Code des droits de l'homme mais il demeure incertain si on pourra prendre des mesures légales dans ce cas.

b) Accès à l'habitation, à l'hébergement, aux endroits publics et aux services

Dans le domaine de l'habitation et du logement, les homosexuels sont constamment victimes de discrimination. Plusieurs locateurs n'accepteront pas des personnes soupçonnées d'être gaies. Plusieurs endroits sociaux comme les bars et les clubs demandent aux clients homosexuels de partir, particulièrement s'ils affichent leur homosexualité ouvertement. Plusieurs services publics sont régulièrement refusés aux homosexuels.

En janvier 1974, quatre lesbiennes ont été éjectées "manu militari" d'un bar du centre-ville de Toronto après avoir publiquement affiché leur homosexualité par une chanson exprimant leur joie d'être

lesbiennes lors d'une soirée d'amateurs. En janvier de la même année, deux homophiles ont été interdits d'accès à la taverne de l'Hôtel Lord Elgin à Ottawa parce qu'ils se sont salués au moyen d'une accolade et d'un baiser. Des cas semblables ont été documentés au Manny's Delicatessen, à Toronto, (31 mars 1974), au Gan's Tavern, à Windsor, au Peel Pub de Montréal, au Castle Tavern de Vancouver et au Fran's Restaurant, à Toronto.

Côté habitation, voici quelques exemples de discrimination qui ont été documentés. En mai 1974, un locateur torontois a refusé de louer un bureau au Body Politic, journal homophile, lorsqu'il a découvert la nature de la publication. En février 1975, quatre homosexuelles de Waterloo ont fait l'objet de discrimination ouverte de la part d'un locateur éventuel..

Certains cas d'accès interdit aux services publics ont aussi été documentés. A l'été 1974, "Project Understanding", un groupe de Winnipeg de Perspectives-jeunesse, s'est vu refuser les services d'imprimerie de Derksen Printers en raison de la nature du sujet. Le groupe comptait faire imprimer un recueil d'articles sur l'homosexualité tirés de publications scientifiques et religieuses pour être publiquement distribué. Les organismes de services sociaux du Canada ont fait leur part de discrimination envers les homosexuels. En juin 1974, une mère lesbienne de Don Mills a été assujettie à de l'intimidation de la part de la Société d'habitation de l'Ontario. En septembre 1974, un couple gai s'est vu refuser, en vertu du Régime d'assurance-maladie de l'Ontario, une demande d'être reconnu comme unité familiale.

Cependant, ce qui constitue peut-être l'exemple le plus flagrant de refus de services publics est le biais anti-gai systématique de la plupart des journaux canadiens. La presse écrite au Canada a été notoirement injuste envers les gais dans ses éditoriaux, ses politiques sur la publicité et ses reportages en général.

Le Toronto Star, le Windsor Star, le Globe & Mail, le Toronto Sun, le Winnipeg Free Press, le Vancouver Sun, le Calgary Herald, le Fredericton Daily Gleaner, le Telegraph-Journal, le Times-Glove de Saint-Jean, le Moncton Times et le Moncton Transcript ont tous refusé d'accepter de simples annonces pour le compte d'associations homophiles

Nous n'avons énuméré que quelques exemples concrets du genre de discrimination à laquelle font face quotidiennement les homosexuel(le)s du Canada à cause des lois actuelles. Parce qu'il n'existe aucune loi prévoyant la protection des droits civiles des homosexuel(le)s, aucun recours ne s'offre dans ces cas et d'autres cas de discrimination. Bien que la minorité homosexuelle soit une des minorités les plus nombreuses du Canada, les gais du pays demeurent une minorité sans droits.

4. Quelques pas dans la bonne direction: la lutte pour les droits des homosexuels

A cause de l'émergence, en 1969, d'un mouvement homophile public, la population a lentement commencé à se sensibiliser à l'oppression légale de la minorité homosexuelle, ce qui a permis par la suite de prendre des mesures concrètes pour alléger cette oppression. Il reste toutefois beaucoup à faire pour placer les homosexuels sur un même pied d'égalité.

Il existe maintenant des organisations gaies dans toutes les grandes agglomérations et la plupart des villes moyennes, de St-Jean (Terre-Neuve) à Vancouver (C.-B.). Des campagnes pour l'obtention des droits civils des homosexuels s'organisent présentement dans sept des dix provinces canadiennes. En Ontario, la Coalition pour les droits des homosexuels de l'Ontario (CDHO) a été formée pour unir les luttes des organismes gais de cette province. La récente formation d'une coalition nationale, par 27

groupes gais canadiens (la Coalition nationale pour les droits des homosexuels), est un exemple manifeste de la force grandissante des homosexuels au Canada. Voici quelques-uns des progrès les plus récents de la cause pour les droits des homosexuels au Canada.

A la suite de plusieurs années de pression auprès du gouvernement, il apparaît que les articles de la Loi sur l'immigration fermant la porte aux homosexuels pourraient être retirés. C'est ce qu'à recommandé le Comité mixte spécial sur la politique de l'Immigration. En Saskatchewan, la Commission des droits de la personne a recommandé au gouvernement provincial, en août 1973, que la Loi sur les droits de la personne soit complétée de façon à protéger la minorité gaie de la province et, plus récemment, la Commission a accepté d'intervenir officiellement dans le cas de Doug Wilson. Le 10 octobre 1973, le Conseil de la ville de Toronto a adopté une résolution enjoignant la Fonction municipale de la ville de ne pas faire preuve de discrimination envers ses employés en raison de leur orientation sexuelle. En Colombie-Britannique, le cas du refus du Vancouver Sun de publier une annonce de Gay Tide, journal homophile de Vancouver, a incité le directeur de la Commission des droits de la personne, Mad. Kathleen Ruff, à émettre l'opinion que cet incident constitue de la "discrimination sans motif" de la part du Vancouver Sun, ce qui va à l'encontre de l'article 3 du Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique. Cet article interdit la discrimination envers "toute personne ou catégorie de personnes en ce qui a trait aux moyens d'hébergement, aux services ou aux installations destinés aux publics." La Commission a, depuis, trouvé le Vancouver Sun coupable de discrimination et l'a enjoint de payer une amende de \$500 pour dédommager le Gay Tide. En Ontario, la député libérale Margaret Campbell a déposé une résolution à l'assemblée législative demandant l'inclusion des termes "orientation sexuelle" dans le Code des droits de l'homme de l'Ontario. Enfin, ayant reconnu que la discrimination envers les homosexuels existe dans le monde du travail, plusieurs syndicats ouvriers cana-

diens ont été incités à négocier en vue de l'inclusion des termes "orientation sexuelle" dans les clauses "non discriminatoires" de leurs contrats. D'autres syndicats, y compris la Fédération des travailleurs de la Saskatchewan, ont ajouté "orientation sexuelle" à leurs propres codes des droits de la personne. Il est également significatif de constater que deux quotidiens fort conservateurs du pays, Le Droit et le Toronto Star, ont récemment publié des éditoriaux demandant l'inclusion des termes "orientation sexuelle" dans les Chartes provinciales des droits de la personne*.

Ce qui est toutefois peut-être plus significatif encore est l'appui massif de John Damien et de Doug Wilson, non seulement localement mais aussi à l'échelle nationale, dans leur lutte pour rendre justice à ces deux personnes.

Aux Etats-Unis des progrès semblables ont été notés. Plus d'un million et demi d'homosexuel(le)s sont maintenant protégés par une loi sur leurs droits d'emploi interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Deux des grandes villes américaines, Détroit et Washington D.C., se sont dotées de lois protégeant les employés homosexuels. Il y a en outre plus de 20 autres villes disposant de mesures protégeant les homosexuels au travail, y compris San Francisco, Minneapolis, Seattle et Portland. Il y a un an et demi, l'association des psychiatres américains et l'association des psychologues américains ont rayé l'homosexualité de leurs listes de "troubles mentaux" et ont réclamé des lois protectrices qui empêcheraient la discrimination envers les gens gais. De plus, lors de la réunion du Conseil national des Eglises à Chicago cette année, une résolution a été adoptée affirmant le droit de toute personne - sans discrimination - d'être libre d'exercer son "orientation affective ou sexuelle".

Cela représente de très petites démarches dans la bonne direction vers la reconnaissance des droits des homosexuels. Il reste toute-

* Voir les annexes 1 et 2

fois beaucoup à faire en ce qui touche l'abrogation des lois archaïques anti-homosexuelles. Nous aimerais préciser ici une façon très significative de promouvoir cette reconnaissance

5. Les homosexuels et la Loi canadienne sur les droits de l'homme

Le 21 juillet 1975, le bill C-72 ou la "Loi canadienne sur les droits de l'homme" a été adopté en première lecture à la Chambre des communes. On a déclaré que le nouveau projet de loi était une "mesure législative complète visant la protection des droits et intérêts civils au Canada"¹. Fondé sur des principes vagues de libertés civiles, le bill énonce son objet comme suit:

"... de compléter la législation canadienne actuelle en donnant effet aux principes suivants:

a) tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment de considérations discriminatoires ..." ²

Mais en ce qui concerne la minorité homosexuelle du Canada, le bill est loin d'être complet. Selon la Loi, les motifs de distinction illicite sont ceux fondés sur

- a) la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe ou la situation de famille; ou
- b) l'état de personne graciée ou celui d'un individu qui a obtenu, en vertu de la Loi sur le casier judiciaire, un pardon qui n'a pas été révoqué ³.

Malgré les attitudes changeantes vis-à-vis de la minorité homosexuelle et les idéaux édifiants du projet de loi voulant que "tous ont droit à l'égalité des chances", le bill exclut volontairement la protection fondée sur l'orientation sexuelle.⁴ Cela

1. Communiqué de presse remis par l'ancien ministre de la Justice, l'honorable Otto Lang, le 21 juillet 1975

2. Bill C-72, Article 2 a)

3. Voir annexe 5

signifie que la discrimination envers les homosexuels continuera d'être approuvée par le système juridique. Le projet de loi répète les mêmes omissions commises dans les textes de lois antérieurs du fédéral sur les droits civils, notamment dans le Code du travail du Canada et dans la Déclaration canadienne des droits de l'homme. Le bill est donc anachronique avant même d'être adopté.

Il semble contradictoire que le gouvernement qui donne l'apparence de procéder au retrait de lois archaïques relativement aux homosexuels introduise une nouvelle loi archaïque ayant pour nom la Loi canadienne sur les droits de l'homme. Examinons plus spécifiquement, aux articles 4, 5 et 6 de la loi, de quelle façon le projet de loi affectera (ou plutôt n'affectera pas), s'il est adopté sans modification, les quelque deux millions de citoyens homosexuels canadiens dans son champ de compétence;

a) refus de services, d'installations ou d'hébergement (article 4):

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle continuera d'être légale dans les services, les installations et les moyens d'hébergement relevant du fédéral, et destinés au public. Les homosexuels qui sont victimes de discrimination dans ces sphères n'auront aucun recours légal.

b) refus de locaux commerciaux ou de logements (article 5):

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle sera également permise dans ces domaines s'ils relèvent du fédéral.

c) emploi (article 6):

Il continuera d'être légal de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu ou de lui donner un avancement en raison de son orientation sexuelle. Il s'agit d'un domaine soulevant de grandes inquiétudes puisque les droits d'emploi des homosexuels ne seront aucunement protégés par les organismes du gouvernement fédéral ou les entreprises relevant du fédéral comme les banques à charte, les compagnies aériennes et de chemins de fer ainsi que par les associations et syndicats des

employés. Comme l'indique la troisième partie du présent mémoire, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi constitue, pour l'homosexuel, une menace réelle. Même la Fonction publique du gouvernement de l'Ontario pêche contre la discrimination comme l'indique le cas de John Damien.

Examinons maintenant de plus près deux domaines précis d'emploi de juridiction fédérale qui inquiètent particulièrement les homosexuel(le)s: les Forces armées et la Fonction publique fédérale.

a) les Forces armées: Le paragraphe 6 de l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes 19-20 (Déviation sexuelle - enquêtes, examens médicaux et mesures à prendre) se lit comme suit: "La ligne de conduite militaire ne permet pas de garder les pervertis sexuels dans les Forces armées". A cela s'ajoutent les Ordonnances royales et règlements des Forces canadiennes 103.25 (Conduite scandaleuse de la part des officiers) et 103.26, note B (Cruauté ou conduite honteuse) qui suggèrent que les mêmes actes homosexuels qui ont été légalisés par l'article 149 (a) (1) du Code criminel sont des infractions punissables dans les Forces armées de sorte qu'elles précisent la façon de libérer les personnes inculpées d'actes homosexuels pendant leur service militaire. Les homosexuels qui n'ont pas été accusés de ce qui précède ont été libérés des Forces armées en vertu du motif de libération 5D des Ordonnances royales et règlements ("ne peut être employé avantageusement"). Des organisations gaies ont reçu des témoignages sur ce genre de discrimination. En janvier 1974, un membre des Forces armées, après plusieurs années de service, en poste à Pettawawa, a été convoqué par ses supérieurs. Interrogé sur son orientation sexuelle, il a librement avoué qu'il était homosexuel. Il a alors été libéré, bien qu'il n'eût commis aucun crime ni ne se fût mal conduit. Le simple fait de sa sexualité ne devrait pas davantage servir à déterminer l'aptitude des employés militaires que celle des employés civils.

b) la Fonction publique fédérale: La position des homosexuels dans la Fonction publique n'est pas clairement établie et l'absence d'une politique définie dans ce domaine laisse le champ libre aux actes discriminatoires. L'obtention de la cote sécuritaire est un des obstacles les plus sérieux auxquels font face les homosexuels employés dans la Fonction publique du Canada.

La cote sécuritaire a souvent servi de dispositif de filtrage aux employeurs anti-homosexuels. La Commission royale d'enquête sur la sécurité a révélé en 1969 qu'une personne peut ne pas mériter notre confiance

" par suite de certaines caractéristiques de sa personnalité qui pourraient l'amener à être indiscret ou malhonnête, ou la rendre vulnérable au chantage ou à la contrainte. Ces caractéristiques comprennent la cupidité, l'endettement, les aberrations sexuelles, l'alcoolisme, la toxicomanie, le déséquilibre mental ou tout autre trait de caractère ..."

La section 100 du rapport traite exclusivement de la question de la sécurité et des homosexuel(le)s. Elle stipule ce qui suit:

"Les faits démontrent (...) que les homosexuels en particulier attirent l'attention des services secrets des puissances étrangères. De plus, par suite des faits portés à notre connaissance, nous sommes enclins à croire qu'il est plus facile de compromettre les homosexuels, surtout certains types, que des personnes menant une vie sexuelle normale. Cependant, nous pensons qu'il faut examiner chaque cas à la lumière des circonstances qui l'entourent (...). En général, nous ne croyons pas que des relations homosexuelles passées ou même des relations homosexuelles durables qui auraient lieu à l'heure actuelle soient des motifs suffisants pour qu'on refuse d'employer un individu dans la Fonction publique ou qu'on lui refuse une habilitation qui ne lui permettrait d'avoir accès qu'aux informations des plus bas niveaux de classification. Toutefois nous sommes d'avis que, dans l'intérêt des homosexuels eux-mêmes comme dans celui de l'Etat, il ne faudrait pas (...) les recruter s'il existe la possibilité que, au cours de leur carrière, ils aient besoin d'une telle habilitation, pas plus qu'il ne faudrait les nommer à des postes délicats à l'étranger."

Cette recommandation, antérieure au Bill omnibus de 1969, ne tient pas compte du fait que la raison pour laquelle les fonctionnaires homosexuels sont assujettis au chantage est qu'ils perdront ou craignent de perdre leur emploi si leurs activités privées sont dévoilées. En d'autres termes, les politiques discriminatoires créent le milieu dans lequel naît le chantage. Des mesures et modifications appropriées apportées aux pratiques et règlements actuels permettront aux fonctionnaires homosexuels d'avouer honnêtement leur orientation sexuelle et de se libérer de leur handicap vis-à-vis des cotes sécuritaires.

Il n'est pas du tout clair de quelle façon les dispositions sur les cotes sécuritaires affectent les homosexuels dans les faits puisqu'il n'y a jamais eu de déclaration publique complète faite à ce sujet par les autorités gouvernementales. Toutefois, quelques détails sans rapport dont nous vous faisons part vous en donneront peut-être une petite idée:

a) quelques cas: Durant l'été 1974, un fonctionnaire du gouvernement fédéral est entré dans les bureaux de la "Gay Alliance Toward Equality" à Toronto. Il a décrit comment on avait refusé de lui accorder sa cote sécuritaire lorsqu'il a demandé d'être promu à un autre ministère. On n'a fourni aucune raison puisqu'on est pas tenu de le faire. Il a toutefois découvert, en discutant avec ses supérieurs, que c'était à cause de son homosexualité. On lui a dit qu'il ferait mieux déménager dans une autre ville et y chercher un emploi dans le secteur privé ... ce qu'il a fait parce qu'il avait peur et ne savait que faire. Aucune voie légale ne lui était offerte.

En 1973, une femme ingénierie auprès de la Défense nationale a été avisée qu'en raison de son homosexualité, elle avait le choix ou de démissionner ou de se faire congédier. Elle a préféré démissionner pour éviter des répercussions évidentes. Elle n'a pas osé depuis lors solliciter un emploi semblable dans la

Fonction publique et, vu la pénurie de ce genre d'emploi en dehors du gouvernement dans la région d'Ottawa, elle n'a pu trouver un emploi dans sa sphère et songe sérieusement à s'installer ailleurs.

b) quelques déclarations de M. A.R.K. Anderson, directeur général de la Direction anti-discrimination de la Commission de la Fonction publique: Dans une lettre au Globe and Mail du 12 août 1975, M. Anderson déclare qu'il n'y a aucun règlement empêchant l'embauche d'homosexuels en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Quant à la politique, le président de la Commission de la Fonction publique a déclaré que les homosexuels peuvent être embauchés selon le principe du mérite, les cas individuels n'étant jugés qu'en termes des exigences d'emploi et de sécurité nationale. Dans une lettre du 27 août 1975 adressée à M. Brian Mossop¹, M. Anderson précise davantage en disant que "le système de sécurité pour le personnel du gouvernement fédéral pourrait être utilisé à des fins de discrimination envers les homosexuels" (c'est nous qui soulignons). Il déclare également qu'il a "reçu l'assurance d'agents de sécurité supérieurs que les cotes sécuritaires ne sont pas automatiquement refusées aux homosexuels" (c'est nous qui soulignons).

Les exemples précis étayant le présent document et les commentaires de M. Anderson semblent indiquer que, bien qu'il n'y ait pas de politique gouvernementale globale et directe contre l'embauche d'homosexuels, a) ces derniers risquent de perdre leur emploi s'ils sont cadres moyens ou supérieurs ou ont peu de chance d'obtenir la cote sécuritaire requise pour accéder à ces postes s'ils affichent ouvertement leur homosexualité (une telle pratique confine inévitablement les homosexuels aux échelons inférieurs et moins rémunérateurs de la Fonction publique); b) un climat d'incertitude à l'égard de toute la question de l'embauche des homosexuels règne dans la Fonction publique. Un tel malaise ne peut que conduire et mène d'ailleurs à une atmosphère de doute et de paranoïa chez

1. Voir l'annexe 2

les fonctionnaires gais. Les rumeurs entourant les visites d'agents de la Gendarmerie royale dans les bars gais sont très courantes dans la capitale fédérale. Puisque la politique gouvernementale demeure si imprécise, même les plus petits fonctionnaires vivent dans l'angoisse de perdre leur emploi. Et puisque la recommandation 100 de la Commission royale d'enquête sur la sécurité n'a pas été mise en oeuvre, soit que l'homosexualité ne soit pas prise en considération pour déterminer les cotes sécuritaires des emplois, toute personne connue ou présumée gaie demeure susceptible d'être refusée à nombre de postes (pas uniquement ceux de haute classification sécuritaire). Ceux et celles qui détiennent des postes de responsabilité adoptent deux styles de comportement, l'un au travail et l'autre hors du bureau, de crainte de voir leur carrière ruinée. Il n'est donc pas étonnant d'entendre M. Anderson déclarer que la Direction anti-discrimination n'a jamais reçu, au cours de ses deux années et demi de fonctionnement, des plaintes portant sur des injustices commises en matière d'orientation sexuelle¹. Les fonctionnaires homosexuels ne sont guère assurés qu'une plainte de discrimination n'aura pas pour effet de les rendre inadmissibles à d'autres emplois dans la Fonction publique. Puisqu'aucune loi fédérale ne prévoit la protection des homosexuels, ces fonctionnaires sont dépourvus de toute argumentation qui pourrait fonder une plainte de discrimination basée sur l'orientation sexuelle. Il en a été ainsi dans les exemples décrits plus haut. Les individus concernés ont senti qu'il était préférable d'abandonner la partie, et ce dans le silence le plus complet.

Donc si nos instances gouvernementales n'énoncent pas de politiques abolissant toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans la Fonction publique canadienne, nombre de personnes continueront de vivre dans la clandestinité, dans l'angoisse et la peur. Aux Etats-Unis, la Commission de la Fonction publique fédérale a édicté des règlements favorables aux fonctionnaires gais¹. Sans protection légale pour les fonctionnaires homosexuels, c'est la discrimination qui prévaudra et les victimes n'auront aucun

1. Voir l'annexe 4

recours légal.

Voilà donc deux secteurs d'intérêt précis. Mais l'absence de protection des personnes gaies aura des répercussions dans toutes les sphères d'activités prévues par la Loi canadienne sur les droits de l'homme.

6. CONCLUSION

Incorporer les termes "orientation sexuelle" dans la Loi canadienne sur les droits de l'homme

Bien que nous reconnaissions l'intention du gouvernement fédéral d'agir avec plus d'équité en matière de droits civils et de légiférer dans ce sens, nous ne pouvons accepter le projet de loi sur les droits de la personne tel qu'élaboré présentement. D'aucuns y voient un effort fort louable de justice. Mais pour la minorité homosexuelle il s'agit d'un autre exemple de la négation des droits les plus élémentaires. Par le passé, les personnes gaies ont sombré dans l'anonymat, passant sous silence une réalité quotidienne. Aujourd'hui le nombre d'homosexuels militant pour leurs droits en tant que citoyens canadiens augmente sensiblement et visiblement.

Nous enjoignons les autorités fédérales d'ajouter aux motifs de discrimination visés par la Loi canadienne sur les droits de l'homme les termes "orientation sexuelle" afin de garantir à la minorité homosexuelle ses droits et libertés les plus élémentaires.

Cet amendement est impérieux pour les cinq raisons suivantes:

- a) L'incorporation des termes "orientation sexuelle" dans la Loi canadienne sur les droits de l'homme constituera une avenue légale officielle et valable pour hommes et femmes homosexuels désirant corriger une situation de discrimination. L'orientation sexuelle des personnes gaies est une porte ouverte à la

discrimination à l'heure actuelle; c'est une triste réalité sociale quotidienne. Chacun a droit à ses convictions personnelles et morales mais quiconque croit aux libertés civiles ne peut honnêtement refuser l'équité de droits pour la minorité homosexuelle. A l'instar des noirs que la loi doit protéger contre le racisme, les personnes gaies doivent échapper à l'homophobie en s'appuyant sur un texte de loi.

- b) L'incorporation des termes "orientation sexuelle" dans le projet de loi freinera la discrimination à l'endroit des homosexuels dans les secteurs de sa juridiction. Comme il n'existe actuellement aucun recours légal pour combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, employeurs et propriétaires ne se gênent pas d'agir de façon discriminatoire à l'endroit des homosexuels. Si de tels gestes étaient punis aux termes d'une loi, la discrimination deviendrait certes chose moins courante.
- c) L'incorporation des termes "orientation sexuelle" réduirait de beaucoup la crainte des homosexuels de s'afficher comme tels en public. La plupart des homosexuel(le)s adoptent deux styles de comportement, l'un au travail et l'autre dans leur vie privée, de crainte de voir leur carrière ruinée. Les droits et l'apport des personnes gaies dans la communauté canadienne ont été ignorés pendant trop longtemps. Une certaine clandestinité leur a été imposée par des lois incomplètes ou inconséquentes. Un redressement de la situation, une protection officielle dans un texte de loi, ne peut que rendre l'affranchissement homosexuel plus sain.
- d) L'incorporation des termes "orientation sexuelle" dans le projet de loi constituerait un moyen d'éducation auprès du public en ce qui concerne la nécessité de droits civils égaux pour la minorité homosexuelle. La reconnaissance d'un statut d'égalité pour les homosexuels demeure une toute première étape en vue de décimer l'incompréhension et l'attitude négative qui entourent

la question homosexuelle. De plus, comme l'article 18 du projet de loi prévoit "des programmes d'information publique touchant la présente loi", la Commission pourrait élaborer des programmes d'éducation axés sur ce sujet, comme l'ont fait les gouvernements fédéral et provinciaux pour les droits civils de d'autres minorités.

- e) Enfin, l'incorporation des termes "orientation sexuelle" dans la Loi canadienne sur les droits de l'homme constituerait un précédent pour les autorités provinciales désireuses de modifier leurs propres chartes des droits de la personne de façon à y inclure une clause sur l'orientation sexuelle. Dans une lettre adressée aux Gais de l'Outaouais, en date du 4 septembre 1975, l'ancien ministre de la Justice, l'honorable Otta Lang, donnait ses raisons de ne pas agir ainsi:

"Au cours de la rédaction du projet de loi une attention particulière a de fait été accordée à la nécessité d'inclure le plus grand nombre de motifs de discrimination. Puisque la recherche et l'expertise indiquaient qu'il serait souhaitable pour la nouvelle Commission d'oeuvrer d'abord dans des sphères où les précédents sont plus nombreux, il a été décidé de limiter, au départ, le champ d'action de la Commission à la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe et la situation de famille. Quand la Commission deviendra plus fonctionnelle elle pourra demander que son champ d'action soit étendu."¹

Mais nous sommes plutôt d'avis que le gouvernement fédéral doit non pas suivre mais donner l'exemple en matière de droits civiques. Les chartes provinciales des droits de la personne ont presque toutes été rédigées à un moment où une telle protection n'était pas apparente. Or, dans les cas de la Loi canadienne, l'étude du projet a lieu à un moment où le public canadien est davantage sensibilisé à l'oppression des homosexuels. Il existe aujourd'hui une documentation sur des cas précis de discrimination à leur égard. L'argument avancé, voulant qu'il soit impérieux d'agir sur des fronts plus reconnus, ne tient pas, surtout à la lumière de tout de qui précède. Promettre d'apporter une modification à la loi

1. Voir l'annexe 5

ultérieurement n'est pas satisfaisant non plus. Les personnes gaies souffrent de discrimination aujourd'hui. C'est immédiatement, et non pas dans dix ans, qu'il faut agir.

Nous exigeons l'inclusion des termes "orientation sexuelle" dans la Loi canadienne sur les droits de l'homme.

7. Annexes

- Annexe 1: Articles du Toronto Star et Le Droit
- Annexe 2: Article du Globe and Mail
- Annexe 3: Lettre de M. Anderson
- Annexe 4: Communiqué du "U.S. Civil Service Commission"
- Annexe 5: Lettre de l'honorable Otto Lang

For a broader definition of human rights

Human rights issues involve more than race, creed and sex. For instance:

A woman works steadily for 18 years as a secretary with a large company. Her employer suddenly finds out that she has epilepsy—and tells her she can keep on working but only on a temporary basis. So she loses her company pension and group insurance.

A man living outside Toronto applies for a job in the city. After an exchange of correspondence that gives him reason to believe he's qualified, he's invited to come for an interview. When his prospective employers see that he's in a wheelchair, they refuse even to interview, let alone hire him.

A long-term employee of the Ontario Racing Commission is fired when his bosses find out he is a homosexual.

There's no law to prevent these incidents and so they can, and do, happen frequently in Ontario.

Yet surely handicapped and homosexual persons have as much right to work and to reap the benefits of their employment as do all other human beings.

So when Labor Minister Bette Stephenson em-

barks on revision of the Ontario Human Rights Code, as she recently promised to do, the question of discrimination on the grounds of physical disability and sexual orientation must be examined.

At present, the code forbids discrimination in employment on the basis of race, creed, color, age, sex, marital status, nationality, ancestry and place of origin. It would be a simple matter to add physical disability and sexual orientation to the list. Mental disability might also be included—there are retarded persons, for example, who are willing, able, and capable to do certain types of work who find it hard to persuade employers to hire them.

Clearly, there will be instances where a particular physical disability makes a person unqualified to do a certain type of work. A blind person can't drive a truck. But such clear-cut practical exceptions ought not deter the government from incorporating the principle of non-discrimination within the law. The handicapped and the homosexuals deserve at least as much protection as women, immigrants, the elderly and other minorities.

Toronto Star - Nov. 8, 1975

More human rights need law's protection

A man whose legs are crippled can be refused a sit-down job in Ontario. One who has suffered from mental illness can be fired even after recovery. Epilepsy, now controllable by drugs, can be a cause for dismissal.

These unjust situations point out the need for revision of Ontario's 14-year-old Human Rights Code. At present it leaves too many people unprotected by law in finding jobs and shelter.

Labor Minister Bette Stephenson has asked the Ontario Human Rights Commission to make recommendations for revising the code. The code bans discrimination based on age, sex, creed or racial origin, but it needs to be expanded to deal with problems not considered by the original legislation.

Some aspects of mental and physical handicap, for instance, don't affect a person's ability to hold a job as a reasonable result. At present a retarded person can be refused hiring. A homosexual can be fired even though his sexual preferences don't affect his job.

This is what happened to racetrack steward John Damien. He could not charge discrimination when he was fired for being a homosexual, because of the present code's narrow definition of sex as gender.

The Human Rights Commission has refused to hear cases involving homosexuality until the code is expanded.

Changing the code to protect more people would be a positive move for both employment and human rights.

People who want to work, despite disabilities, are an asset. They should be encouraged to do so, rather than channelled into welfare and unemployment offices as an alternative.

There are cases where a worker is obviously not suited to a job—a deaf person could not be a disc jockey, or a paraplegic a truck driver. But those cases can be solved by the common sense of the employer and the applicant.

When the commission has held its hearings and prepared its briefs for the code's revision, there may well be other examples of discrimination that should be included. These changes would make sure disadvantaged people don't also suffer the discrimination of society.

Toronto Star - Jan. 5, 1976

Editorial

Droits et libertés de la personne

Le plus souvent, lors de l'élaboration, bertés d'autrui et du bien-être général. Nous parlons de la collectivité québécoise, et c'est ici qu'interviennent les interprétations, les échappatoires, les cas de discrimination déguisée, qu'aucune loi de toute manière ne réussit à contrer. Un employeur ou un propriétaire de logis racistes peut faire valoir ses droits de gérance ou de propriété pour refuser d'embaucher un Haïtien, sous prétexte d'incompétence, ou de louer à une femme d'origine italienne, sous prétexte du trop grand nombre d'enfants pour la grandeur du logis.

Quant à la loi 50, ou Charte des Droits et libertés de la personne, aussi adoptée en fin de session, elle procède plutôt à l'inverse: elle affirme, évidemment, les droits des individus qui constituent cette majorité démocratique, mais sa première raison d'être tient à une reconnaissance légale des droits et libertés de personnes ou groupes minoritaires. La Charte vient interdire la discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique, la condition sociale et l'âge des personnes.

Depuis deux semaines, même si sa vie de tous les jours n'a pas sensiblement changé, une dame âgée, noire, protestante, anglophone, marxiste et d'origine jamaïcaine, a vu ses droits confirmés par la Charte québécoise des droits et ses recours précisés en cas de discrimination à son emploi, dans un lieu public, dans son logis ou dans son ménage.

Les deuxième et quatrième "considérants" de la loi expriment le mieux l'absolu et le relatif des droits conférés par la charte: en deux, on affirme que "tous les êtres humains sont égaux en valeur et en dignité et ont droit à une égale protection de la loi". L'affirmation est absolue mais devient plus relative quand elle est rattachée à l'autre versant de la réalité humaine: l'être humain est à la fois individu et membre d'une collectivité. La loi 50 stipule donc que "les droits et libertés de la personne sont inseparables des droits et li-

bertés d'autrui et du bien-être général". Nous parlons de la collectivité québécoise, et c'est ici qu'interviennent les interprétations, les échappatoires, les cas de discrimination déguisée, qu'aucune loi de toute manière ne réussit à contrer. Un employeur ou un propriétaire de logis racistes peut faire valoir ses droits de gérance ou de propriété pour refuser d'embaucher un Haïtien, sous prétexte d'incompétence, ou de louer à une femme d'origine italienne, sous prétexte du trop grand nombre d'enfants pour la grandeur du logis.

Pire encore, la situation des homosexuels ou des handicapés physiques est absente des termes de la loi, malgré les pressantes demandes d'inscription. Quel que soit leur nombre au Québec — on a parlé de 300,000 homosexuels — ces gens se voient refuser tous les jours l'accès à des emplois, des logements ou des lieux publics. Ils sont, sauf en de rares endroits, contraints au mensonge ou au secret, alors que le "bill omnibus" présenté par M. Trudeau est venu amender le code criminel canadien et lever l'interdit entre adultes consentants. Le parrain de la Charte québécoise des droits, M. Jérôme Choquette, a refusé jusqu'au terme des débats d'inclure à son projet "l'orientation sexuelle" parmi les motifs de discrimination permis par la loi. Il faut le déployer malgré qu'à cette exception près, le ministre de la Justice ait adopté la bonne attitude, recevant les mémoires des groupes intéressés, échangeant les points de vue, amendant sensiblement le texte de son projet initial.

Qui doute encore que, dans le Québec d'aujourd'hui, l'âge constitue un fréquent motif de ségrégation, que le droit à l'information est régulièrement brimé, que l'épouse n'a pas des droits égaux à ceux de son mari, dans la pratique comme dans les écrits du Code civil? Reprenant à son compte les suggestions des groupes de pression et de l'opposition parlementaire, M. Choquette a ajouté des garanties à ces sujets dans son texte final de Charte des

droits. Il y a lieu de se réjouir et de souhaiter que les individus qui ne voient pas encore leur statut ou leurs droits confirmés dans le texte ne cesseront pas leurs représentations et auront un jour gain de cause. Même une charte ou une loi fondamentale peut être améliorée à la lumière de l'expérience et de l'évolution des moeurs et opinions.

A prime abord, il semble que le gouvernement québécois ne veuille pas que la Charte prenne la forme des voeux pieux dont le texte est imprimé en lettres de fantaisie, encadré d'or et affiché sur les babillards des bibliothèques publiques. Sans tarder, l'Assemblée nationale a nommé les sept commissaires de la nouvelle Commission des droits de la personne. La CDP a déjà commencé son travail; elle est chargée de promouvoir l'application des principes contenus dans la Charte des droits, de recevoir les plaintes et d'enquêter sur les violations des droits et libertés consacrés par la charte. Aux bonnes intentions ont été greffés les moyens et les personnes qui ont pour mandat de traduire les écrits dans les faits, dans une réalité québécoise que l'on voudrait au moins aussi progressive que les principes énoncés.

Les René Hurtubise, Maurice Champagne, Monica Matte et Jean-Paul Nolet ont tout un contrat social devant eux. Ils devront inciter ceux qui traînent de la patte, en matière de respect des droits de la personne, à rejoindre au moins les critères que l'Assemblée nationale vient de promulguer unanimement. Il ne s'agissait pas de placer tous les Québécois dans le même moule, ce qui aurait été la première négation des droits individuels et collectifs, mais de tracer une limite en deçà de laquelle la discrimination devient possible de poursuite judiciaire. En ce sens, le législateur a fait son travail et la Commission des droits de la personne entreprend le sien sur un bon pied. A la collectivité et aux individus qui la composent d'emboîter le pas.

Gilbert BRUNET

No law bars homosexuals

The following are letters to the editor of The Globe and Mail.

In his letter, Sex Discrimination (Aug. 5), Ron Dayman urged inclusion of the term "sexual orientation" among the list of general categories to be protected from discrimination under the Canadian Human Rights Act which is now before Parliament.

As a public servant, I have no comment to make on this proposal. But Mr. Dayman's statement: "Given that under the policies and regulations which govern employment in the federal public service homosexuality is still considered grounds for dismissal from a job or refusal of employment ..." is not in accordance with the facts.

There is no regulation that inhibits the employment of homosexuals under the Public Service Employment Act. As for policy, the chairman of the Public Service Commission has stated that homosexuals may be employed in accordance with the merit principle with individual cases being treated solely in terms of job and national security requirements.

The commission's Anti-Discrimination Branch accepts and investigates complaints of discriminatory treatment in Public Service Employment, both from applicants for

employment and from public servants. In two and a half years of operation the branch has not received one complaint of discrimination on grounds of sexual orientation.

A. R. K. Anderson
Director General
Public Service Commission of Canada
Ottawa

The Globe and Mail - Aug. 12, 1975

from public service jobs, official says

A0139288_29-001032

Public Service Commission	Commission de la Fonction publique
Anti-Discrimination Branch	Direction Anti-discrimination

August 27, 1975.

Mr. Brian R. Mossop,

Dear Mr. Mossop,

In your letter of August 19 you ask me to comment on two points regarding the employment of homosexuals in the federal public service.

As I said in my letter in the *Globe and Mail*, it would not be appropriate for me as an appointed official to comment on the political issue of whether or not the proposed Human Rights legislation should include sexual orientation among the grounds on which discrimination is prohibited. The following comments therefore do not address that issue.

Your first point is that people known or thought to be gay can be excluded from a very large number of public service jobs not just those with a high security classification. You go on to say that, in your view, the matter of security is nothing but a cover for prejudice since heterosexuals as well as homosexuals can be blackmailed for sexual behaviour.

The federal government's personnel security system could be used to discriminate against homosexuals. But it could also be used to discriminate against members of a particular religious or social group, against men who wear beards, or against women who don't wear brassieres.

I am not a security officer, and I have no wish to defend the current security clearance processes since I have been a vigorous critic of them. I have been assured by senior security officers that the system does not automatically withhold security clearance from homosexuals. I believe that these assurances were given in good faith and I accept them. I appreciate that you may not choose to do so.

If you wish to pursue further the security aspects of possible discrimination against homosexuals, I suggest you write to Mr. D.W. Hall, the Assistant Secretary to the Cabinet who is responsible for security matters. I am sending him a copy of this letter.

.../2

A0139288_30-001033

Your second point is that, given the fact that homosexuals are not a "recognized" minority, they are less likely to lodge complaints of discriminatory treatment for fear of being "gaylisted".

This is, I think, a point of substance. Members of "recognized" minorities like black people, native people, and women (who are a minority in the labour force though not in the general population) frequently express reluctance to lodge formal complaints of discriminatory treatment for fear of retaliation, and it seems evident that this kind of concern would be even more prevalent in the case of homosexuals who felt discriminated against by the public service.

It would be silly for me to deny that there is prejudice in the public service against homosexuals. Canadian society, as a whole, is prejudiced against homosexuals and I am sure that you are aware of this. Indeed, until a few years ago, any homosexual act was an offence under the Criminal Code. But prejudice is one thing, and discrimination is an entirely different thing.

The Anti-Discrimination Branch does, nevertheless, stand ready to investigate any complaint made to us by a homosexual who feels discriminated against in employment in the federal public service, and to ensure that any such complainant is not victimized by reason of making such a complaint. I appreciate that this statement does not entirely meet the concern expressed in your second point.

Yours sincerely,



A.R.K. Anderson,
Director General.

Public Service Commission of Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

Copy to: Mr. J.J. Carson,
Chairman of the Public Service Commission.

Mr. D.W. Hall,
Assistant Secretary to the Cabinet.

A0139288_31-001034

CIVIL SERVICE
news

U. S. CIVIL SERVICE COMMISSION

Washington, D. C.
 20415

news unit
 telephone 632-5491
 room 5354 / 1900 E st., N.W.

FOR RELEASE:

ADVANCE FOR THURSDAY AFTERNOON NEWSPAPERS, JULY 3,
 NOT TO BE USED BY PRESS, RADIO, OR TV BEFORE
 6:30 A.M., EDT, THURSDAY, JULY 3, 1975

The Civil Service Commission has issued new guidelines for evaluating the suitability of individuals for Federal employment.

The guidelines amplify revised suitability standards, approved by the Commission earlier following thorough consideration and consultation with Federal agencies and interested organizations. Both the standards and the guidelines fully reflect significant court decisions, the Government's need to maintain efficiency of operations, and the rights of individuals.

The new guidelines are based on the concept that each case must be decided on its own merits and that all decisions regarding the fitness of applicants or employees should be made in a manner that will promote the efficiency of the service while assuring fair, impartial, and equitable treatment of the individual.

A significant change from past policy -- resulting from court decisions and injunction -- provides for applying the same standard in evaluating sexual conduct, whether heterosexual or homosexual.

"Court decisions require that persons not be disqualified from Federal employment solely on the basis of homosexual conduct," the guidelines point out. "The Commission and agencies have been enjoined not to find a person unsuitable for Federal employment solely because that person is a homosexual or has engaged in homosexual acts. Based upon these court decisions and outstanding injunction, while a person may not be found unsuitable based on unsubstantiated conclusions concerning possible embarrassment to the Federal service, a person may be dismissed or found unsuitable for Federal employment where the evidence establishes that such person's sexual conduct affects job fitness."

Decisions to deny employment to applicants or to separate employees already on the rolls on suitability grounds may be taken only when it can be shown that the conduct of the individual may reasonably be expected to interfere with the ability of the person to function in the job or the agency's ability to discharge its responsibilities. As the courts have ordered, there must be some rational connection between the individual's conduct and the efficiency of the service.

-more-

A0139288_32-001035

Under the policy and its attendant guidelines for evaluating the suitability of individuals, the following factors may be considered as bases for disqualification:

1. Delinquency or misconduct in prior employment.
2. Criminal, dishonest, infamous, or notoriously disgraceful conduct.
3. Intentional false statement, deception, or fraud in examination or appointment.
4. Refusal to furnish testimony (answers) as required by civil service rules.
5. Habitual use of intoxicating beverages to excess.
6. Abuse of narcotics, drugs, or other controlled substances.
7. Reasonable doubt as to the loyalty of the person involved to the Government of the United States.
8. Any statutory disqualification which makes the person unfit for Federal service.

In making suitability determinations, evaluators must consider each of the following factors to the extent that any or all of the factors are pertinent to the individual case under consideration:

- a. The kind of position the person is applying for or serving in, including its sensitivity.
- b. The nature and seriousness of the conduct.
- c. Circumstances surrounding the conduct.
- d. Recency of the conduct.
- e. Age of the person at the time of the conduct.
- f. Contributing social or environmental conditions.
- g. Absence or presence of rehabilitation or efforts toward rehabilitation.

#

Erps: AO, OPA-3-4, OPA-6-15, AXD-1 & Grp. 26

A0139288_33-001036

MINISTER OF JUSTICE AND
ATTORNEY GENERAL OF CANADA



MINISTRE DE LA JUSTICE ET
PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

OTTAWA K1A 0H8

September 4th, 1975.

Mr. Ronald Dayman,
Secretary,
Political Action Committee,
Gays Ottawa,
Box 2919,
OTTAWA, K1P 5W9

Dear Mr. Dayman:

Thank you for your letter of July 29, 1975, in which you bring to my attention the concern of Gays Ottawa that sexual orientation be included among the grounds of discrimination covered by the Canadian Human Rights Bill.

When the Bill was being drafted careful consideration was in fact given to including a large number of grounds of discrimination. Since research and expert advice indicated that it would be desirable for the new Commission to begin its work in areas where a considerable body of precedents already exist, it was decided to confine the Commission's functions at the outset to discrimination on grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex and marital status. As the Commission accumulates experience it could in time seek amendments authorizing extension of its role.

You also mention that your organization would like to have an opportunity to present your views publicly before the Bill is passed. I would suggest that you might find occasion to do so when the Bill is being examined in committee. When a bill comes up for second reading it is usually referred to a committee of the House for clause by clause consideration. The committee determines its own procedures including whether and, if so, in what form it would receive representations from individuals and organizations. At the time you might wish to request the chairman for an opportunity to submit the concerns of your organization.

Yours sincerely,

Otto Lang

A0139288_34-001037