



Le combat pour l'égalité

L'action syndicale pour les droits LGBTI





Global Unions



Le groupement Global Unions tient à exprimer sa plus vive reconnaissance à Pink Network de la FNV ainsi qu'au Fond de solidarité de la FNV pour avoir rendu possible la présente publication.

Juillet 2021.



Sommaire

- 5 Introduction
- 7 Glossaire
- 10 Charte de solidarité LGBTI de Global Unions
- 14 **La lutte pour les droits des personnes trans au travail**
Association du personnel de l'Université de Buenos Aires (APUBA), Argentine
- 16 **Sensibilisation aux réalités LGBTI et élaboration de politiques inclusives**
Confédération syndicale sud-africaine (COSATU)
- 18 **L'activisme des membres et la représentation LGBTI au sein des organisations démocratiques**
UNISON, Royaume-Uni
- 20 **Les réseaux LGBTI et la solidarité internationaliste**
Fédération syndicale néerlandaise (FNV)
- 22 **L'activisme et la visibilité des membres LGBTI au travail**
Association du personnel des transports (TSSA), Royaume-Uni et Irlande
- 24 **Se battre pour les droits LGBTI en environnement hostile**
Syndicat turc de journalistes (TGS)
- 26 **L'implication des membres pour les droits LGBTI dans l'organisation syndicale**
Association OUTreach du Syndicat du personnel de commerce et de l'alimentation (UFCW OUTreach), États-Unis
- 28 **Former les délégué.e.s pour une meilleure inclusivité LGBTI**
Confédération syndicale des Commissions ouvrières (CC.OO.), Espagne
- 30 **Pour plus de droits LGBTI dans toute la société**
Syndicats australiens (Australian Unions)
- 32 **Des politiques inclusives pour plus de droits LGBTI**
Confédération syndicale japonaise (RENGO)





Introduction

Avec le groupement Global Unions, nous assurons, partout dans le monde, une action essentielle aussi bien pour la défense des droits du travail que pour l'avènement de la démocratie sur nos lieux de travail. Sans démocratie, sans représentation ni action collectives, nos droits seront toujours menacés, y compris notre droit à l'égalité interdisant toute forme de discrimination. Ainsi, nous veillons à ce qu'aucun des droits qui lui reviennent ne soient niés à quiconque, où que ce soit. Nous nous battons pour que toute personne soit toujours traitée dans la dignité et avec le respect qui lui est dû. Aussi, nous nous dressons contre toute forme de discrimination. Le sens de notre engagement ressort dans chacune des victoires syndicales achevées partout dans le monde, et ce dans de nombreux domaines, tels que le salaire minimum, les week-ends et les congés payés, les mesures anti-discrimination, la protection de la maternité et les congés de paternité, la prévention de risques professionnels, les congés et les réductions du temps de travail pour soins à la personne et, enfin, les mesures contre les violences et le harcèlement au travail.

Depuis des décennies, Global Unions mène des campagnes pour les droits du personnel LGBTI. En 2007, l'Internationale des Services Publics et l'Internationale de l'Éducation mirent à disposition des syndicats une publication leur montrant comment mettre en œuvre des politiques d'inclusion LGBTI, comment accompagner l'auto-organisation de leurs membres LGBTI ou, encore, comment faire valoir les droits LGBTI dans le cadre des négociations collectives. Ces premières initiatives ont permis une meilleure compréhension syndicale des questions LGBTI, ouvrant l'exploration des diverses voies pour la défense des droits des personnes LGBTI. Malheureusement, sur leurs lieux de travail, les personnes LGBTI subissent toujours, en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leurs caractéristiques sexuelles, les effets de discriminations encore très répandues, allant de la disparité des revenus au harcèlement au travail, des traitements aussi injustes qu'injustifiés à la discrimination à l'embauche.

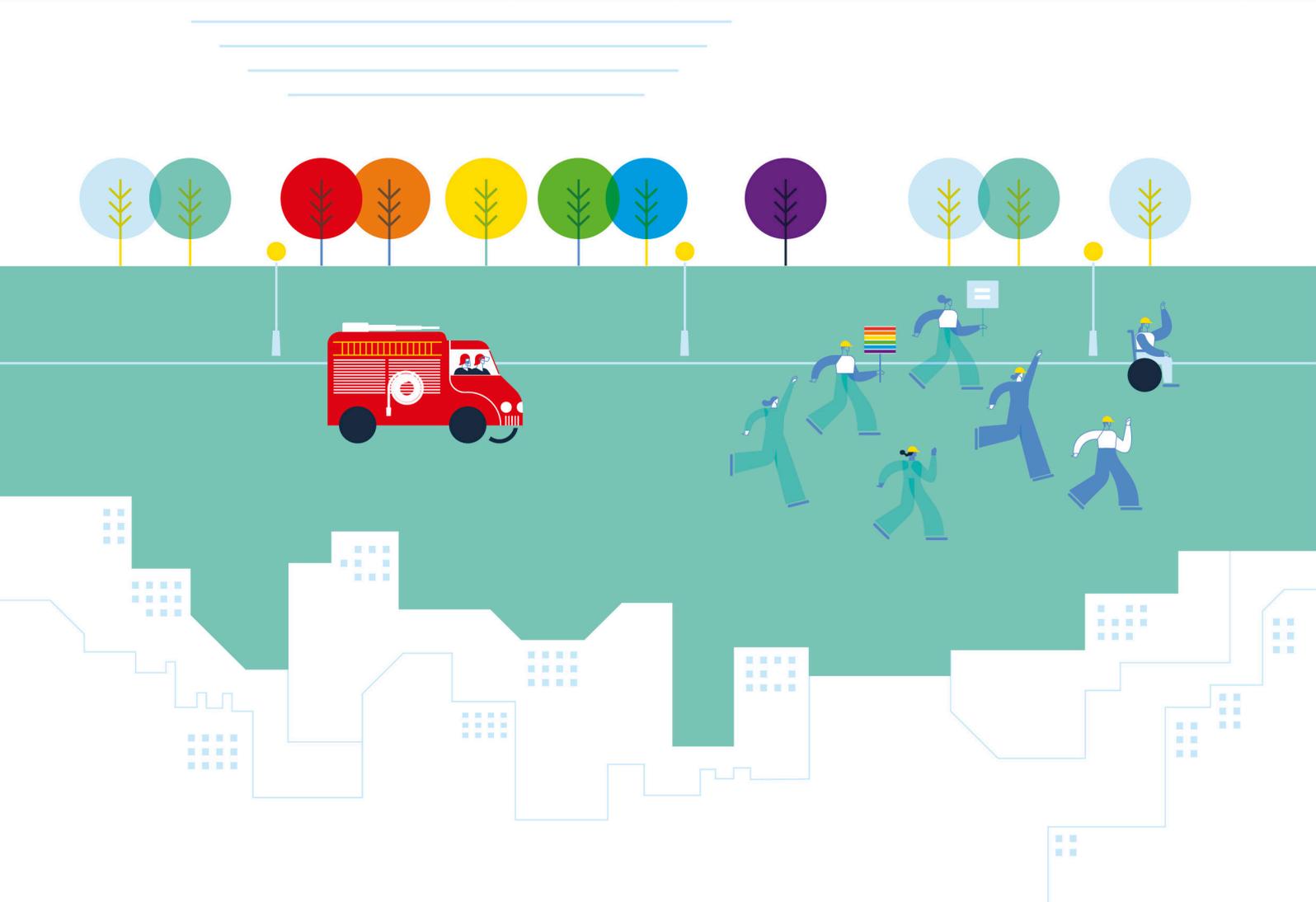
Nombreux sont ceux, parmi nos syndicats membres, à avoir accompli de considérables progrès dans cette lutte pour les droits LGBTI. Depuis Global Unions, nous avons constitué un groupe de travail conjoint pour continuer à les accompagner tout au long de ce chemin que nous nous devons de parcourir. Notre Charte de solidarité LGBTI, que nous vous invitons à consulter à la toute fin de la présente publication, n'est qu'un exemple parmi d'autres des actions que nous menons.

Sur notre site web, vous pouvez également consulter notre espace dédié au personnel LGBTI – www.lgbtiworkers.org – où sont présentées plus de 50 initiatives de nos syndicats membres illustrant le travail déjà accompli en matière de politiques d'égalité, de guides de négociation collective ou de sensibilisation discursive aux questions LGBTI.

La présente publication, quant à elle, recueille également une série d'excellentes initiatives conduites par des syndicats du monde entier pour la défense des droits LGBTI. Bien qu'il s'agisse d'une sélection, nécessairement limitée, elle n'en constitue pas moins une belle illustration du bon travail déjà accompli par nos syndicats. Si, en tant que syndicalistes, nous savons apprendre de ce qui se fait ailleurs en le réadaptant, si besoin, à notre réalité immédiate, vous trouverez ici nombre d'exemples pratiques et réussis.

Enfin, nous ne saurions que trop vous encourager vous, syndicalistes du monde entier, à partager votre vécu et vos expériences, sur notre site [LGBTIworkers.org web](http://LGBTIworkers.org) ou par d'autres voies, afin d'apprendre ensemble de ce que nous avons accompli ainsi que de tout ce qui nous reste à faire.

En espérant que vous trouverez ici de précieuses ressources, nous vous adressons nos plus fraternelles salutations.





Glossaire

Certains des termes employés tout au long de la présente publication pourraient ne pas être bien compris du lectorat. Aussi, nous nous permettons de vous offrir ci-après une brève liste terminologique qui peut s'avérer utile à toute fin de compréhension.

Le glossaire suivant puise ses sources dans celles proposées par les Nations Unies ainsi que par des ONGs du collectif LGBTI internationalement reconnues :

- Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) ; initiative « Libres et égaux » : <https://www.unfe.org/definitions/>
- Organisation internationale du travail (OIT) : https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_700554/lang--en/index.htm (Appendix 1)
- Stonewall Royaume-Uni : <https://www.stonewall.org.uk/help-advice/faqs-and-glossary/glossary-terms>
- ILGA Europe: <https://www.ilga-europe.org/resources/glossary>

LGBTI : acronyme de « lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués ». Si ces termes nous sont de plus en plus familiers, d'autres noms sont également utilisés dans différentes cultures pour désigner les personnes ayant des relations homosexuelles ou bien possédant une identité de genre non binaire. Il s'agit notamment des termes hijra, meti, lala, skesana, motsoalle, mithli, kuchu, kawein, travesti, muxé, fa'afafine, fakaleiti, hamjensgara ou encore « deux esprits ».

Gay : appellation désignant tout homme attiré affectivement et/ou sexuellement par d'autres hommes. Ce terme peut s'appliquer aussi à des femmes, au même titre que celui de « lesbienne ».

Lesbienne : toute femme attirée affectivement et/ou sexuellement par d'autres femmes.

Bisexuel/Bi : terme désignant toute personne attirée affectivement et/ou sexuellement aussi bien par des personnes du même sexe et/ou genre que par celles de sexe et/ou genre opposés.

Trans : adjectif générique désignant toute personne dont le genre ne correspond pas pleinement ou pas du tout au sexe assigné à la naissance. À la place de ce terme, englobant un large éventail d'identités,

les personnes trans peuvent également avoir recours à de nombreuses appellations autres, telles que transgenre, transsexuel, genre *queer* (GQ) genre fluide, genre non binaire, genre variant, *crossdresser* ou travesti, genre neutre, sans genre, non genré, trigenre ou troisième genre, bigenre, homme trans ou encore femme trans.

Intersexués : Les personnes intersexuées sont celles dont les caractéristiques physiques ou biologiques, telles que l'anatomie sexuelle, les organes génitaux, le fonctionnement hormonal ou le modèle chromosomique, ne correspondent pas aux définitions classiques de la masculinité et de la féminité. Ces caractéristiques peuvent être visibles à la naissance ou plus tard dans la vie, souvent à la puberté. L'intersexualité ne détermine ni l'orientation sexuelle ni l'identité de genre.

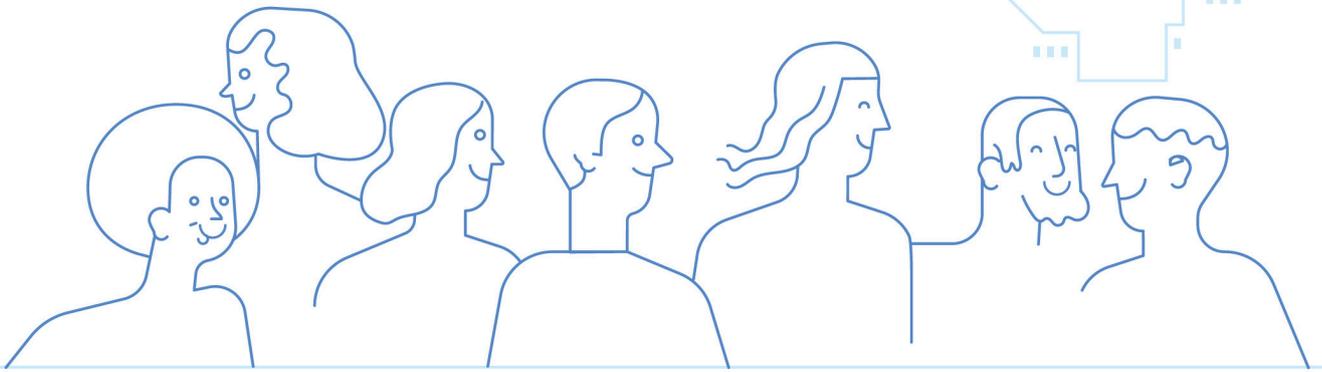
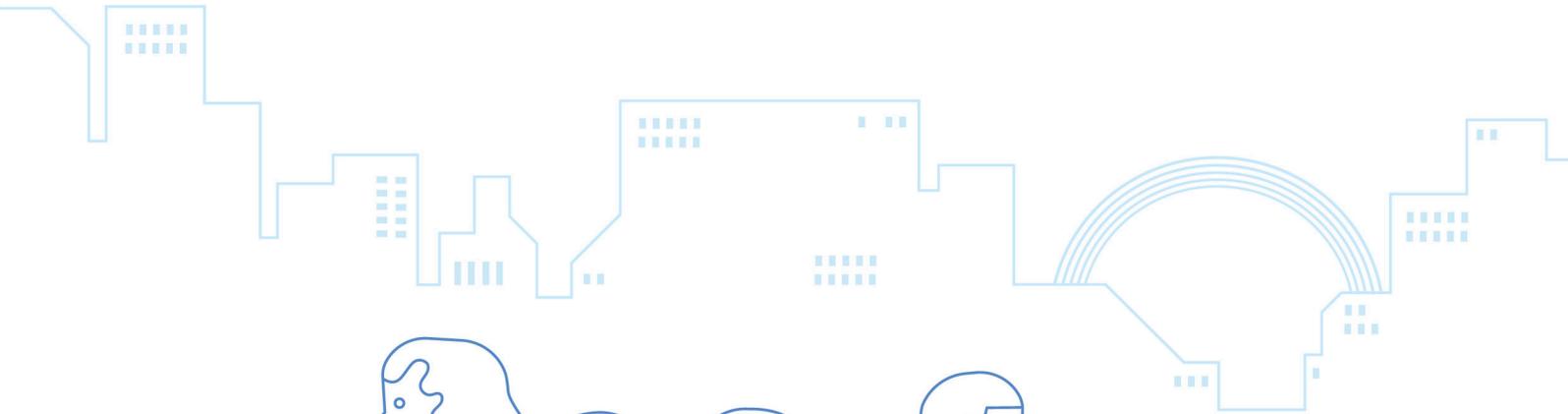
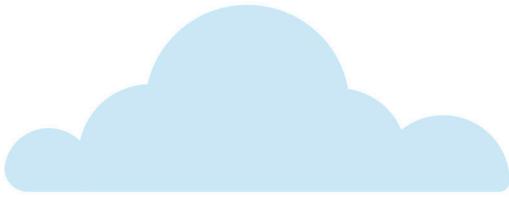
Identité de genre : L'identité de genre est le sentiment profond d'appartenir à un genre donné, lequel ne correspond pas forcément au sexe assigné à la naissance ou bien à celui attribué par la société. Dans tous les cas, l'identité de genre fonde non seulement toute expression de genre, y compris le langage, l'habillement ou la gestualité, mais aussi une relation unique avec son propre corps – relation qui peut mener, s'il en est ainsi décidé librement, à la mise en conformité du corps avec l'identité de genre moyennant la chirurgie ou la prise d'hormones.

Expression de genre : L'expression de genre est la manière dont nous exprimons ouvertement notre genre, par nos comportements, notre langage, notre apparence ou encore nos choix vestimentaires. Elle n'est pas nécessairement liée au sexe biologique, à l'identité de genre ou à l'orientation sexuelle d'une personne, et peut se traduire par toute combinaison d'attributs masculins, féminins et androgynes.

Bien qu'elle corresponde souvent aux caractéristiques que nos sociétés associent normalement à chaque genre, c'est loin d'être toujours le cas. Ainsi, les personnes dont l'expression de genre n'est pas conforme ni aux normes ni aux attentes de la société – telles que les hommes jugés trop « féminins » ainsi que les femmes perçues par trop « masculines » – sont très souvent livrées à une réprobation sociale pouvant se traduire par du harcèlement ainsi que par d'autres sortes de violences, aussi bien psychologiques que sexuelles et physiques.

Homophobie : L'homophobie est un sentiment de peur, de haine ou d'aversion irrationnelle envers les personnes lesbiennes, gays ou bisexuelles, nourri par des préjugés négatifs envers la condition LGBTI. Les personnes lesbiennes, gays ou bisexuelles, ou supposées telles, peuvent ainsi être victimes de harcèlement homophobe.

Transphobie : La transphobie est un sentiment de peur, de haine ou d'aversion irrationnelle envers les personnes transgenres, ou supposées telles. Le fait de nier ou de refuser à une personne trans son identité de genre doit être également assimilé à de la transphobie.



Charte de solidarité des Global Unions : Travailleurs LGBTI

Les Global Unions sont des organisations syndicales indépendantes, créées pour défendre et promouvoir les intérêts économiques et sociaux des travailleurs/euses et de leurs syndicats. Ensemble, nous représentons plus de 200 millions de travailleurs/euses dans le monde. Nous défendons la démocratie et la paix et sommes opposés à toute discrimination fondée sur le sexe, la nationalité, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression du genre, le handicap, l'ethnie, les croyances ou contre les communautés ethniques. La discrimination, sous quelque forme que ce soit, est préjudiciable et dommageable pour l'ensemble du mouvement syndical.

Le mouvement syndical mondial est aux côtés des personnes LGBTI dans le monde entier et nous continuerons à œuvrer pour que tous les lieux de travail soient exempts de discrimination et de harcèlement.

Les Global Unions utilisent l'acronyme LGBTI pour désigner les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuelles. Nous utilisons également cet acronyme pour inclure toutes les expressions de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre^[1].

Nous reconnaissons la nécessité d'une charte de solidarité pour les travailleurs/euses LGBTI qui subissent fréquemment des formes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'exclusion dans la société en général et, en particulier, tout au long du cycle de la vie active : de l'éducation, à l'accès à l'emploi, aux conditions de travail et à la sécurité de l'emploi. Le Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme a constaté que les travailleurs/euses LGBTI subissent un niveau élevé d'intimidation et de harcèlement sur le lieu de travail en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. 69 pays dans le monde criminalisent les relations homosexuelles, et 5 d'entre eux appliquent la peine de mort en guise de sanction. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), même lorsque la protection juridique est en place, la réalité est que de nombreux travailleurs/euses LGBTI sont toujours confronté(e)s à une discrimination considérable au travail. Bien trop souvent, les employeurs pratiquent la discrimination libre s'ils pensent qu'une personne est LGBTI ou lui refusent des avantages tels que le congé parental, les pensions et les régimes de soins de santé.

Les syndicats sont des organisations puissantes et efficaces pour provoquer le changement - nous défendrons les personnes LGBTI, et les Fédérations Syndicales Mondiales s'efforceront d'influencer les lois et règlements pour assurer la protection des personnes LGBTI là où il n'existe pas de telles protections juridiques.

Ceci est notre Charte : une base pour témoigner de notre solidarité vis-à-vis des travailleurs/euses LGBTI qui sont membres de notre syndicat, de nos familles et qui sont nos ami(e)s.

^[1] Les Global Unions reconnaissent que les définitions de l'acronyme LGBTI sont en constante évolution et modernisation. Nous acceptons également que l'acronyme LGBTI ne soit pas utilisé dans tous les contextes et que dans de nombreuses communautés, les définitions des personnes ayant des relations homosexuelles ou des personnes binaires non sexistes peuvent être différentes.



La Charte

Comprendre les contextes locaux et travailler avec les communautés LGBTI pour promouvoir la solidarité

Les Global Unions veilleront à ce que les sensibilités contextuelles soient reconnues dans l'expression de la solidarité avec les communautés LGBTI, les organisations LGBTI locales ou, à défaut, les organisations des droits de l'homme qui travaillent sur les questions LGBTI, afin d'identifier la meilleure façon dont le mouvement syndical peut soutenir activement et prouver sa solidarité avec les travailleurs/euses LGBTI. Nous reconnaissons que la communauté LGBTI n'est pas homogène et les recherches menées dans de nombreux pays montrent que les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, les transsexuelles et intersexuées connaissent des expériences différentes sur le lieu de travail.

La discrimination contre les personnes LGBTI est également aggravée par la conjonction de différents types de discrimination tels que l'âge, le handicap, l'ethnicité, entre autres.

Dans le cadre de la promotion des droits LGBTI et des actions de solidarité, les Global Unions continueront à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'ensemble diversifié des travailleurs/euses, dont les travailleurs/euses LGBTI, afin de lutter contre les inégalités de revenus et les traitements injustes au travail, en particulier dans les contextes à haut risque où les personnes LGBTI sont exposées à des risques extrêmes.

Les Global Unions comme alliées

Les Global Unions reconnaissent la nécessité d'être les alliées des travailleurs/euses LGBTI. Le terme "allié" est un terme largement accepté pour les personnes qui ne s'identifient pas comme LGBTI mais qui s'engagent à défendre et à promouvoir les droits des personnes LGBTI et qui cherchent à contrer la discrimination LGBTI.

- Nous nous opposerons aux comportements institutionnels inacceptables ou à l'intolérance envers les travailleurs/euses LGBTI ;
- Nous soutiendrons activement les campagnes de lutte contre la discrimination des droits LGBTI ;
- Nous utiliserons notre position dans la société pour défendre les travailleurs/euses LGBTI, comme nous le faisons pour tous les travailleurs/euses marginalisé(e)s ;
- Nous écouterons les expériences des travailleurs/euses LGBTI pour nous éduquer et éduquer nos membres.

Les Global Unions comme avocats

Les syndicats ont le pouvoir d'influencer les communautés que nous représentons. Les Fédérations Syndicales Mondiales défendront publiquement ou en privé les droits des travailleurs/euses LGBTI, en fonction de la communauté et du contexte local.

Les Global Unions travailleront avec les organismes gouvernementaux et les syndicats affiliés dans le monde entier pour s'assurer que la législation antidiscriminatoire appropriée couvre aussi explicitement les travailleurs/euses LGBTI.

Les Global Unions s'efforceront également de travailler avec les multinationales avec lesquelles nous nous engageons pour garantir la mise en place de mesures de non-discrimination visant à protéger les travailleurs/euses LGBTI au sein des chaînes d'approvisionnement, et pour négocier des clauses spécifiques de non-discrimination LGBTI dans les accords-cadres mondiaux.

La création de partenariats avec des organisations LGBTI locales ou nationales ou d'autres organisations appropriées permettra aux Fédérations Syndicales Mondiales d'apporter leur soutien, le cas échéant, à des actions de boycott.

Les Global Unions utiliseront également notre statut officiel au sein des organismes intergouvernementaux pour faire progresser les droits des travailleurs/euses LGBTI.

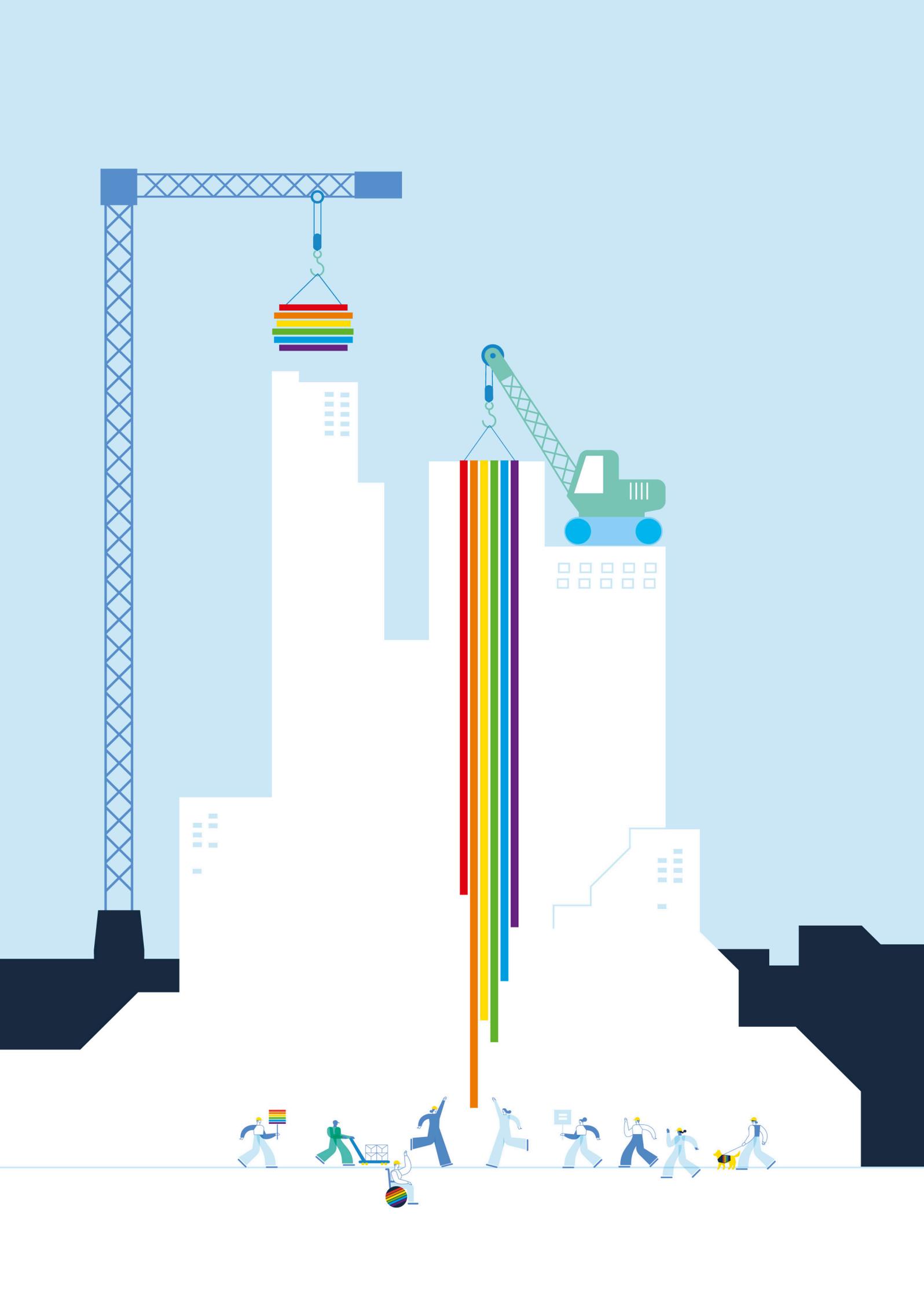
La solidarité au sein de nos structures

Les Global Unions travailleront avec leurs affiliés pour créer des lieux de travail et des environnements syndicaux décents pour toutes les personnes, indépendamment de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, dans lesquels les travailleurs/euses LGBTI sont libres d'être ce qu'ils sont et encourageront les actions qui apporteront une plus grande égalité pour toutes les communautés.

Les Global Unions assisteront tout affilié qui souhaite s'engager davantage sur la question des droits LGBTI et lui fourniront les outils nécessaires pour l'aider à construire l'inclusion des travailleurs/euses LGBTI. Cela comprend la formation aux droits LGBTI et l'inclusion d'un langage de non-discrimination pour les travailleurs/euses LGBTI dans les conventions collectives afin de créer des environnements de travail plus inclusifs.

Nous continuerons à construire un mouvement syndical plus fort et plus inclusif, à tous les niveaux, les droits des travailleurs/euses LGBTI sont des droits syndicaux à part entière.





La lutte pour les droits des personnes trans au travail

Association du personnel de l'Université de Buenos Aires (APUBA), Argentine

Depuis des décennies, l'Association du personnel de l'Université de Buenos Aires (APUBA), syndicat du personnel non enseignant de la plus grande université du pays, se bat inlassablement pour les droits du personnel LGBTI. En ce sens, la première victoire du syndicat fut de faire bénéficier les couples du même sexe de l'assurance maladie de l'université, au même titre que les couples hétérosexuels. Toutes les composantes de l'APUBA, des membres de base au secrétariat général, se sont montrées particulièrement actives au sein du mouvement pro-mariage homosexuel ainsi que lors des campagnes pour l'adoption d'une législation pionnière en matière d'identité de genre. Par ailleurs, et grâce aux négociations menées par le syndicat, la pleine égalité des personnes LGBTI avec le reste du personnel, en matière des congés pour événements familiaux, est maintenant reconnue par l'université.

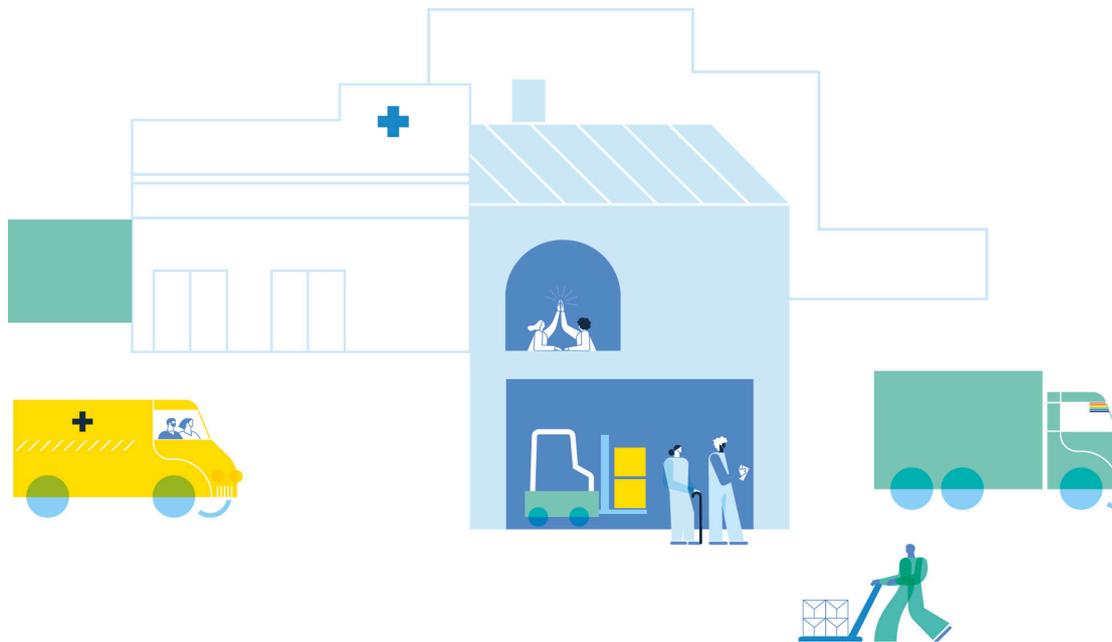
Identité, diversité et inclusion à l'Université de Buenos Aires

Plus récemment, l'APUBA a dirigé ses efforts vers les revendications trans et, en particulier, les modes d'inclusion et de représentation des personnes trans au sein de l'ensemble du personnel de l'université. Ainsi, l'une des demandes prioritaires du syndicat, désormais rejointe par la Fédération argentine des travailleurs des universités nationales (FATUN), concerne l'abrogation, pour les personnes trans postulant à un poste non enseignant au sein des universités, du prérequis d'être en possession d'un diplôme d'études secondaires.



Par ailleurs, l'APUBA collabore avec le Sous-secrétariat aux droits humains de l'Université de Buenos Aires ainsi qu'avec le Ministère argentin de la femme, du genre et de la diversité, afin d'assurer l'inclusivité de genre dans la rédaction de tous les documents et formulaires. Par exemple, si les seules options jadis disponibles étaient « femme », « homme » et « autre », le syndicat exige l'admission de l'auto-identification de genre afin que chacun puisse y inscrire librement l'identité de genre de son choix.

Enfin, grâce à l'action de l'APUBA, l'assurance maladie au travail est désormais légalement obligée de couvrir les thérapies de réaffirmation de genre. Si jamais l'assurance venait à se défausser ou bien à nier



la nécessité du traitement, le syndicat serait prêt à se saisir de l'affaire pour que la personne concernée reçoive les soins dont elle a besoin.

Progression de l'embauche de personnes trans

L'Argentine a récemment décidé de réserver aux personnes trans le 1 % de l'emploi public sur l'ensemble de ses services fédéraux. D'autres provinces et de nombreuses autorités locales ont déjà adopté des dispositions semblables ou bien sont sur le point de les approuver. Naturellement, l'APUBA a pleinement soutenu cette nouvelle mesure gouvernementale, rappelant toutefois que la discrimination dans le système éducatif demeure un obstacle majeur pour l'accès des personnes trans à des emplois de qualité dans le secteur public. Aussi, le mouvement syndical est en train de négocier avec le Ministère argentin de l'éducation pour que les prérequis à l'embauche dans les universités publiques soient revues, et ce afin d'exonérer les personnes candidates trans de l'obligation de détenir un diplôme d'études secondaires. L'APUBA propose, en revanche, qu'après son recrutement le nouveau personnel trans se voit offrir un accompagnement pour reprendre les formations prématurément abandonnées pour cause de discrimination et de précarité économique éventuellement subies. Cette configuration non seulement éviterait de pénaliser les personnes trans, elle permettrait aussi d'accroître la diversité du personnel du secteur public et, surtout, d'offrir de précieuses nouvelles opportunités d'emploi à des personnes endurent une grande discrimination sur le marché du travail.

Cela dit, et malgré ces avancées de la loi, les syndicats ont certainement un rôle toujours indispensable à jouer ; celui de veiller à ce que cette nouvelle législation soit effectivement appliquée. À titre d'exemple, bien que la province de Buenos Aires ait déjà instauré des quotas pour les personnes trans dans les services publics de la région, ces contingents ne seraient que rarement atteints sans l'intervention décisive du syndicat. Sans aller plus loin, à l'Université nationale de Mar del Plata, ce n'est que grâce aux pressions exercées par des syndicalistes trans que l'on a embauché le nombre de personnes trans nécessaire au respect des quotas. L'activisme syndical est donc essentiel pour assurer la matérialisation, sur le terrain, de toute réforme progressiste.

Sensibilisation aux réalités LGBTI et élaboration de politiques inclusives

Confédération syndicale sud-africaine (COSATU)

La COSATU s'est toujours battue pour les droits du personnel LGBTI, assurant depuis des années une activité majeure en vue de la promotion de ces droits, aussi bien au travail qu'au sein de la société sud-africaine.

Élaboration de politiques inclusives

Depuis 2012, la COSATU a mené un travail de révision sur toutes ses politiques pour s'assurer de leur inclusivité et de leur neutralité en termes de genre.

La politique de genre de la confédération syndicale, bien que prioritairement adressée au personnel LGBTI, invite l'ensemble des membres à adopter une série de mesures pratiques pour contrer toute forme de discrimination envers le personnel LGBTI. En voici quelques-unes :

- Encourager la participation des membres LGBTI au sein de l'organisation.
- Sensibiliser et former les membres et les délégué.e.s aux questions LGBTI afin de combattre efficacement toute discrimination anti-LGBTI dans les syndicats, sur les lieux de travail et dans l'ensemble de la société.
- Inclure des revendications LGBTI dans les négociations collectives pour que tout le personnel, quelle que soit sa sexualité, bénéficie des mêmes acquis.
- Négocier des clauses anti-discrimination LGBTI, spécifiquement destinées au personnel LGBTI.
- Soutenir les luttes LGBTI et s'engager activement dans leurs campagnes.

La formation des cadres aux questions LGBTI

La COSATU entend que sans des équipes syndicales à la fois formées et actives autour des questions LGBTI, il ne peut point y avoir de mouvement syndical solide et inclusif. C'est pourquoi la confédération redouble actuellement ses efforts, déjà notables par le passé, pour mieux former ses cadres à ces enjeux.

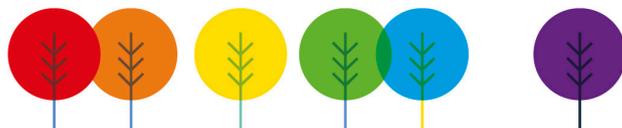


Dès le début de cette formation, le Secrétariat pour l'égalité de la COSATU a pu constater un notable changement dans les attitudes. Le personnel dirigeant des diverses organisations syndicales s'est sincèrement emparé des questions LGBTI et bon nombre de ces personnes associe maintenant les revendications LGBTI au cœur de leurs communiqués et déclarations publiques.

L'engagement des membres

Dès les premiers mois de la pandémie Covid-19, la COSATU a lancé un webinaire pour que le personnel LGBTI puisse y exprimer son vécu de la pandémie ainsi que les effets de celle-ci sur sa vie professionnelle. Au cours des prises de parole des membres, il est apparu que bon nombre de ces personnes avaient été victimes de faits de discrimination sur leur lieu de travail, en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leurs caractéristiques sexuelles. Aussi, au terme du webinaire, la COSATU a décidé de dresser un ensemble de mesures destinées à mieux garantir les droits des personnes LGBTI. Ces recommandations visent, en premier lieu, une meilleure formation de l'ensemble des membres aux questions LGBTI ; puis, un travail de veille, conjointement avec les autorités, pour que la législation anti-discrimination soit effective sur le lieu de travail et, enfin, la collaboration avec des organisations idéologiquement proches pour défendre ensemble les droits LGBTI aussi bien en Afrique du Sud que sur le reste du continent africain.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter www.cosatu.org.za



L'activisme des membres et la représentation LGBTI au sein des organisations démocratiques

UNISON, Royaume-Uni

Le syndicalisme consiste, essentiellement, à organiser les travailleurs autour des expériences et des intérêts communs. Le but d'UNISON étant l'égalité pleine et universelle, l'un des moyens par lesquels elle entend y parvenir n'est autre que l'auto-organisation, et ce pour plusieurs raisons. D'une part, l'auto-organisation est à même de fédérer et de souder dans des collectifs les victimes de discriminations séculaires, telles que les femmes et les personnes non blanches, lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenre ou bien en situation de handicap. D'autre part, l'auto-organisation contribue notablement au combat syndical pour l'égalité, l'aidant à mieux identifier les situations de discrimination ainsi qu'à dessiner les outils les mieux adaptés pour les prévenir. Par ailleurs, une autre retombée positive de l'auto-organisation, et non des moindres, est de favoriser l'implication des membres au sein de l'organisation syndicale dans la mesure où elle ouvre un espace pour le partage des savoirs, l'amélioration des compétences et, enfin, la naissance de nouveaux liens de confiance.

UNISON mène une longue lutte, vieille de plusieurs décennies, pour les droits LGBTI et l'égalité des lois. L'un des axes prioritaires d'UNISON a toujours visé la mobilisation de la totalité de ses membres, sur leurs lieux de travail, pour la pleine égalité des personnes LGBTI avec le reste du personnel. Cet engagement a permis aussi bien d'accroître la représentativité du collectif LGBTI – via la nouvelle affiliation de personnes LGBTI – que d'améliorer les compétences d'encadrement des activistes LGBTI au sein de l'organisation syndicale. Il est à signaler qu'une bonne partie de ce double travail est assurée par des dispositifs pilotés par des membres LGBTI.

Une configuration démocratie et inclusive des personnes LGBTI

L'organisation LGBTI d'UNISON est au cœur de la configuration démocratique du syndicat. En effet, UNISON considère que l'existence d'associations de personnel LGBTI, solidement ancrées aussi bien à l'échelle locale que nationale, est la meilleure des dispositions pour parer à toute forme de discrimination contre les personnes LGBTI, en dedans ou en dehors du syndicat. L'organisation LGBTI d'UNISON compte ainsi trois niveaux, chacun œuvrant, à sa façon, pour l'avènement d'un espace de travail vraiment inclusif pour les personnes LGBTI :



Niveau des sections : un réseau grandissant d'associations LGBTI de base examine les conditions ainsi que les réglementations propres à chaque contexte particulier, accompagne les membres LGBTI sur les enjeux au travail et, enfin, véhicule les questionnements et les revendications du collectif.



Niveau régional : les associations y représentent les membres LGBTI, y élaborent des formations adressées aux activistes et mènent des campagnes pour l'égalité LGBTI au travail, collaborant étroitement avec d'autres groupes d'activistes au sein d'UNISON.

Niveau national : chaque association LGBTI régionale occupe deux sièges au comité national LGBTI d'UNISON – d'autres sièges y sont également réservés aux personnes déléguées LGBTI noires, ainsi qu'à celles transgenre, bisexuelles ou en situation de handicap. Le comité national LGBTI collabore étroitement avec la commission exécutive nationale ainsi qu'avec les divers comités.

D'autre part, des centaines de membres LGBTI se réunissent lors du congrès annuel LGBTI d'UNISON. C'est l'occasion de tisser des complicités, de s'investir dans les diverses initiatives LGBTI présentées ainsi que de voter l'ensemble des motions. Le comité national LGBTI peut y présenter deux motions, lesquelles seront ensuite proposées au congrès fédéral national. Cette configuration est à même de garantir que les enjeux LGBTI soient débattus et adoptés par l'ensemble des membres. Par ailleurs, Le comité national LGBTI a le droit de soumettre deux motions à chacun des comités internes, ce qui permet l'insertion des problématiques LGBTI au travail dans l'agenda du dialogue social d'UNISON.

Des guides pour l'ensemble des syndiqué.e.s

Afin d'accroître l'inclusivité LGBTI dans les lieux de travail, UNISON met à disposition de l'ensemble de ses membres des guides et des protocoles pratiques. Il est à signaler que le syndicat, aussi conscient de la diversité d'identités individuelles que du caractère réducteur de l'acronyme LGBTI, a publié, sur son site web, deux guides complémentaires adressés spécifiquement aux personnes bissexuelles+ ainsi qu'aux personnes transgenre.

Par ailleurs, UNISON s'apprête à publier un guide à l'achat étiqé destiné aux organisateurs des diverses Marches des Fiertés au Royaume-Uni. Il s'agit de les aider à se fournir en matériel auprès de sociétés soucieuses du respect rigoureux des droits du travail sur tout le processus productif et logistique, tout en refusant de se fournir auprès de pays persécutant les personnes LGBTI.

Pour de plus amples informations à propos des guides LGBTI ou sur l'organisation démocratique d'UNISON, veuillez consulter son site : <https://www.unison.org.uk/about/what-we-do/fairness-equality/lgbt/>

Les réseaux LGBTI et la solidarité internationaliste

Fédération syndicale néerlandaise (FNV)

Le Pink Network (Réseau rose), ou Network Roze, en néerlandais, est le réseau LGBTI de la Fédération syndicale néerlandaise et constitue, à lui tout seul, un exemple précieux d'intégration réussie d'un réseau LGBTI au sein de la démocratie syndicale. Qui plus est, le Pink Network offre également la meilleure illustration de ce qu'est une formidable action solidaire internationaliste.



Pour l'égalité LGBTI au travail

La mission principale du Pink Network est d'assurer au personnel LGBTI la pleine égalité des droits, aussi bien au travail qu'à l'embauche, en combattant les discriminations pour cause d'orientation sexuelle, d'identité de genre et de caractéristiques sexuelles. L'objectif ultime du Pink Network est ainsi de parvenir à un environnement de travail complètement inclusif et débarrassé de toute forme de discrimination et de harcèlement à l'encontre des personnes LGBTI.

L'un des outils du Pink Network est la *Rainbow Checklist* (Liste arc-en-ciel) pour le dialogue social. Elle consiste en une série d'indicateurs à prendre en considération lors de toute négociation collective aux Pays-Bas. La version originale de ce document, en langue néerlandaise et basée sur le contexte législatif néerlandais, a été adaptée et traduite à l'anglais pour l'international. Vous pouvez la consulter sur l'adresse suivante : <https://lgbtiworkers.org/resources/publications/rainbow-collective-bargaining-checklist-federatie-nederlandse-vakbeweging-fnv?id=11058&lang=en>

Le réseau travaille actuellement sur un nouveau projet adressé au personnel bisexuel, des statistiques néerlandaises récentes ayant révélé que la plupart occulte son identité sexuelle de peur de la réaction de ses collègues de travail. Pour combattre les causes de cette situation de fait, le Pink Network a adressé un questionnaire au personnel bisexuel, dont les résultats détermineront les prochaines actions du réseau.





Solidarité internationaliste

En vertu d'une longue tradition internationaliste, le réseau est également très investi à l'international en matière de politiques de diversité sexuelle et de genre, dans les syndicats et sur les lieux de travail. C'est ainsi que le Pink Network a établi des liens de coopération avec des associations LGBTI au sein de syndicats turcs et latino-américains en vue de diverses campagnes pro-droits LGBTI en Turquie et dans plusieurs pays de l'Amérique latine. Par ailleurs, le Pink Network collabore tout aussi étroitement avec des associations syndicales LGBTI du continent européen.

Tenant l'action internationaliste pour un des piliers de la lutte pour les droits du personnel LGBTI, le réseau pilote plusieurs initiatives cherchant à resserrer les liens de coopération entre les diverses fédérations du groupement Global Unions. Ces actions contribueront, sans doute, à accroître la solidarité LGBTI au sein de Global Unions, conduisant ainsi à de nouveaux acquis en

droits des personnes LGBTI sur la scène internationale. La présente publication est, d'ailleurs, l'un des fruits de l'œuvre internationaliste du Pink Network.



Pour de plus amples informations du Pink Network, veuillez consulter son site : <https://www.netwerkrozeftnv.nl/english/>



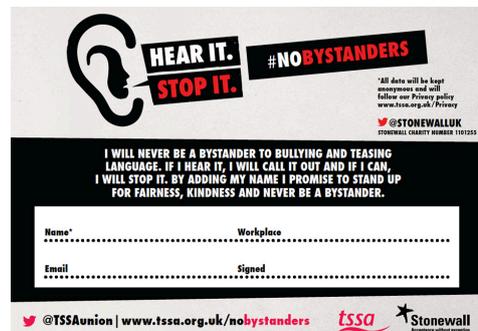
L'activisme et la visibilité des membres LGBTI au travail

Association du personnel des transports (TSSA), Royaume-Uni et Irlande

La TSSA mène sa campagne *Inclusive Rail* (Chemins de fer inclusifs) visant la pleine inclusivité, à l'horizon 2025, dans les chemins de fer britanniques et irlandais. Lancée en 2018, cette campagne a gagné de plus en plus d'ampleur jusqu'à devenir source d'inspiration pour l'activisme dans bon nombre de lieux de travail des deux pays.

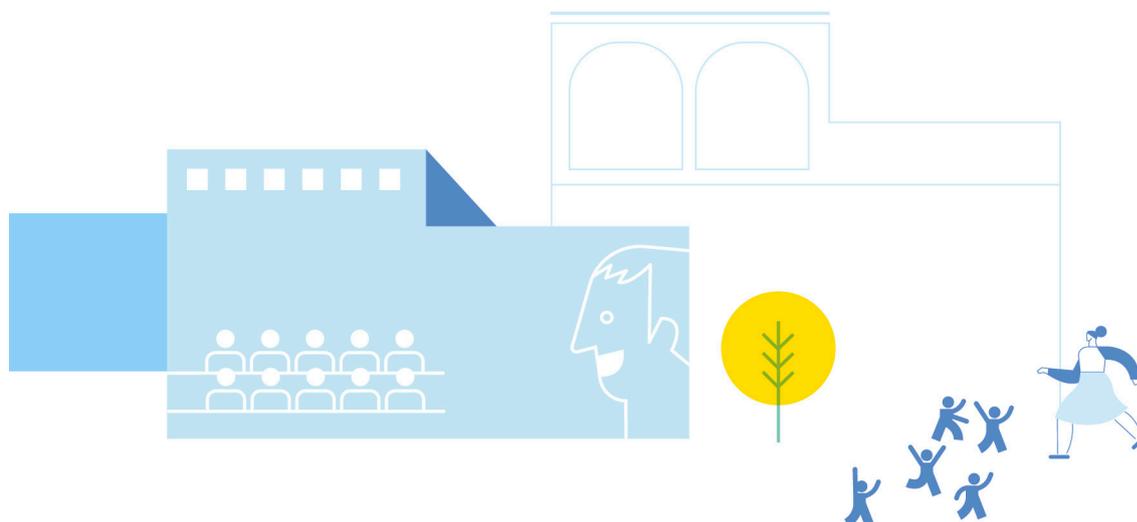
#NoBystanders cards

Cette campagne sollicite, de la part du personnel, l'abandon de toute indifférence ainsi qu'une réaction décidée et adéquate face aux phénomènes de harcèlement anti-LGBTI au travail. La TSSA a organisé, avec succès, nombreuses journées d'action dans les lieux de travail, obtenant du personnel l'engagement de ne plus se réfugier dans l'indifférence face à l'intolérance ou face au harcèlement. Par ailleurs, ces journées d'action furent aussi l'occasion d'enregistrer de nouvelles affiliations au syndicat.



Des cheminot.e.s LGBTI à l'affiche !

La campagne d'affichage élaborée par la TSSA met en vedette du personnel cheminot LGBTI et fier de l'être. Conçues pour déconstruire les idées reçues, tout en célébrant la diversité existante au sein du secteur ferroviaire, les affiches sont tirées à double face : si le recto est occupé à combattre un préjugé particulier, le verso présente des cheminot.e.s exprimant leur fierté d'appartenir au collectif LGBTI et, éventuellement, à la TSSA. Ces affiches sont aujourd'hui omniprésentes sur les nombreux lieux de travail où la TSSA est bien établie.



Des protocoles LGBT+ pour la négociation collective

En 2018, la TSSA présentait ses Protocoles de négociation pour l'égalité et l'inclusivité du personnel LGBTI au travail. Ces protocoles, conçus comme un outil pour le dialogue social, ont été adoptés par de nombreuses sociétés, acceptant de coopérer avec les divers partenaires sociaux pour atteindre, au sein de l'entreprise, l'un des trois niveaux d'inclusivité – bronze, argent et or – prévus par le document.

Prochainement, la TSSA démarrera ses audits sur ces protocoles LGBTI. Ceux-ci devraient déterminer si l'entreprise a atteint le niveau d'inclusivité LGBTI auquel elle s'était engagée et, dans le cas contraire, de l'accompagner dans l'adoption de nouvelles mesures pour enfin y parvenir.

Pour de plus amples informations sur la campagne *Inclusive Rail* de la TSSA, ou pour accéder à l'intégralité de ses protocoles LGBTI de négociation, veuillez consulter son site : <https://www.tssa.org.uk/en/Equalities/-LGBT/inclusiverail/>

Se battre pour les droits LGBTI en environnement hostile

Syndicat turc de journalistes (TGS)

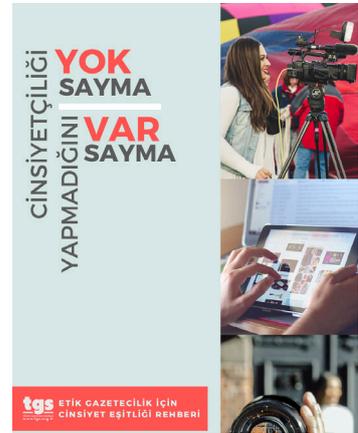
L'homophobie gagne du terrain dans la plupart des médias turcs ainsi qu'au sein de la société. Le président turc, lui-même, n'a de cesse de s'en prendre régulièrement à la communauté LGBTI, légitimant et aggravant ainsi les séculaires inégalités existantes dans le pays.

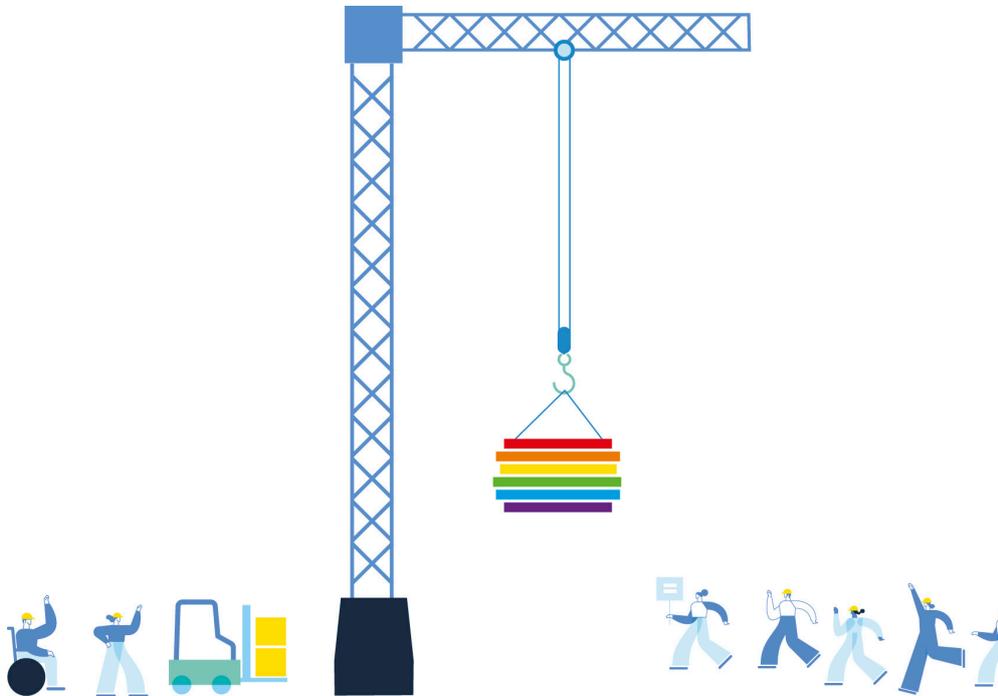
Face aux discours homophobes du pouvoir, le Syndicat turc de journalistes n'a pas négligé ses efforts pour bannir l'homophobie et le sexisme des médias. Le syndicat assure ainsi un travail constant de formation et d'accompagnement de ses membres dans l'approche médiatique adéquate et non discriminatoire des thématiques LGBTI.

Guide syndical du traitement médiatique des questions de genre et LGBTI

Le syndicat entend que la lutte contre le sexisme et l'homophobie se doit d'être globale et systématique et que, à ce titre, les médias doivent prendre leur part en assumant pleinement leur responsabilité. Ainsi, les médias doivent s'adonner à la déconstruction, par des faits prouvés, des croyances infondées, contribuant à l'abandon des préjugés et des idées reçues au sein de la société. Autrement, des médias véhiculant ces préjugés ou bien passant sous silence les revendications féministes et celles LGBTI ne feraient qu'entériner la reproduction indéfinie d'idées reçues mortifères. C'est pour cette raison que, d'après le syndicat, il ne peut point exister de journalisme éthique et responsable sans s'attaquer aux préjugés et sans le respect dû aussi bien au collectif LGBTI qu'à l'égalité de genre.

Conscient, donc, de l'influence décisive des médias sur l'opinion publique turque, le syndicat a distribué à ses membres un guide sur les discriminations liées aux identités de genre et à la condition





LGBTI. Ce guide adresse aux équipes de journalistes une série de recommandations pratiques dont voici quelques exemples :

- Ne pas inférer l'identité de genre d'une personne à partir de sa seule image ou apparence physique
- Ne pas exposer et/ou exploiter l'identité de genre ou sexuelle de quiconque lorsque celle-ci serait sans aucun rapport avec l'information traitée ou bien parfaitement inutile à la compréhension du sujet traité.
- Reconnaître enfin que, comme tout être humain, les personnes LGBTI sont des individualités uniques arborant des expertises ainsi que des profils nécessairement pluriels et que, en conséquence, elles ne sauraient pas être cantonnées au seul rôle médiatique de « victimes ». Il est donc impératif d'assurer une pluralité d'angles et d'approches à leur présence médiatique.

Enfin, outre la diffusion de ce guide et de ses conseils pratiques, le syndicat organise, régulièrement, et à l'intention de l'ensemble de ses membres, des sessions de formation à un traitement médiatique des questions LGBTI aussi inclusif qu'efficace dans la lutte contre l'homophobie grandissante au sein de la société turque.

L'implication des membres pour les droits LGBTI dans l'organisation syndicale

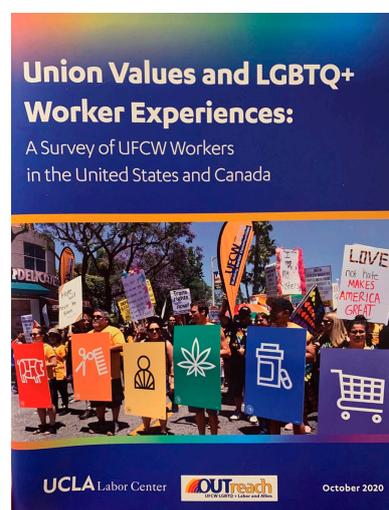
Association OUTreach du Syndicat du personnel de commerce et de l'alimentation (UFCW), États-Unis

Le UFCW mène un long et décisif travail autour des problématiques LGBTI. L'association OUTreach, constituée au sein de l'UFCW, promeut la coopération entre, d'une part, le mouvement syndical – au niveau local, régional ou encore international – et, d'autre part, le collectif LGBTI et ses organisations proches.

Enquête d'opinion et perception du personnel LGBTI

OUTreach, conjointement avec le Centre d'études sur le travail de l'Université de Californie-Los Angeles (*UCLA Labor Center*), a mené une vaste enquête d'opinion sur des questions LGBTI adressée à l'ensemble des membres du syndicat, indépendamment de son éventuelle appartenance au collectif LGBTI. Les résultats du sondage ont été résumés en trois conclusions principales :

- L'UFCW continue de se battre pour les droits des personnes LGBTI et pour la justice sociale : en effet, il s'avéra qu'une forte proportion des membres ayant participé au sondage correspondait au personnel le plus actif en défense des droits LGBTI, ainsi que le plus favorable à un environnement de travail plus sûr pour les personnes LGBTI. Par ailleurs, 71 % des personnes sondées et se revendiquant du collectif LGBTI exprima clairement qu'une éventuelle candidature syndicale pro-LGBTI les pousserait à s'engager davantage dans la sphère syndicale et politique.
- La formation interne ainsi que les accords syndicaux sont des moyens pertinents en vue de protéger le personnel LGBTI : 87 % des personnes sondées estiment que le personnel LGBTI devrait faire l'objet d'une attention spéciale dans les accords syndicaux ainsi que dans les conventions collectives. La plupart était par ailleurs favorable à ce que la négociation collective s'attaque aux politiques discriminatoires de santé excluant les thérapies de réaffirmation de genre. Cependant, et d'après l'enquête, seulement 35 % des personnes sondées auraient reçu une formation aux questions LGBTI sur leurs lieux de travail. En ce sens, il est à signaler que les personnes déclarant avoir bénéficié





de cette formation étaient mieux informées sur les dispositions contractuelles favorables à la conditions LGBTI ; de plus, elles approuvaient davantage le recours à la négociation collective pour renforcer les droits des personnes LGBTI. Par ailleurs, ce même groupe de personnes sondées s'avéra être très réactif face aux discriminations faites aux personnes LGBTI au travail, se déclarant à l'occasion disposé à intervenir ainsi qu'à en référer au syndicat.

- L'amélioration de l'environnement de travail des personnes LGBTI exige des changements culturels profonds : l'enquête a ainsi révélé qu'un quart des personnes LGBTI avait été victime au travail d'une forme de harcèlement en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. En outre, 40 % des personnes sondées avaient été témoins, au travail, de commentaires ou de blagues s'attaquant à la condition LGBTI. Enfin, deux tiers de l'ensemble des personnes sondées regrettaient l'absence, sur leurs lieux de travail, de salles de bains de genre neutre, reconnaissant par-là l'importance d'une telle installation sanitaire.

Les axes des futures actions d'UFCW OUTreach

À partir des résultats obtenus de cette vaste enquête, l'UFCW OUTreach va rediriger ses efforts pour la pleine inclusion des personnes LGBTI, s'attelant en priorité aux lignes suivantes :

- Mise en place des actions de formation pour l'ensemble des membres ; cette formation abordera, en priorité, toutes les problématiques liées à la condition LGBTI, les droits des personnes transgenre ainsi que les comportements solidaires au travail, notamment l'abandon de toute indifférence face aux phénomènes d'intolérance.
- Révision du langage employé aussi bien lors des négociations collectives que dans des revendications particulières, afin d'adopter un registre pleinement inclusif par rapport à l'identité et l'expression de genre ainsi qu'à l'orientation sexuelle.
- Faciliter l'accès aux postes de direction au sein du syndicat, en vue d'une représentation suffisante, à tous niveaux, des personnes LGBTI, en particulier de celles plus jeunes ainsi que de celles non blanches.
- Normalisation d'une culture de l'inclusivité moyennant l'adoption d'une grammaire inclusive ou neutre, la non-attribution d'identités de genre ainsi que l'usage inclusif et proactif des pronoms personnels – par exemple, l'affichage des pronoms il, elle et *iel* sur les badges personnels au travail ou lors des réunions et des ateliers.

Pour accéder à l'intégralité de l'enquête menée par OUTreach ainsi qu'à ses recommandations ultérieures, veuillez consulter son site : <https://www.ufcwoutreach.org/>

Former les délégué.e.s pour une meilleure inclusivité LGBTI

Confédération syndicale des Commissions ouvrières (CC.OO.), Espagne

Rendre le travail pleinement inclusif des personnes LGBTI exige un changement dans nos comportements et nos attitudes. Pour Commissions ouvrières, l'une des principales centrales syndicales espagnoles, le combat pour l'inclusivité passe ainsi par l'éradication de tout préjugé, aussi banal soit-il, en dedans et en dehors de l'organisation syndicale.

Heureusement, il y a longtemps le mouvement ouvrier comprit l'intérêt à ce que les femmes prennent la part qui leur était due au sein de l'activité syndicale, ne serait-ce que pour la simple raison suivante ; lors des négociations, si la partie syndicale était restée exclusivement masculine, il y aurait eu de fortes chances à ce que l'égalité salariale homme-femme n'ait été jamais présente dans aucune convention collective. Aussi, si les personnes représentant aujourd'hui le syndicat ne sont ni sensibilisées ni formées aux revendications LGBTI, ces dernières, malgré leur caractère éminemment progressiste, peuvent se trouver exclues des agendas des négociations.

Formation des élu.e.s et dénonciation des discriminations

La représentation syndicale au travail doit aussi bien représenter qu'être elle-même représentative de la riche diversité de l'ensemble des membres du syndicat. C'est pour cela que Commissions ouvrières forme l'ensemble de ses délégué.e.s aux réalités ainsi qu'aux enjeux de la condition LGBTI sur les lieux de travail.

Cette formation interne est délivrée par deux canaux distincts. D'une part, les questions LGBTI sont abordées dans un chapitre sur les égalités, lui même inséré dans la formation de base que toute personne déléguée se doit de valider une fois élue. D'autre part, le syndicat propose à l'ensemble des élu.e.s une formation plus ambitieuse et davantage ciblée à travers une série d'ateliers de sensibilisation.

Conçus et pilotés par des membres LGBTI, l'inspiration générale de ces ateliers provient de ceux anti-sexistes où, face à des hommes, la parole reste réservée aux femmes pour qu'elles puissent détailler les effets néfastes du machisme sur leurs vies. De la même façon, ces ateliers LGBTI cherchent à faire comprendre aux membres non LGBTI les formes diverses qu'adopte la discrimination et comment celle-ci s'installe dans les lieux de travail. Il s'agit donc, et principalement, d'apprendre à reconnaître et, à l'occasion, à signaler les faits de discrimination, y compris dans ses formes apparemment les moins agressives telles que des commentaires ou des blagues homophobes et transphobes.

Le personnel LGBTI aux commandes

Commissions ouvrières estime que le succès de cette formation revient au fait d'avoir été élaborée et assurée par des personnes LGBTI. Ces ateliers, comme ceux organisés par le mouvement féministe – plaçant la parole des femmes au cœur du dispositif –, créent un espace de parole libérée où le personnel



LGBTI peut partager ses expériences, nommer enfin les discriminations subies et faire comprendre les conséquences que celles-ci ont eu sur leurs vies. En se construisant ainsi, à partir d'expériences aussi personnelles que contextualisées, cette formation permet non seulement une compréhension précise des effets quotidiens des discriminations au travail ; elle rend plus aisée l'adoption de normes nouvelles, de nouveaux réflexes et de nouveaux engagements, pour combattre efficacement les discriminations en contexte de travail.

Enfin, le succès de cette formation par ateliers est également dû à l'apport en compétences et en expertise des membres « alliés » de la cause LGBTI, contribuant ainsi au bon développement des diverses séquences et offrant, au passage, une belle illustration de ce qu'est la collaboration entre les membres. Ainsi, par exemple, les ressources pédagogiques pour apprendre à identifier et réagir face aux discriminations furent en partie élaborées par des membres ayant une longue trajectoire dans le monde du travail social.

L'activisme au sein du syndicat et la participation au débat politique

La WorldPride 2017 à Madrid permit d'asseoir une première ébauche de coordination parmi les associations LGBTI du syndicat, déjà nombreuses mais dispersées dans autant de fédérations régionales et sectorielles et ne collaborant que très rarement. La rencontre à Madrid de toutes ces associations, au motif de la World Pride, déboucha sur l'installation d'un premier réseau confédéral LGBTI, dont les premiers fruits ont été l'édition d'un guide syndical aux questions LGBTI ainsi que l'élaboration des formations LGBTI adressées aux délégué.e.s et dont il a été question plus haut.



Cette meilleure coordination et organisation des membres LGBTI au sein du syndicat a permis à Commissions ouvrières d'intervenir plus efficacement dans le débat politique. À Madrid, par exemple, comme dans bien d'autres régions, le syndicat a pu ainsi peser de tout son poids pour que soient adoptées une nouvelle loi contre les discriminations faites aux personnes LGBTI ainsi que des mesures légales spécifiquement destinées à la protection des personnes transgenre. Cette nouvelle législation, comprenant des dispositions relatives aux droits du travail, donne aujourd'hui au syndicat de nouveaux appuis pour défendre les droits des personnes LGBTI ainsi que pour négocier avec la partie patronale les ressources supplémentaires indispensables à une pleine inclusivité au travail.

Pour de plus amples informations et d'autres ressources sur Commissions ouvrières, veuillez consulter le site suivant : https://www.ccoo.es/cms.php?cd_cms_pag=12874&opc_id=bbd3516148687ee7636522c00f9303f6

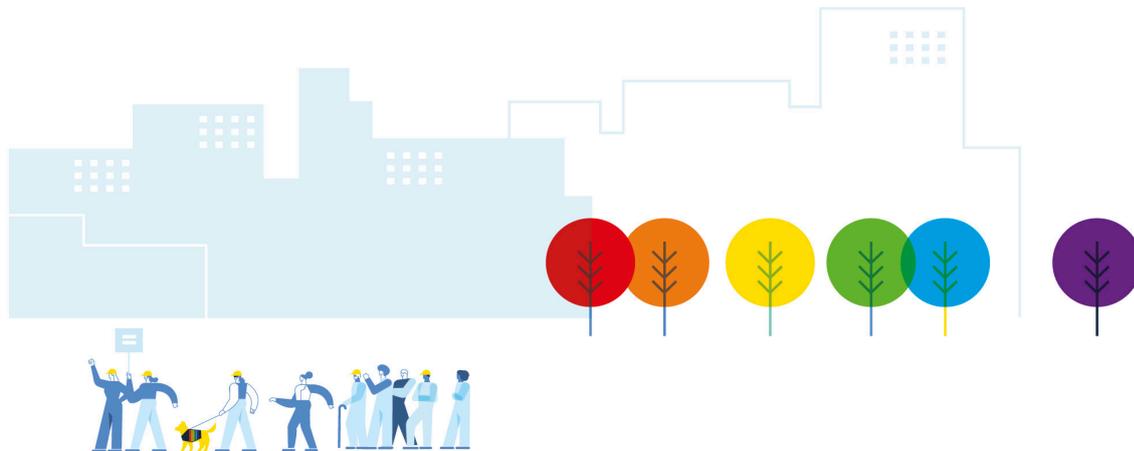
Pour plus de droits LGBTI dans toute la société

Syndicats australiens (Australian Unions)

Le mouvement syndical australien peut être fier d'une longue histoire de solidarité avec la communauté LGBTI. Dès les années 1970, nos membres LGBTI ont été au cœur des mobilisations pour des milieux de travail sûrs et inclusifs en Australie. Avec nos syndicats, nous avons bataillé pour l'adoption de lois anti-discrimination du personnel LGBTI et nous avons négocié de nouveaux accords ; nos relations de couple ont ainsi été enfin reconnues et nous disposons aujourd'hui d'outils davantage adaptés aux diverses situations que nous rencontrons au travail. Par ailleurs, depuis les premiers combats pour la décriminalisation jusqu'aux mobilisations actuelles pour des soins médicaux et des dispositifs éducatifs adaptés, nos membres LGBTI ont toujours été à l'origine des acquis majeurs ayant grandement amélioré nos vies et celles de toute notre communauté. Ces dernières années, le mouvement syndical australien a poursuivi son engagement historique en assumant un rôle central au sein de la campagne pour le mariage pour tous en Australie.



En 2004, le gouvernement australien a adopté une loi interdisant aux couples du même sexe de s'unir en mariage. La communauté LGBTI a immédiatement réagi à cette mesure par des actions collectives devenues, au fil du temps, une mobilisation largement partagée. En 2017, l'exécutif conservateur a enfin répondu à la colère du collectif LGBTI par l'annonce d'un référendum national sur la question. Cette initiative a vite rencontré l'opposition de la communauté LGBTI, la jugeant parfaitement inadaptée vu que le parlement avait tous pouvoirs pour modifier des lois sans avoir recours à une issue référendaire. Afin de débloquer la situation, le gouvernement conservateur a alors décidé d'une « consultation » volontaire du corps électoral, par voie postale et financée par les deniers publics, dont les résultats devraient éclairer la prise de décision gouvernementale sur l'éventuelle modification de la loi de 2004. Bien qu'opposée à cette « consultation », et ce pour les mêmes raisons avancées contre le référendum, la communauté LGBTI saisit immédiatement l'enjeu du processus ainsi que la nécessité de l'emporter par un « Oui » massif et sans appel. De ce fait, elle se mit à dessiner une campagne à portée nationale et ouverte à l'ensemble d'acteurs sociaux.



Et ce fut à cet instant précis que le mouvement syndical australien entra en jeu, en affectant du personnel délégué à la coordination des actions programmées sur tout le territoire national. Par ailleurs, le Conseil syndical australien alloua des ressources et épaula toutes ses organisations syndicales afin d'encourager la participation massive de l'ensemble des membres. Quand bien même une partie des membres se serait sentie mal à l'aise sur l'enjeu du sondage, la campagne fut unanimement approuvée par les organisations syndicales, lesquelles rappelèrent, à l'occasion, que faire preuve d'une solidarité sans faille avec les membres LGBTI est partie essentielle du combat pour une société plus juste et égalitaire.

Dans l'État du Victoria, le Conseil syndical victorien (VTHC) assurait la coordination de la campagne pour le « Oui ». Des groupes de jeunes de toute l'Australie y furent ainsi mobilisés pour encourager la participation de l'électorat potentiel, à l'aide d'argumentaires et d'autres supports produits par le VTHC. Du mois d'août au mois de novembre, le siège du Conseil fut le témoin de la fébrile activité des membres de notre communauté ; d'innombrables appels téléphoniques écumant la liste des personnes composant le corps électoral, des collectes d'affiches arc-en-ciel à coller dans chaque zone et quartier, des va-et-vient incessants pour s'équiper du matériel et des supports nécessaires aux stands de rue et au porte-à-porte. Les personnes déléguées du VTHC non seulement ont encadré toutes ces actions sur le terrain, elles ont aussi assisté les syndicats du Victoria à convaincre leurs membres, par téléphone, par courriel et sur les réseaux sociaux, de l'intérêt d'emporter la consultation par un « Oui » clair et net.



Le 15 novembre 2017, l'annonce du résultat du vote a dessiné une Australie largement favorable au droit au mariage des couples du même sexe. Avec un 80 % de taux de participation à cette « consultation » volontaire, 62 % des voix l'ont été pour le « Oui ». Naturellement, les membres LGBTI de nos syndicats ont fêté cette victoire avec tout notre collectif et bien comme il se doit, la fête devant le siège du Conseil syndical battant son plein jusqu'à bien tard dans la nuit ! En 2020, deux plaques commémoratives furent apposées dans ce même siège du Conseil en hommage au rôle décisif joué par les activistes

LGBTI des syndicats, avec l'ensemble du collectif, lors de cette victoire historique. En 2021, enfin, le siège du Conseil syndical victorien fut classé Lieu de Mémoire de la communauté LGBTI, par l'État du Victoria.

Des politiques inclusives pour plus de droits LGBTI

Confédération syndicale japonaise (RENGO)

Au Japon, les syndicats ont mis l'accent sur l'amélioration des conditions de travail pour que personne ne soit plus victime de violences et de discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Le mouvement syndical se doit de garantir les droits du personnel LGBTI, et ce quelle que soit sa situation conjugale, afin de bannir toute discrimination mettant en cause ses acquis sociaux et l'application des mesures du bien-être au travail.

Une enquête pour de nouvelles politiques inclusives

En 2016, la RENGO a mené le premier sondage d'opinion japonais, à l'intention de l'ensemble des personnels, autour des questions LGBTI sur les lieux de travail. D'après ses résultats, rendus publics en août de la même année, 8 % des personnes interrogées déclaraient appartenir au collectif LGBTI, près de 23 % admettaient avoir eu connaissance ou été témoins de cas de harcèlement anti-LGBTI sur leurs lieux de travail et, enfin, un 1,3 % signalait avoir été victime directe de ce genre de harcèlement.

Après étude des résultats de cette enquête, la RENGO a adopté plusieurs initiatives :

- Les Directives pour l'action syndicale contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre (OSIG), publiées en novembre 2017, résument les orientations à suivre par l'ensemble de syndicats afin de concevoir des actions concrètes en faveur du personnel LGBTI. Outre cet ensemble de recommandations, en janvier 2018, la RENGO a également distribué à l'ensemble de ses membres la brochure « Qu'est-ce que LGBTI et OSIG ? ».
- Les Orientations générales de 2020-2021 affirment que « l'indispensable progrès social ainsi que l'avènement d'une société respectueuse des nouvelles configurations familiales et des divers modes de vie exigent une nette amélioration des conditions de travail. Nous veillerons, par ailleurs, à ce que tous droits soient reconnus aux couples mariés du même sexe en proposant, si besoin, des réformes du Code civil pour que celui-ci considère, par exemple, la possibilité pour chaque conjoint de conserver son nom de famille après l'union matrimoniale ».
- Suite aux lois anti-harcèlement approuvées en mai 2019, la RENGO a adopté ses Recommandations pour la mise en œuvre au travail de la nouvelle législation anti-harcèlement. Le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle ou sur l'identité de genre, tout comme le *outing* – le fait de





