

VERS PLUS D'ÉGALITÉ

*LES ACTIONS DES SYNDICATS POUR ORGANISER
ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES DROITS, LE
RESPECT ET LA DIGNITÉ DES TRAVAILLEURS
QUELLES QUE SOIENT LEUR ORIENTATION
SEXUELLE ET LEUR IDENTITÉ DE GENRE*

**Rapport de la conférence de la CES
par Dr Jane Pillinger**

Ce rapport est basé sur les travaux d'une conférence organisée par la Confédération européenne des syndicats (CES). La conférence 'Vers plus d'égalité : les actions des syndicats pour organiser et promouvoir l'égalité des droits, le respect et la dignité des travailleurs quelles que soient leur orientation sexuelle et l'identité de genre' s'est tenue à Bruxelles les 29 et 30 janvier 2008.

La conférence était organisée en partenariat avec ILGA-Europe, et quelque 80 participants appartenant à des syndicats et des organisations non-gouvernementales de toute l'Europe y ont assisté.

La conférence a été préparée avec la coopération d'un comité de pilotage, composé des personnes suivantes :

Catelene Passchier, CES
Cinzia Sechi, CES
Dolores Kandelin Mogard, SACO, Suède,
Esyllt Meurig, CES
Frédérique Bartlett, CGT, France
Maria Gigliola Toniollo, CGIL, Italie
Michiel Odijk, ABVAKABO FNV, Pays Bas
Peter Purton, TUC, Royaume-Uni
Silvan Agius, ILGA-Europe

Les enquêtes mentionnées dans le rapport ont été menées par Cinzia Sechi (pour la CES) et Silvan Agius (pour ILGA-Europe)

Le rapport a été rédigé et remanié par Jane Pillinger, une chercheuse indépendante installée à Dublin, Irlande.

Juillet 2008

Remerciements

La conférence et le présent rapport ont été possibles grâce au soutien financier de la Commission européenne.



Les points de vue qui y sont exprimés sont ceux des participants au séminaire et ne reflètent en rien l'opinion officielle de la Commission européenne. La Commission européenne n'est pas responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans ce rapport.

Confédération européenne des syndicats (CES)

International Trade Union House
Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
Tel : +32(0)2 224 04 11
Fax : +32 (0) 2 224 04 54
Internet : www.etuc.org



Table des matières

Préface	5
Explication de la terminologie	7
Tout va mieux quand on sort du placard !	8
1 Introduction	9
2 Informations tirées d'enquêtes portant sur les questions d'égalité des LGBT	14
3 Les politiques de l'Union européenne en matière d'égalité des LGBT	20
4 Politiques syndicales d'égalité des personnes LGBT	23
5 Syndicaliser les travailleurs LGBT	26
6 Activités syndicales visant à mettre fin aux discriminations sur le lieu de travail	29
7 L'égalité des personnes LGBT en tant qu'élément des négociations collectives	35
8 Tenir pleinement compte du 'T' en parlant des droits des LGBT	38
9 Collaboration entre ONG et syndicats	41
10 Recommandations aux syndicats et aux ONG	45
Annexe 1 Déclaration type et politique type sur l'égalité des personnes LGBT	49
Annexe 2 Égalité des LGBT - Bibliographie et autres ressources	52
Annexe 3 Liste des participants	54

Préface

Le mouvement syndical européen occupe le devant de la scène dès qu'il est question de défendre les droits de l'homme et les droits syndicaux. Ce combat doit comprendre notamment un engagement en faveur de l'égalité de traitement, du respect et de la dignité des lesbiennes, gays, bisexuels et personnes transgenres. Toutefois, il nous faut bien admettre que jusqu'à présent, les droits et les réalités vécues par les lesbiennes, gays, bisexuels et personnes transgenres n'ont pas bénéficié d'une attention suffisante, ni au sein du mouvement syndical ni en-dehors de celui-ci.

La diversité contribue à créer des équipes efficaces. Le respect est à la base de l'investissement et de l'engagement individuels. Le soutien social est l'environnement dont chacun a besoin pour être productif et apporter sa pierre au moulin. Que nous soyons blancs ou noirs, hommes ou femmes, jeunes ou vieux, hétérosexuels ou homosexuels, tous nous retirons des avantages du respect, de la dignité et de l'égalité de traitement, dans les syndicats, la société dans son ensemble et certainement sur le lieu de travail.

La législation européenne et notamment la directive cadre relative à l'emploi, qui comprend la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, fournissent la base juridique d'une approche plus active. Mais la recherche a montré que l'on sait peu en Europe, y compris dans les syndicats, que l'orientation sexuelle est l'un des motifs de non-discrimination reconnus au niveau de l'UE. Dans de nombreux États membres, la mise en œuvre n'est pas réalisée activement. En outre, il semble que la reconnaissance de l'existence d'une discrimination fondée sur l'identité de genre soit pratiquement inexistante.

Bien qu'un véritable cadre législatif de lutte contre la discrimination soit un outil essentiel pour contribuer à éradiquer les traitements inéquitables, les lois seules ne suffisent pas.

Pendant son congrès de Séville en mai 2007, la CES a adopté un programme d'action quadriennal dans lequel elle s'engageait à investir dans des activités de sensibilisation à ces questions, à prendre des mesures plus efficaces pour lutter contre les préjugés qui peuvent exister dans les syndicats et parmi leurs membres, et à intensifier ses actions et ses activités pour encourager l'échange d'expériences et les bonnes pratiques qui favorisent la diversité et la non-discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre, dans les syndicats et sur le lieu de travail.

La CES est consciente qu'en dépit des quelques progrès réalisés dans un petit nombre de syndicats sur le plan de la non-discrimination et de l'intégration des lesbiennes et des gays dans les structures syndicales et sur le lieu de travail, peu de mesures ont été prises à ce jour au niveau européen. Pour y remédier, notre première initiative a été de lancer un projet en collaboration avec nos organisations membres afin de mieux cerner ce qui se passe dans ce domaine au niveau national, pour encourager l'échange de bonnes pratiques, rassembler des exemples de conventions collectives encourageant la diversité et la non-discrimination sur le lieu de travail et faciliter le travail en réseau des syndicalistes et la collaboration avec les ONG en Europe. En mettant au point ce projet, nous avons considérablement bénéficié de l'expertise d'ILGA-Europe.

Cette conférence a été une excellente occasion d'échanger des expériences avec quelque 80 syndicalistes, des experts appartenant aux ONG et des décideurs politiques. Elle nous a donné l'occasion de discuter de la manière de renforcer l'attrait et les performances des syndicats dans ce domaine.

Les syndicats peuvent et doivent être des alliés solides des lesbiennes, des gays, des bisexuels et des personnes transgenres parce qu'ils sont des acteurs puissants dans le domaine de l'emploi et des politiques en matière d'emploi.

Ensemble, nous pouvons faire la différence.

John Monks
Secrétaire général de la CES

Catelene Passchier
Secrétaire confédérale CES

Explication de la terminologie

LGBT : lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres (termes expliqués ci-dessous).

Lesbienne : une femme sexuellement et émotionnellement attirée par les femmes.

Gay : une personne sexuellement et émotionnellement attirée par des personnes de même sexe.

Bisexuel : une personne sexuellement et émotionnellement attirée par des personnes de même sexe et de sexe opposé.

Transgenre : des personnes dont l'identité de genre et/ou l'expression de genre n'est pas celle du sexe qui leur a été attribué à la naissance. De nombreuses personnes transgenres souhaitent changer leur nom et leurs données personnelles et vivre comme les membres du genre auquel elles s'identifient. Ce qui peut impliquer un recours à l'hormonothérapie et à la chirurgie. Ce processus est désigné sous le nom de 'changement de sexe'. Le terme peut inclure, entre autres, les transsexuels, les personnes intersexuées, les travestis et autres personnes intergenres.

Orientation sexuelle : attirance sexuelle et émotionnelle pour des personnes de même sexe et/ou de sexe opposé. En langage familier, on parle souvent d'homos, d'hétéros ou de bis.

Identité de genre : le sentiment de conformité entre le genre biologique et le genre psychologique qu'éprouve une personne. Il s'agit de la conception qu'un individu a de son sexe; elle ne correspond pas nécessairement au sexe qui lui a été attribué à la naissance.

Changement de sexe : le processus relatif au passage du genre attribué à la naissance au genre auquel la personne s'identifie. Il peut impliquer (ou non) un traitement médical / chirurgical.

Discrimination directe : une situation par laquelle une personne est traitée de façon moins favorable que d'autres en raison de son orientation sexuelle. Un traitement inéquitable peut se fonder sur différents facteurs tels que l'âge, l'origine ethnique, le handicap ou l'orientation sexuelle.

Discrimination indirecte : une situation par laquelle une disposition ou une pratique apparemment neutre pourrait désavantager les personnes ayant une orientation sexuelle particulière par rapport aux autres.

Harcèlement : tout acte ou conduite inappropriée vis-à-vis de la victime et pouvant être considéré comme insultant, dégradant ou intimidant au vu de l'orientation sexuelle de la victime.

Hétérosexisme : attitudes, comportement ou politiques et pratiques qui partent de l'hypothèse que tout le monde est hétérosexuel.

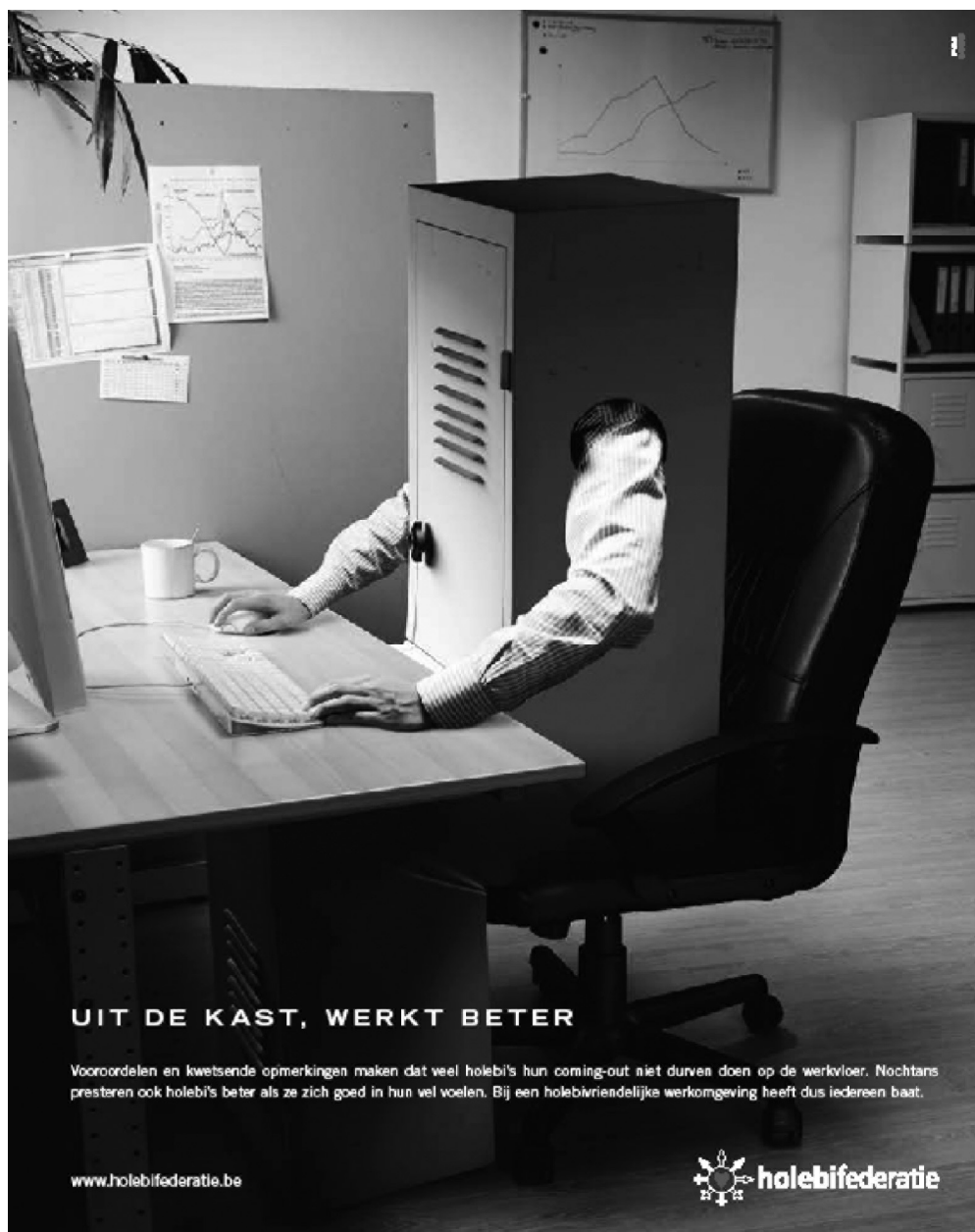
Homophobie : préjugé, haine ou peur des hétéros et de l'attirance pour les personnes de même sexe.

Transphobie : préjugé, haine ou peur des personnes transgenres.

Rôles de genre : le terme décrit des ensembles de comportements et de rôles définis socialement (c'est-à-dire « masculins » ou « féminins ») et attribués aux gens en raison de leur sexe biologique (c'est-à-dire masculin ou féminin).

Tout va mieux quand on sort du placard !


Une affiche de la Fédération des Holebis, une organisation qui chapeaute des groupes LGBT dans le cadre d'un projet organisé en partenariat avec les syndicats et les organisations patronales belges et baptisé LGBT@work.



UIT DE KAST, WERKT BETER

Vooroordelen en kwetsende opmerkingen maken dat veel holebi's hun coming-out niet durven doen op de werkvloer. Nochtans presteren ook holebi's beter als ze zich goed in hun vel voelen. Bij een holebivriendelijke werkomgeving heeft dus iedereen baat.

www.holebifederatie.be



1 Introduction

Ces dernières années, l'égalité fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre est devenue une priorité pour de nombreux syndicats. En travaillant fréquemment en collaboration avec des ONG, des lesbiennes, des gays, des bisexuels et des personnes transgenres (LGBT), les syndicats et les militants de la communauté ont attiré l'attention sur le fait que les droits des LGBT sont des droits syndicaux et qu'il est extrêmement important de s'attaquer aux problèmes d'égalité des LGBT sur le lieu de travail.

Ce rapport s'inspire d'une conférence de deux jours qui s'est tenue les 29 et 30 janvier 2008 : Vers plus d'égalité : actions des syndicats pour organiser et promouvoir l'égalité des droits, le respect et la dignité pour tous les travailleurs quelles que soient leur orientation sexuelle ou l'identité de genre. Il s'agit de la première conférence syndicale européenne sur les droits des LGBT et plus de soixante représentants des syndicats et des ONG de toute l'Europe y ont participé. La conférence était organisée par la Confédération européenne des syndicats (CES) et par la Régionale européenne de l'Association internationale des lesbiennes et gays (ILGA-Europe). Un comité directeur composé de représentants syndicaux des organisations membres de la CES a participé à la définition de la méthodologie. Par ailleurs, deux études ont été réalisées pour évaluer la prise de conscience des questions LGBT dans les organisations syndicales et pour mettre en exergue les défis auxquels les syndicats sont confrontés et les bonnes pratiques à partager dans toute l'Europe. Ce rapport synthétise les travaux de la conférence, ses conclusions et ses recommandations, ainsi que les résultats des études. Il montre aux syndicats et aux ONG la voie à suivre dans leur travail sur l'égalité des personnes LGBT dans les entreprises.

Les objectifs de ce rapport sont les suivants :

- ▶ Faire connaître les problèmes rencontrés par les lesbiennes, les gays, les bisexuels et les personnes transgenres (LGBT) dans les organisations syndicales.
- ▶ Souligner à quel point il est important de faire le lien entre les droits des LGBT et les droits syndicaux.
- ▶ Présenter de bonnes pratiques qui pourront aider les organisations syndicales à élaborer des politiques, des initiatives et des actions relatives aux droits des LGBT dans les négociations collectives et sur le lieu de travail.
- ▶ Formuler des suggestions quant à la manière d'intégrer des initiatives en matière d'égalité des LGBT dans les politiques et les pratiques syndicales.
- ▶ Montrer comment une collaboration entre les ONG et les syndicats peut donner des résultats positifs dans le cadre de la promotion de l'égalité des personnes LGBT sur le lieu de travail et dans l'ensemble de la société.

« L'égalité est au cœur du programme de travail syndical. Le syndicat tout entier souffre quand il existe des inégalités, et la lutte contre la discrimination est tout aussi importante que d'autres domaines d'activités syndicales. Tout syndicat qui traite autrui comme un citoyen de seconde zone souffre.... Nous devons combattre les préjugés qui se sont développés historiquement et au niveau sociétal. La CES a pris un bon départ dans le domaine de l'égalité des genres et il est important de reconnaître les progrès qui ont été réalisés. Cette conférence est un événement sans précédent pour nous ; continuons à renforcer les droits des LGBT en Europe. »

Discours d'ouverture de la conférence prononcé par John Monks, secrétaire général de la CES

L'orientation sexuelle et l'identité de genre sont couvertes par le cadre législatif européen sur l'égalité, à savoir la directive cadre portant sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000/78/CE). À l'heure actuelle, l'UE travaille à la mise en œuvre d'une nouvelle directive qui étendra les droits actuellement prévus par la directive sur l'égalité raciale à des domaines tels que l'accès aux services et l'orientation sexuelle. Le domaine de l'identité de genre est couvert par les directives sur l'égalité des genres (voir ci-dessous).

Michael Cashman, eurodéputé, exposé introductif à la conférence

« La seule chose que nous devons faire dans notre mouvement, c'est exprimer ce que nous pensons être juste. Nos lois ont changé et nos vies se sont améliorées, et nous devons nous souvenir que l'Union européenne est née des cendres de la seconde guerre mondiale, de la vie et des rêves des gens qui refusaient qu'aucun groupe ne soit persécuté. L'élaboration d'un marché commun a abouti à des normes et à des principes. Tout a commencé avec l'article 13 du Traité d'Amsterdam qui fournissait la base juridique pour combattre la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle. Il nous rappelle aussi la multiplicité des discriminations – ignorer un motif de discrimination sape le travail efficace réalisé dans d'autres domaines de discrimination. La directive sur l'égalité raciale a été élaborée parce qu'il était nécessaire de lutter contre l'extrémisme et en particulier l'extrémisme qui s'était manifesté à l'occasion des élections autrichiennes de 2000. Depuis, il y a eu l'élargissement de l'UE et une montée de la xénophobie et du racisme en Europe. Certains gouvernements et le Conseil européen sont restés muets sur la question.

Il est important que le projet de nouvelle directive étende les droits stipulés dans la directive sur l'égalité raciale. « Nous devons nous battre pour faire accepter la directive par les États membres. Nous refusons que nos revendications soient traitées comme un élément d'un menu à la carte, chaque motif d'égalité étant traité séparément. Si nous le faisons, nous revenons à une approche consistant à diviser pour régner, une forme de discrimination étant considérée comme supérieure à une autre. On ne pourra pas acheter notre silence au détriment d'autres groupes. Nous devons veiller à ce que les droits humains soient une priorité du programme de travail et ne soient pas menacés. Nous ne pourrons faire valoir nos exigences et nos arguments que si nous travaillons ensemble pour parvenir à une égalité juridique. Nos lois sont un point de référence qui doit être préservé. Ce qui nécessite aussi un changement social par le biais de l'éducation, de la sensibilisation et de l'information ».

Bien que des progrès aient été réalisés, il reste un long chemin à parcourir

De nombreux progrès ont été réalisés ces dernières années dans de nombreux pays européens. Citons notamment l'introduction d'une législation anti-discriminatoire qui couvre explicitement les personnes LGBT, l'adoption dans certains pays d'une législation sur l'égalité sur le plan du mariage et du partenariat civil homosexuel, ainsi que l'accession de plus en plus fréquente des personnes LGBT à des fonctions publiques et à des postes de direction. C'est le cas par exemple dans le monde politique, parmi les cadres supérieurs, les dirigeants syndicaux et les personnes actives dans le milieu des arts et des médias.

Aujourd'hui, les personnes LGBT jouissent de droits anti-discriminatoires en vertu de la législation de l'Union européenne. De plus, certaines législations nationales ont élargi les droits des lesbiennes et des gays. Aux Pays-Bas, en Belgique, en Espagne et en Norvège, par exemple, le mariage est accessible autant aux partenaires homosexuels qu'aux partenaires hétérosexuels. Dans d'autres pays, les lesbiennes et les gays ont le droit à un partenariat enregistré qui leur permet de jouir de nombreux droits qui existent dans le mariage. Grâce à ces lois progressistes, les lesbiennes et les gays bénéficient du droit à l'égalité dans leur vie et sur leur lieu de travail.

Il subsiste de nombreux obstacles à la visibilité des LGBT. De nombreuses personnes LGBT sont confrontées à des inégalités, au harcèlement et à l'homophobie sur le lieu de travail. Comme elles sont conscientes du fait que leurs droits sont bafoués et qu'elles ne sont pas respectées, beaucoup de personnes LGBT éprouvent d'énormes difficultés à révéler leur orientation sexuelle. Dans de nombreux pays, promouvoir les droits des LGBT sur le lieu de travail continue à poser des problèmes considérables.

De plus en plus, les syndicats cherchent comment recruter et syndicaliser de nouveaux membres ; une tâche particulièrement importante à une époque où le nombre d'affiliations syndicales recule dans certains pays et secteurs économiques. C'est pourquoi les syndicats doivent toucher tous les groupes qui cherchent l'égalité dans la société et répondre aux problèmes majeurs que les travailleurs LGBT rencontrent sur leur lieu de travail. Ce rapport montre que les syndicats peuvent adopter des politiques, des pratiques et des procédures favorisant l'égalité sur le lieu de travail, et des stratégies visant à recruter et à syndicaliser des membres LGBT. Il propose des conseils et formule des suggestions quant à la manière dont les syndicats peuvent œuvrer et soutenir les travailleurs LGBT, sensibiliser aux droits des LGBT, militer et négocier au nom des membres LGBT.

La discrimination sur le lieu de travail prend de multiples formes

La discrimination sur le lieu de travail, fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, peut prendre de multiples formes :

- ▶ Les personnes LGBT se voient refuser des emplois ou sont licenciées. Elles sont défavorisées sur le plan de l'accès à l'emploi, la formation et la promotion.
- ▶ Les personnes LGBT sont souvent invisibles. Elles craignent de révéler leur orientation sexuelle de peur d'être défavorisées dans des domaines tels que la promotion, l'évolution de la carrière, l'accès à la formation, etc. Ce qui peut aussi aboutir à une auto-exclusion, une personne LGBT évitant certains emplois par crainte des discriminations.
- ▶ L'intimidation et le harcèlement homophobes au travail sont des expériences fréquemment vécues par les personnes LGBT, et des mesures favorisant l'égalité sur le lieu de travail sont importantes pour garantir une culture d'entreprise fondée sur le respect et la dignité.
- ▶ Les avantages dont bénéficient les partenaires hétérosexuels sont refusés aux partenaires homosexuels. Voici quelques exemples : congé de paternité et congé parental, congé pour déménagement, congé en cas de maladie ou de décès du partenaire, congé de formation ou autres avantages accordés aux employés et à leur famille, biens et services offerts gratuitement ou avec une réduction, régimes de pension de survie ou indemnités d'assurance-vie, assurance soins de santé pour les employés et leur famille.

Les droits des LGBT sont des droits syndicaux

- ▶ Les droits des LGBT sont des droits humains et ceux-ci sont au cœur des activités syndicales ; il est impossible aujourd'hui que les syndicats ignorent ces questions.
- ▶ Le recrutement et la syndicalisation des travailleurs LGBT contribuent à rendre les syndicats plus forts et plus représentatifs de l'ensemble de leurs membres et de tous les travailleurs.
- ▶ La discrimination à l'encontre des travailleurs LGBT ne diffère en rien de la discrimination à l'égard d'autres groupes.
- ▶ Tous les travailleurs ont le droit d'être protégés contre la discrimination.
- ▶ Les personnes LGBT sont souvent invisibles sur le lieu de travail et leurs droits peuvent être bafoués.

ICTU : congrès syndical irlandais

Le congrès syndical irlandais ICTU milite en faveur de l'égalité des personnes LGBT. Dans ses réponses à l'enquête de la CES, il affirme que la non-reconnaissance juridique des partenariats homosexuels défavorise les personnes LGBT et leur famille dans toute une série de domaines :

- > **Familles et enfants** : de nombreuses personnes qui vivent une relation homosexuelle ont des enfants qui n'ont pas de relations légales avec les deux partenaires.
- > **Immigration** : l'absence de reconnaissance des relations homosexuelles dans les réglementations sur l'immigration suscite d'énormes problèmes lorsque les personnes LGBT entretiennent une relation avec des personnes en dehors de l'UE.
- > **Finances** : difficultés en matière de pensions, de taxation, de transfert de propriété, de protection du domicile familial au décès, de sécurité sociale, etc.
- > **Proches parents** : des problèmes sérieux surgissent lorsqu'un partenaire est hospitalisé, frappé d'incapacité ou incapable de poser des jugements à propos de choix médicaux cruciaux. Certains hôpitaux acceptent le souhait exprimé par le patient notamment en ce qui concerne les visites, etc. mais ils sont souvent peu enclins à impliquer un partenaire désigné nommément dans des décisions sérieuses. D'autres sont réticents quand il s'agit d'autoriser des personnes qui ne sont pas de proches parents.
- > **Accès à la fertilité reproductive** : ce problème concerne évidemment les couples de lesbiennes qui éprouvent des difficultés considérables à accéder à de tels services.
- > **Congé pour force majeure** : ce n'est que récemment (en 2004) que la loi sur le congé parental (amendement) a intégré une disposition visant à étendre le congé pour force majeure aux couples homosexuels lorsque l'un des partenaires doit soigner l'autre, blessé ou malade.

L'ICTU est en train de mettre sur pied un groupe syndical national LGBT et a prévu toute une série de séminaires de sensibilisation. Il travaille en partenariat avec le réseau national pour l'égalité des gays et des lesbiennes dans le but d'organiser une campagne en faveur d'une meilleure protection juridique des travailleurs LGBT, y compris les partenariats homosexuels. L'ICTU a publié à l'intention des négociateurs un guide sur les problèmes LGBT sur le lieu de travail : http://www.ictu.ie/download/pdf/gay_lesbian_leaflet.pdf

Pour de plus amples informations : www.ictu.ie

La discrimination sur le lieu de travail est souvent le reflet de la discrimination dans l'ensemble de la société. Préjugés et discriminations sont des expériences réellement vécues par de nombreux travailleurs LGBT. Nous constatons que dans l'ensemble de la société, les personnes LGBT se voient refuser l'accès à certains services et droits et qu'elles sont régulièrement victimes de crimes de haine et d'intimidation homophobe.

Dans certains pays, des dirigeants politiques, des employeurs et des syndicats se sont montrés hostiles à la promotion des droits des LGBT. En Pologne, Lettonie, Russie et Moldavie, l'interdiction des manifestations de type 'Gay Pride' ces deux dernières années est le reflet de cette homophobie. Dans nombre de ces pays, les syndicats se sont associés aux organisations de défense des LGBT pour protester contre des déclarations négatives formulées par des hommes politiques et contre l'absence de progrès réalisés dans le domaine de l'égalité des personnes LGBT. En Pologne, par exemple, les syndicats et les militants LGBT ont organisé des manifestations publiques pour protester contre la discrimination du gouvernement à l'encontre des enseignants LGBT et l'interdiction d'encourager l'homosexualité dans les écoles polonaises. Et en 2007, la Cour européenne des droits de l'homme a estimé que l'interdiction de la manifestation pour l'égalité des droits à Varsovie était illégale et discriminatoire.

La CES condamne la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle.

Déclaration à la presse, 8 juin 2006, Bruxelles

La Confédération européenne des syndicats (CES) exprime sa plus vive préoccupation suite à des déclarations enflammées prononcées par certains hommes politiques d'extrême droite, y compris des ministres, à l'encontre des homosexuel(les). Nous condamnons fermement ce populisme dangereux qui cherche à transformer certaines communautés en boucs émissaires.

Nous réaffirmons :

- > notre opposition à toute discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle ainsi que notre soutien aux droits de tous les citoyens, y compris la communauté homosexuelle, qui veulent s'organiser et s'exprimer publiquement.

<http://www.etuc.org/a/2455>

La CES est en outre fermement résolue à faire progresser l'égalité basée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Un exemple de cet engagement est le fait que les droits des LGBT sont mentionnés dans le document que la CES avait publié à l'occasion du congrès de Séville et qui précise les priorités pour la période 2007-2011.

La CES s'engage à faire progresser l'égalité sur la base de l'orientation sexuelle et l'identité de genre

Le document de la CES publié à l'occasion du congrès de Séville expose les priorités stratégiques pour la période 2007-2011. L'une des priorités figurant dans les engagements de la CES en faveur de l'égalité est le fait qu'il y aura « davantage de sensibilisation et d'actions et d'activités destinées à faire face à la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre ». La CES déclare :

« Des recherches récentes de la Commission européenne (Eurobaromètre 2007) menées à l'occasion de 'l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous' ont montré que l'on sait peu en Europe, y compris parmi les syndicats, que l'orientation sexuelle est un des motifs de non-discrimination reconnus au plan de l'UE. Dans de nombreux États membres, la mise en œuvre n'est pas réalisée activement. Il est donc urgent d'investir dans des activités de sensibilisation et de prendre des mesures plus efficaces pour lutter contre les préjugés qui peuvent exister dans les syndicats et parmi leurs membres ».

« La CES et ses affiliés intensifieront donc leurs actions et activités afin de dresser un tableau plus clair de ce qui se passe au plan national, et encourageront un échange d'expériences et de bonnes pratiques qui favoriseront la diversité et la non-discrimination dans leurs syndicats et une protection effective des droits des travailleurs/euses sur le lieu de travail, et examineront les possibilités d'élaboration de lignes de conduite ou de codes de conduite avec les organisations d'employeurs au plan européen. »

Voir : *<http://www.etuc.org/a/4040>*

Droits des LGBT et organisations internationales

Les droits des LGBT sont également évoqués dans les organisations internationales de défense des droits de l'homme. Ainsi, par exemple, le rapport mondial de l'OIT de 2007 consacré à la discrimination (*L'égalité au travail : relever les défis*) insistait sur l'importance des droits des LGBT pour parvenir à l'égalité pour tous. C'était la première fois que l'OIT évoquait les droits des LGBT au travail. Le rapport déclare ceci : « Les institutions et les mécanismes internationaux et nationaux de défense des droits de l'homme attachent de plus en plus d'importance à la lutte contre la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle. De nombreux pays ont adopté des dispositions juridiques qui interdisent toute discrimination au travail pour des motifs d'orientation sexuelle. »

Depuis peu, ILGA-Europe bénéficie d'un statut consultatif auprès du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), tout comme l'Association nationale danoise des gays et lesbiennes et la Fédération des lesbiennes et gays d'Allemagne.

Les fédérations syndicales internationales soutiennent également que les droits des LGBT sont des droits syndicaux. L'Internationale des services publics et l'Internationale de l'éducation ont mis au point des actions spécifiques dans ce domaine.

Internationale des Services publics

« Les travailleurs homosexuels et les travailleuses lesbiennes, partout dans le monde, sont confrontés à différents types d'oppression et de discrimination en raison de leur sexualité / préférence sexuelle / orientation sexuelle ; l'hostilité et la discrimination envers les travailleuses lesbiennes et les travailleurs homosexuels de la part de leurs collègues, des usagers et de la direction constituent une forme de harcèlement dont les syndicats doivent se préoccuper... L'action préventive et la lutte contre la discrimination pendant le travail, pour n'importe quelle raison, ainsi que l'amélioration des conditions et de l'environnement professionnel pour tous les travailleurs font partie des fonctions des syndicats ».

Résolution prise lors du congrès mondial de l'Internationale des Services publics en 1993

Les syndicats internationaux œuvrent ensemble pour promouvoir les droits des LGBT.

L'Internationale des Services publics et l'Internationale de l'éducation collaborent pour promouvoir les droits des LGBT au travail. Ces deux syndicats internationaux ont toujours lutté contre la discrimination vis-à-vis de leurs membres sur le lieu de travail et dans la société. Dans les années 90, l'IPS et l'IE ont reconnu que les droits des travailleuses lesbiennes et des travailleurs gays sont des droits syndicaux et des droits humains fondamentaux. Pendant leurs conférences, l'IPS et l'IE ont toutes deux publié des résolutions fermes soutenant les travailleuses lesbiennes et les travailleurs gays. Ces deux organisations soutiennent les droits des LGBT dans le monde et les considèrent comme des questions syndicales fondamentales. Elles reconnaissent que des campagnes en faveur de l'égalité des droits des travailleurs LGBT seront renforcées si elles réussissent à s'intégrer dans des campagnes plus larges de défense des droits au niveau national, régional et international. L'ISP et l'IE ont lancé un certain nombre d'activités communes, y compris deux forums internationaux sur les droits des LGBT et la publication d'un manuel *Trade Unionists together for LGBT Rights*. Le site Internet de leur forum LGBT <http://lgbt.world-psi.org> présente des informations et des ressources sur les droits des LGBT au travail.

2 Informations tirées d'enquêtes portant sur les questions d'égalité des LGBT

Introduction

Deux études ont été réalisées en 2007 dans le but d'évaluer les attitudes à l'égard des LGBT et la prise de conscience des problèmes que les LGBT rencontrent sur le lieu de travail et dans les syndicats, au niveau confédéral et sectoriel.

- ▶ Une enquête a été menée auprès des affiliés de la CES, et un questionnaire a été complété par 44 confédérations syndicales dans 21 pays européens¹. (Elle comprend également les réponses données par certains syndicats affiliés au niveau sectoriel).
- ▶ Une autre enquête a été menée par ILGA-Europe auprès de ses organisations membres, 32 organisations dans 22 pays européens y ayant participé².

Ensemble, ces deux études brossent un tableau très intéressant des attitudes vis-à-vis des questions LGBT et de la prise de conscience des problèmes auxquels ces travailleurs sont confrontés. Les conclusions générales montrent que la prise de conscience et les actions de soutien aux questions d'égalité des LGBT sur le lieu de travail sont en progression dans certains pays et dans certains syndicats.

- ▶ C'est dans les pays d'Europe occidentale et en particulier dans les pays scandinaves que la prise de conscience est la plus marquée et que des initiatives sont prises sur le lieu de travail. Quant aux pays d'Europe de l'Est et d'Europe centrale, ils affichent les niveaux les plus bas de prise de conscience et d'initiatives menées sur le lieu de travail.
- ▶ Les études ont montré qu'il y a des différences considérables entre les syndicats. Certains ont derrière eux une longue histoire de campagnes de défense des droits des LGBT sur le lieu de travail, alors que d'autres n'ont commencé que récemment à s'y intéresser. Dans certains des nouveaux États membres de l'Union européenne, le traitement des questions LGBT n'en est qu'à ses balbutiements et il est difficile de les intégrer au programme de travail des syndicats. Tous les syndicats en sont au tout début de l'élaboration d'actions en faveur des droits des travailleurs transgenres et, très souvent, ils connaissent mal les difficultés que rencontrent ces travailleurs.
- ▶ Un grand nombre de réponses émanant des confédérations révèlent une connaissance insuffisante des politiques et des activités de leurs affiliés en ce qui concerne les questions LGBT.
- ▶ L'absence de connaissance des droits des LGBT sur le lieu de travail se traduit par un manque général d'informations et de données sur les expériences ou la situation vécues par les personnes LGBT. En effet, rares sont les syndicats à avoir mené des enquêtes sur les questions LGBT ou à avoir consulté leurs membres LGBT.
- ▶ Un point intéressant à noter est le fait que les syndicats les plus actifs sur les questions LGBT ont conclu des alliances solides avec des ONG de défense des LGBT et que l'on y trouve de bons exemples de partenariats et d'activités.

¹ Les questionnaires de la CES ont été renvoyés par les pays suivants : Belgique, Bulgarie, Croatie, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Islande, Irlande, Italie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède, Royaume-Uni.

² Les questionnaires d'ILGA-Europe ont été renvoyés par les pays suivants : Autriche, Belgique, Bulgarie, Biélorussie, République tchèque, Chypre, Allemagne, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Hongrie, Italie, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Russie/Ukraine, Slovénie, Turquie, Royaume-Uni

- Dans certains pays où il n'y a ni prise de conscience ni engagement en faveur des problèmes d'égalité des LGBT sur le lieu de travail, les syndicats s'efforcent activement de sensibiliser à ces questions.
- Un grand nombre de pays européens ont une législation anti-discriminatoire qui interdit toute discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle. En Allemagne, il y a eu un débat très controversé au sujet de la législation anti-discrimination, avec une forte opposition des partis libéraux et conservateurs et de certaines organisations patronales qui considéraient que la législation entraîne un surcroît de bureaucratie. Au Royaume-Uni, des lois progressistes ont été votées ces dernières années, dont le Gender Recognition Act 2004. Cette loi accorde aux personnes transgenres la pleine reconnaissance juridique de leur nouveau genre et le droit de faire modifier leur certificat de naissance.

Prise de conscience de la non-discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle

Nous constatons que la prise de conscience de la non-discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre est la plus forte chez les dirigeants des organisations syndicales mais qu'elle est moins marquée chez les membres des syndicats et encore plus faible chez les employeurs. C'est ce que montre le graphique 1.

PRISE DE CONSCIENCE CHEZ LES EMPLOYEURS

Les personnes interrogées déclarent qu'en général, le niveau de prise de conscience est faible chez les employeurs. Sur les 44 organisations qui ont répondu à l'enquête de la CES, 5 déclarent qu'il existe une forte prise de conscience chez les employeurs alors que 18 la jugent très faible. Sur les 32 organisations qui ont répondu à l'enquête d'ILGA-Europe, 7 estiment que la prise de conscience est élevée ou très élevée, 13 la jugent moyenne et 12 estiment qu'elle est médiocre ou très médiocre.

PRISE DE CONSCIENCE DANS LES INSTANCES DIRIGEANTES DES SYNDICATS

On observe les niveaux de prise de conscience les plus élevés chez les dirigeants syndicaux bien qu'ils aient tendance à être très faibles dans certains pays. Sur les 44 organisations qui ont répondu à l'enquête de la CES, 26 déclarent que la prise de conscience est forte ou très forte chez les dirigeants de leur syndicat, alors que 13 estiment qu'elle est faible ou moyenne. Sur les 32 organisations qui ont participé à l'enquête d'ILGA-Europe, 13 déclarent que la prise de conscience est forte ou très forte dans les syndicats, 8 la jugent moyenne et 13 estiment qu'elle est médiocre ou très médiocre.

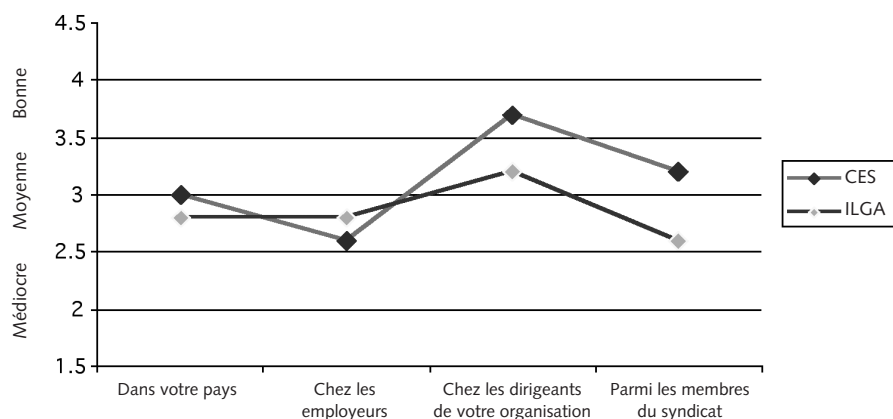
PRIS DE CONSCIENCE CHEZ LES MEMBRES DU SYNDICAT

Les deux études ont montré que la prise de conscience des affiliés syndicaux varie d'un pays à l'autre mais qu'elle a tendance à être relativement faible. Sur les 44 organisations qui ont répondu à l'enquête de la CES, 14 déclarent que la prise de conscience chez les affiliés syndicaux est élevée ou très élevée, 17 la jugent moyenne et 8 estiment qu'elle est médiocre ou très médiocre. Les niveaux de prise de conscience sont légèrement plus faibles chez les négociateurs syndicaux que chez les affiliés ordinaires, 13 organisations déclarant qu'elle est élevée ou très élevée, 17 la jugeant moyenne et 8 l'estimant médiocre ou très médiocre. Sur les 32 organisations qui ont participé à l'enquête d'ILGA-Europe, 6 déclarent que la prise de conscience est forte ou très forte chez les affiliés syndicaux, 8 la jugent moyenne et 18 estiment qu'elle est médiocre ou très médiocre.

SUR LE LIEU DE TRAVAIL

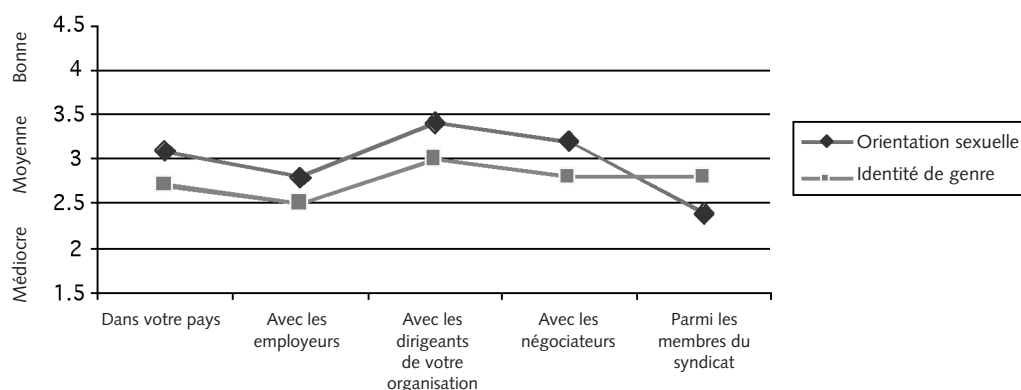
Les études révèlent que la prise de conscience de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre est très faible sur le lieu de travail. Sur les 32 organisations qui ont participé à l'enquête d'ILGA-Europe, 3 seulement déclarent que la prise de conscience est forte ou très forte, 9 la jugent moyenne et 20 estiment qu'elle est médiocre ou très médiocre. Ces résultats corroborent ceux d'autres études réalisées dans un certain nombre de pays. Ils révèlent que les personnes LGBT ne veulent pas ou ne peuvent pas révéler leur orientation sexuelle sur le lieu de travail de peur d'être rejetées par leurs collègues, d'être isolées au travail ou défavorisées par leurs employeurs en ce qui concerne l'accès aux promotions ou aux formations.

GRAPHIQUE 1 : L'ORIENTATION SEXUELLE EST L'UN DES MOTIFS DE DISCRIMINATION INTERDITS PAR LE DROIT EUROPÉEN. À VOTRE AVIS, QUEL EST LE DEGRÉ DE CONSCIENCE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ORIENTATION SEXUELLE DANS LES GROUPES SUIVANTS ?



Source : enquêtes de la CES et d'ILGA-Europe, 2007

GRAPHIQUE 2 : EST-IL FACILE OU DIFFICILE DE DISCUTER DE LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ORIENTATION SEXUELLE / L'IDENTITÉ DE GENRE ?



Source : Enquête CES, 2007

PARLER D'ORIENTATION SEXUELLE OU D'IDENTITÉ DE GENRE

Étant donné que le niveau général de prise de conscience est faible, il est très difficile pour des travailleurs LGBT de parler de discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle ou d'identité de genre avec leurs employeurs et dans les syndicats. Comme l'illustre le graphique 2, les enquêtes de la CES et d'ILGA-Europe montrent toutes deux que les personnes LGBT éprouvent d'énormes difficultés à discuter de ces questions avec les employeurs, les affiliés syndicaux et les négociateurs et qu'il est généralement plus facile d'en discuter avec des dirigeants syndicaux. L'enquête de la CES a notamment montré que 22 des 44 organisations de défense des LGBT qui ont répondu à l'enquête estiment qu'il est facile de discuter de ces questions avec la direction de l'organisation, alors que 31 estiment qu'il est difficile d'en parler aux employeurs.

Dans certains pays, l'instauration d'une protection juridique et un meilleur soutien à l'égalité des droits au niveau national ont contribué à sensibiliser plus largement la société. Ce qui a eu un impact positif sur les syndicats et les employeurs. Depuis plus de dix ans, la moitié des syndicats qui ont participé à l'enquête de la CES militent activement en faveur des droits des LGBT sur le lieu de travail. Dans ces syndicats, la connaissance de la législation existante est bonne, voire très bonne chez les dirigeants syndicaux. Cela peut s'expliquer en partie par une plus grande visibilité des personnes LGBT dans les médias et dans la société en général, et par l'existence de protections juridiques contre la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle.

De nombreux syndicats déclarent qu'en raison d'obstacles culturels et religieux importants, il est difficile d'amener les syndicats à s'occuper sérieusement des questions LGBT au niveau de la direction et dans les politiques syndicales. Certaines personnes interrogées affirment qu'il existe des préjugés profondément ancrés dans certaines communautés et dans certains groupes religieux.

- ▶ En 2007, le TUC a parrainé une initiative et une conférence sur les thèmes Religion, homophobie et droits de l'homme. Cette conférence rassemblait des participants de différentes confessions dans le but d'élaborer des stratégies visant à aborder l'homophobie dans les organisations religieuses et à lutter contre elle.
- ▶ Aux Pays-Bas, ce même type de dialogue sur l'homophobie a été organisé dans le cadre de réunions rassemblant des groupes religieux, des syndicats et des organisations de défense des LGBT. L'objectif était de débattre de l'homophobie. Pour de nombreux groupes, c'était la première fois qu'ils discutaient de cette question, avec un résultat souvent positif. Le processus consistait à sensibiliser et à débattre, et il a été étendu à des groupes plus larges. Avec comme résultat un plus grand respect des droits de l'homme et une meilleure compréhension des questions LGBT.

Fédération des Holebis, Belgique

Katrien Van Leirbergh de la Fédération flamande des holebis³, une organisation qui chapeaute des groupes LGBT, a donné pendant la conférence de la CES un exposé sur un projet baptisé LGBT@work. Elle a déclaré : « Le projet s'est attaqué à un certain nombre de problèmes sur le lieu de travail, notamment l'écart salarial entre les travailleurs hétérosexuels et homosexuels et les droits des LGBT sur le lieu de travail. Le projet a débuté lorsque le syndicat FGTB a contacté l'organisation dans le but d'organiser une journée consacrée à la diversité. Ce projet a donné lieu à une série d'ateliers sur la diversité auxquels participaient la FGTB, d'autres syndicats, des travailleurs syndiqués et le ministère de l'emploi. Le premier projet a démarré en 2006 et s'est achevé par la création d'un réseau syndical dont le but était de convaincre les syndicats et les employeurs de la nécessité de travailler sur les questions d'égalité des LGBT. En 2007-2008, un second projet a abouti à la création de réseaux LGBT spécifiques au sein des entreprises. Les entreprises impliquées dans ce projet sont Ford Globe et IBM. D'autres activités ont été organisées en collaboration avec la Fédération des entreprises belges et ont abouti au lancement d'un 'prix arc-en-ciel' décerné aux entreprises qui affichent les meilleures pratiques en ce qui concerne l'emploi des personnes LGBT. Le projet s'est lancé dans plusieurs autres activités : une enquête, une conférence, une campagne d'affichage « Tout va mieux quand on sort du placard », et la publication d'une brochure.

IDENTITÉ DE GENRE

Les enquêtes de la CES et d'ILGA-Europe révèlent toutes deux une prise de conscience très faible et beaucoup d'ignorance en ce qui concerne l'identité de genre. Les syndicats qui se sont penchés sur les problèmes de discrimination fondée sur l'identité de genre n'ont commencé à s'y intéresser que très récemment. Très souvent, les enquêtes ont montré que la prise de conscience de l'identité de genre en tant que concept est très faible et qu'on la confond fréquemment avec la question de l'égalité des sexes. Cette absence de prise de conscience et de compréhension peut induire des actions inappropriées. Dans certaines entreprises, par exemple, les personnes transgenres sont obligées d'utiliser les toilettes des personnes handicapées. Il semble que l'on ignore que les questions transgenres sont couvertes par la législation sur l'égalité des sexes. Dans l'enquête de la CES, 10 organisations déclaraient qu'il est facile de discuter de discrimination pour des motifs d'identité de genre avec les employeurs, alors que 29 organisations estimaient qu'une telle discussion est difficile ou très difficile. Bien que la connaissance des problèmes d'identité de genre soit très faible chez les affiliés, les négociateurs et les dirigeants syndicaux, l'enquête a montré que cette prise de conscience est légèrement plus élevée que chez les employeurs. L'enquête révèle qu'il y a peu d'exemples de négociations syndicales avec les employeurs sur des questions transgenres, voire même pas d'exemples du tout.

³ <http://www.holebifederatie.be/>

Informations tirées d'autres études en Europe

Des études réalisées en Europe, certaines organisées par des syndicats, font état de nombreux témoignages de discrimination à l'encontre des personnes LGBT.

- ▶ Des informations tirées de l'étude Eurobaromètre 2007 sur l'orientation sexuelle montrent que 64% des Européens pensent que les discriminations sont largement répandues dans leur pays et 51% estiment que l'on ne cherche pas suffisamment à lutter contre le problème. L'étude Eurobaromètre montre aussi que près de la moitié des Européens pensent que l'homosexualité reste un tabou dans leur pays et 31% d'entre eux estiment que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle a augmenté au cours des 5 dernières années. En Europe méridionale, en particulier à Chypre (86%), en Grèce (85%) et au Portugal (83%), la majorité de la population considère l'homosexualité comme un tabou. Géographiquement parlant, les résultats espagnols diffèrent puisque 46% des Espagnols la considèrent comme un tabou, ce qui correspond à la moyenne européenne de 48%.⁴
- ▶ En 2003, l'Institut suédois pour la vie professionnelle a effectué une étude sur l'ouverture d'esprit, les conditions de travail et la vulnérabilité sur le lieu de travail dans le cadre du projet syndical 'La voie est libre'⁵. Parmi les 14 000 réponses, on relève des expériences et opinions négatives et des stéréotypes qui conduisent les personnes LGBT à ne pas révéler leur orientation sexuelle à leurs collègues et encore moins à leurs clients. L'étude révèle que les hétérosexuels et les homosexuels ont une expérience très différente sur le lieu de travail. Beaucoup de personnes LGBT évitent d'évoquer leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au travail. Parmi celles qui s'abstiennent d'en parler, 40% ne participent pas aux conversations avec des collègues de peur de se trahir et 60% pensent que la plupart de leurs collègues savent de toute façon qu'ils/elles sont lesbiennes, gays ou bisexuels.
- ▶ En 2006, Ver.di a réalisé en Allemagne une enquête via Internet à laquelle 2 700 personnes ont répondu⁶. L'enquête a révélé que si 67% des lesbiennes et des gays cachaient leur orientation sexuelle en 1996, ce pourcentage était descendu seulement à 52% en 2006. Ce constat est étonnant étant donné que la situation juridique des travailleuses lesbiennes et des travailleurs gays s'est considérablement améliorée au cours des dix ans qui se sont écoulés entre les deux enquêtes. Environ les trois quarts des personnes interrogées ont été victimes de discriminations ou ont été défavorisées en raison de leur identité sexuelle ; une personne sur dix signale des violences physiques ou psychologiques. L'enquête demandait aussi aux collègues et aux directeurs d'évaluer leur réaction par rapport aux personnes qui révèlent leur orientation sexuelle au travail : 85 % des directeurs et 92% des collègues de travail disent avoir une réaction positive.
- ▶ Cinquante-deux pour cent des membres qui ont répondu à une récente enquête réalisée au Royaume-Uni par UNISON⁷ ont fait l'objet de harcèlement ou d'une autre forme de discrimination en raison de leur orientation sexuelle, et 50% dissimulaient leur orientation sexuelle au travail. Parmi les cas de discrimination, citons le fait de se voir refuser un emploi, des insultes ou des violences physiques de la part des collègues, des directeurs ou des usagers, une répartition inéquitable du travail ou un surcroît de surveillance, des attitudes discriminatoires en ce qui concerne leur aptitude à travailler avec des enfants et d'autres groupes vulnérables, de fausses allégations, le fait de se voir refuser une formation ou une promotion, la non-reconnaissance des familles, et le refus d'avantages accordés à d'autres travailleurs. 10% des personnes LGBT avaient changé d'emploi pour des raisons de discrimination sur le lieu de travail – car celle-ci existe en dépit de la loi en vigueur.
- ▶ En Slovénie, une étude effectuée en 2001⁸ a montré que plus de vingt pour cent des personnes interrogées ont fait l'objet de discrimination sur le lieu de travail en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre. Une étude de la Section des lesbiennes ŠKUC - LL du centre culturel des étudiants de Ljubljana, effectuée en 2001, révèle que plus de vingt pour cent des sondés homosexuels hommes et femmes ont déjà vécu l'une ou l'autre forme de discrimination au

4 Voir : <http://www.stop-info/7530.o.html#42274>

5 Voir : <http://www.frittfram.se/default.asp?lid=1>

6 Voir : www.regenbogen.verdi.de

7 Voir : www.unison.org.uk/out/index.asp

8 Voir : www.ljudmila.org/lesbo/equal/

travail en raison de leur orientation sexuelle. Plus de la moitié des personnes interrogées cachent leur orientation sexuelle au travail. La discrimination se manifeste sous différentes formes : le fait de dissimuler son orientation sexuelle sur le lieu de travail, le harcèlement des collègues et / ou des supérieurs hiérarchiques (paroles injurieuses, moqueries, propos insultants, commentaires, plaisanteries, remarques), le harcèlement sexuel et la violence physique. L'enquête montre en outre l'existence de discriminations pendant le processus de recrutement, le manque d'accès aux promotions, des licenciements abusifs, le refus d'une pension, d'une assurance sociale et d'une assurance santé pour les partenaires, le refus d'un congé pour soins aux personnes dépendantes et d'un congé parental, et le refus d'avantages professionnels accordés aux autres travailleurs.

La mise en œuvre des droits des personnes LGBT au travail a peu progressé dans certains pays. Les exemples cités par des intervenants turcs et polonais pendant la conférence de la CES montrent que les syndicats ont du pain sur la planche s'ils veulent améliorer les droits des travailleurs LGBT.

Turquie

S'adressant aux participants de la conférence de la CES, Kursad Kahramanoglu, membre de l'ONG de défense des LGBT KAOSGL, a expliqué qu'il n'existe pas de législation anti-discrimination en Turquie et que le climat politique actuel est hostile aux LGBT et aux droits syndicaux. Dans son exposé, il a déclaré : « Il reste beaucoup à faire avant que l'on reconnaisse que les droits des LGBT sont des droits syndicaux. Étant donné qu'il n'y a pas de protection juridique, il est important que les syndicats soient présents pour débattre des droits des LGBT et les défendre. Il faut que les syndicats militent clairement en faveur des droits des LGBT, qu'ils soient présents pendant les manifestations de type Gay Pride et que l'on remarque l'accueil positif qu'ils réservent aux personnes LGBT. Les syndicats sont confrontés à deux défis majeurs en Turquie : les ressources et le climat politique auquel ils sont confrontés. Des changements doivent intervenir dans le climat politique et dans les mentalités, la culture et les attitudes des syndicalistes. De nombreux syndicalistes se demandent ce que l'homosexualité a à voir avec les syndicats. Nous devons montrer que les travailleurs LGBT sont victimes d'homophobie et de harcèlement sur le lieu de travail. Par exemple, ces travailleurs peuvent perdre leur emploi, se voir refuser une promotion ou ne pas être invités à suivre des cours de formation. Ces exemples expliquent pourquoi les droits des LGBT sont des droits syndicaux. Les dirigeants syndicaux doivent élever la voix et affirmer haut et fort que les droits des LGBT sont des droits syndicaux. Lorsqu'ils le feront, les syndicats agiront en conséquence ».

Kursad préconise également le renforcement des liens entre les syndicats sur le plan des droits des LGBT : « Il est important qu'il y ait des liens européens et internationaux avec les syndicats turcs pour que les dirigeants syndicaux des autres pays puissent montrer aux syndicats turcs qu'il s'agit bien là d'une question syndicale. Les dirigeants syndicaux doivent évoquer le problème pendant leurs comités exécutifs et leurs réunions publiques et être considérés comme des défenseurs des droits des LGBT. Il faudrait que la CES demande aux syndicats ce qu'ils font en Turquie. Les militants LGBT en Turquie travaillent avec acharnement sur les questions LGBT. En Turquie, KAOS GL est une ONG importante qui a été fondée par des syndicalistes. Elle publie le seul magazine gay national en Turquie et a joué un rôle important dans la sensibilisation aux droits des LGBT. Nous espérons qu'à l'avenir, l'organisation pourra s'associer à d'autres projets syndicaux en Europe afin d'organiser une formation sur les droits des LGBT.

Pologne

Dariusz Cichón de la confédération syndicale polonaise OPZZ a expliqué qu'il existe des contraintes politiques et sociales qui rendent le climat difficile pour les syndicats ainsi que pour les personnes LGBT. En Pologne, les syndicats représentent 20 pour cent des travailleurs. Dariusz a déclaré : « La plupart des syndicats connaissent peu et sont peu sensibilisés aux questions d'égalité des LGBT et à ce que le terme signifie. Les principaux défis consistent à sensibiliser, à faire mieux comprendre les questions d'égalité des LGBT et à promouvoir un changement de mentalité dans le public. Actuellement, il n'y a pas de politique LGBT dans aucun des syndicats polonais. Les mesures prises par le précédent gouvernement de droite ont abouti à l'annulation d'une manifestation LGBT en Pologne. Cependant, un changement de gouvernement a amélioré la situation et l'environnement est plus ouvert aujourd'hui. En Pologne, de plus en plus d'ONG et de syndicats souhaitent dans le futur nouer des liens plus étroits avec les ONG actives auprès de la communauté LGBT. L'intérêt que les syndicats portent aux questions LGBT est très récent. Les syndicats ont œuvré pour promouvoir la tolérance, et la tolérance vis-à-vis de la communauté LGBT est au cœur de ces activités. Cependant, la Pologne est un pays très pieux et même si de nombreuses personnes ne sont ni homophobes ni intolérantes, l'Église catholique a un impact sur les attitudes quotidiennes par rapport à l'homosexualité. Aujourd'hui, il y a un nouvel espace où faire preuve de tolérance. En Pologne, les syndicats jouent un rôle particulier parce qu'ils montrent que la société est ouverte et tolérante. Ce point est particulièrement important étant donné l'histoire récente de la Pologne ».

3 Les politiques de l'Union européenne en matière d'égalité des LGBT

Introduction

Comme nous l'avons mentionné dans l'introduction, l'orientation sexuelle est incluse dans le cadre législatif européen sur l'égalité depuis le Traité d'Amsterdam en 1997. La directive 2000/78/CE portant sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail couvre l'orientation sexuelle, et les directives européennes sur l'égalité des sexes couvrent l'identité de genre en tant qu'élément de l'égalité des sexes.

L'orientation sexuelle est couverte par la directive cadre sur l'égalité.

La directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (qui couvre l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation quels que soient la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle).

Quant à l'identité de genre, elle est couverte elle aussi par la législation sur l'égalité des sexes.

- > Directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.
- > Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.
- > Directive 2004/113/CE du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.
- > La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) a été adoptée par la Commission en juillet 2006 (la directive remaniée qui rassemble toute la législation sur l'égalité des sexes en un seul texte).

Bien que les syndicats dans de nombreux pays aient eu recours à cette législation pour défendre les droits des LGBT sur le lieu de travail, il y a une disparité entre la loi et les réalités vécues par de nombreuses personnes LGBT. La directive sur l'égalité en matière d'emploi n'est pas encore totalement mise en œuvre dans tous les États membres et, par conséquent, des procédures d'infraction sont actuellement en cours. Par exemple :

- ▶ Dans certains États membres tels que l'Estonie, la définition du harcèlement est plus restrictive dans le droit national que dans la directive.
- ▶ Dans certains États membres comme la France, il n'existe pas de dispositions particulières qui rendent illégale la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle.
- ▶ La Lettonie n'interdit pas la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans le cadre de l'orientation professionnelle et de la formation.
- ▶ Dans de nombreux pays, les organismes et comités nationaux en charge de la non-discrimination ne s'occupent pas de l'orientation sexuelle.

La nécessité d'un cadre législatif global

La portée des directives européennes existantes en matière de non-discrimination, qui se fondent sur l'article 13 du Traité d'Amsterdam, varie. La protection contre la discrimination fondée sur le sexe ou la race est beaucoup plus large que celle concernant la discrimination basée sur la religion et les convictions, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle. Outre le fait qu'elle est condamnable du point de vue des droits de l'homme, cette différence de portée peut influencer les choix des gens dans le domaine du travail, des études ou des voyages dans un autre pays de l'UE. Et elle peut aussi influencer les décisions des entreprises concernant l'endroit où elles s'installent ou offrent leurs services. L'annonce par la Commission européenne d'une nouvelle directive couvrant l'accès aux biens et aux services redressera cette situation. Pour se préparer, la Commission européenne a effectué une étude d'impact qui comprenait une consultation publique à laquelle ont participé des partenaires clés à l'échelon européen, notamment la CES et ILGA-Europe.

Les syndicats et ONG estiment qu'il faut adopter une approche globale de la non-discrimination. En effet, la non-discrimination en-dehors du marché de l'emploi est souvent une condition préalable à l'égalité sur le lieu de travail, car l'accès à un enseignement de qualité et abordable, le transport vers et depuis le lieu de travail, l'accès au logement, etc. sont étroitement liés au domaine de l'emploi.

Égalité des LGBT et politique de l'Union européenne : Belinda Pyke, Commission européenne

Dans son exposé pendant la conférence, Belinda Pyke de la Commission européenne a souligné l'importance de 2007 en tant qu'Année européenne de l'égalité des chances pour tous, qui marque également le dixième anniversaire de la signature de l'article 13 du Traité d'Amsterdam. C'est le Traité d'Amsterdam qui nous a permis d'améliorer la protection contre la discrimination au niveau européen, en interdisant notamment toute discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle. C'est sur cette base que la Commission européenne a pris des mesures pour défendre l'égalité dans un certain nombre de domaines, y compris la transposition de la directive sur l'égalité de traitement, l'organisation des formations et la sensibilisation des États membres et de la Turquie à l'égalité, et c'est sur cette base qu'elle a préconisé un cadre d'égalité qui intègre l'orientation sexuelle.

Elle a déclaré : « Nous devons bien admettre qu'en dépit des progrès réalisés aujourd'hui dans la lutte contre la discrimination en Europe, la situation est loin d'être idéale. Nous savons que la discrimination continue trop souvent d'empêcher les gens de réaliser leur plein potentiel. L'Union européenne apporte sa contribution à la pleine égalité de tous, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre. Mais il reste du pain sur la planche dans ce domaine et de nouveaux progrès doivent être réalisés. Plus particulièrement, il faut saisir les opportunités qu'offre l'article 13 du Traité d'Amsterdam ».

« Je pense que nous avons toutes les raisons d'être fiers de ce que nous avons réalisé. La directive cadre européenne sur l'emploi qui date de 2000 a lancé un message fort aux personnes LGB – et à leurs employeurs – à propos de l'équité et du respect qu'elles sont en droit d'attendre au travail. Suite à ces lois, de nombreuses organisations et entreprises ont pris des mesures positives pour garantir que leur personnel homosexuel ne soit pas victime de discrimination. Et nous avons constaté une prise de conscience croissante de la part des autorités nationales, des organismes de promotion de l'égalité, des ONG et des organisations de partenaires sociaux quant à la nécessité d'inclure l'identité de genre dans leur programme de travail. Plusieurs affaires de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ont été portées devant des tribunaux nationaux, en Autriche, par exemple. Mais dans d'autres pays, de tels exemples sont rares ou inexistantes ».

« Le mouvement syndical européen a un rôle crucial à jouer dans la lutte contre la discrimination et dans la défense de l'égalité des chances. Les syndicats devraient tirer pleinement parti des rôles spécifiques que leur confèrent les articles 7 et 11 de la directive sur l'égalité raciale, et les articles 9 et 13 de la directive sur l'emploi. De toute évidence, les syndicats sont indispensables à la mise en place de lieux de travail paisibles, démocratiques, bien gérés, sains et prospères, qui s'engagent en faveur de l'égalité des chances et encouragent celle-ci. »

« Les syndicats sont des vecteurs du dialogue social et à ce titre, ils peuvent combattre la discrimination en recourant à différents moyens : en négociant avec les employeurs, en aidant les victimes de discrimination à trouver une solution avec les employeurs, en encourageant l'égalité et la diversité sur le lieu de travail, en contrôlant et en recueillant des informations sur la discrimination. Les syndicats peuvent collaborer avec des organismes nationaux de promotion de l'égalité, défendre et militer en faveur du changement et dénoncer les gouvernements et les employeurs qui encouragent des politiques contraires aux objectifs des syndicats. Et ils peuvent bien sûr s'efforcer de modifier les attitudes de leurs membres. De nombreux syndicats nationaux prennent clairement la responsabilité à la fois de promouvoir un environnement professionnel exempt de toute discrimination et d'aider les victimes de discrimination. Permettez-moi de souligner à ce propos le travail extrêmement précieux que mène UNISON au Royaume-Uni en faveur des droits des personnes transgenres au travail. Mais je pense que nous aurions beaucoup à gagner si nous faisons connaître davantage ce travail et si nous encourageons les échanges et l'apprentissage mutuel. C'est particulièrement important en ce qui concerne l'orientation sexuelle et l'identité de genre, car il s'agit souvent de problèmes occultés sur le lieu de travail. La Commission désire vivement contribuer à ce processus. Elle lancera cette année, en étroite collaboration avec la CES, une étude approfondie dont le but est d'identifier les bonnes pratiques dans la lutte contre la discrimination ».

« Les syndicats sont également bien placés pour travailler avec des ONG afin d'atteindre des objectifs communs – le projet que la CES a organisé avec ILGA-Europe en est un excellent exemple. Je crois fermement que les ONG peuvent devenir une ressource pour les syndicats dans le cadre de leur travail. L'égalité totale des personnes LGBT ne sera mise en œuvre que si le climat politique plus large lui est favorable. Nous savons que la discrimination est souvent le fait d'individus. Ces dernières années, nous avons pourtant entendu ici et là des déclarations qui révèlent une discrimination institutionnalisée et parfois même de l'homophobie. Pour combattre l'homophobie, nous devons utiliser tous les outils à notre disposition, en combinant les mesures législatives et des mesures à plus long terme pour modifier les stéréotypes et les comportements. Les préjugés qui subsistent ne disparaîtront pas d'eux-mêmes ».

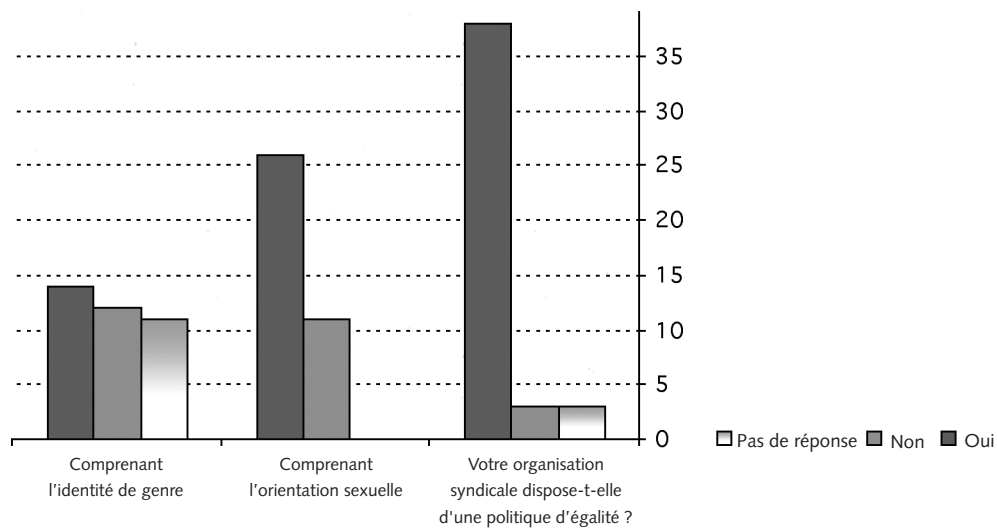
4 Politiques syndicales d'égalité des personnes LGBT

Introduction

Le point de départ de l'action syndicale en matière d'égalité des LGBT consiste à élaborer des politiques syndicales spécifiques. Les politiques syndicales peuvent avoir comme effet de créer un climat positif et de faire mieux connaître les questions LGBT. Il est bien sûr essentiel que les syndicats, en tant qu'employeurs, disposent de politiques explicites visant à promouvoir l'égalité des personnes LGBT et qu'ils fassent figure d'employeurs modèles.

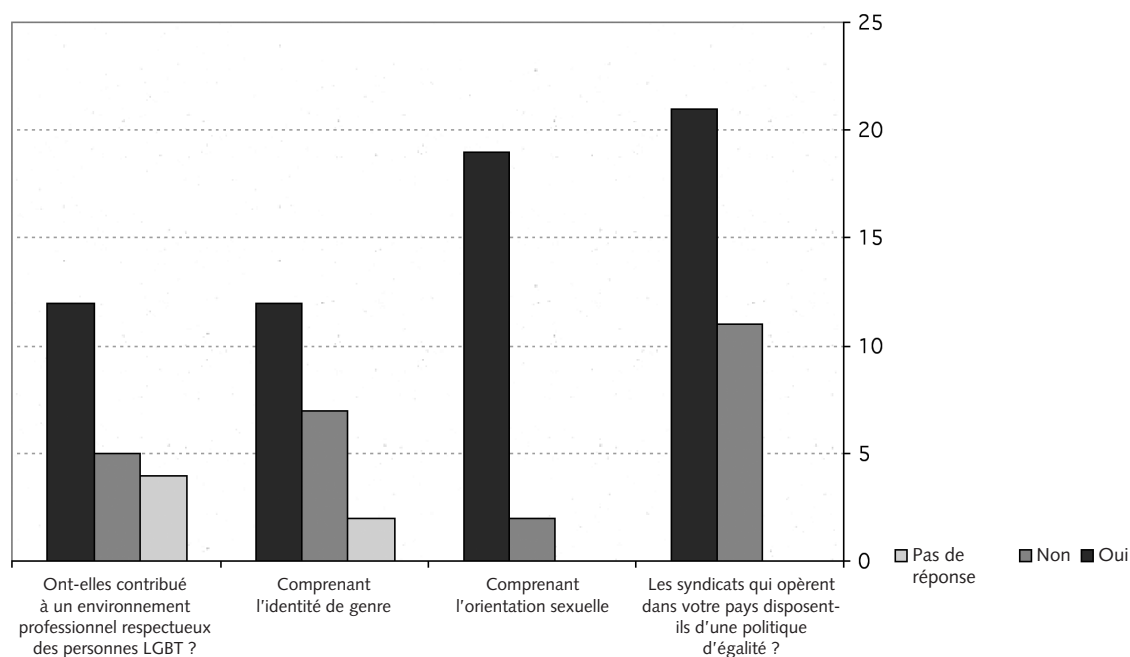
L'étude de la CES a révélé qu'un nombre croissant de syndicats ont élaboré des politiques spécifiques en ce qui concerne les droits des LGBT sur le lieu de travail. Le graphique 3 montre que bien que 38 organisations sur 44 (86%) disposent d'une politique d'égalité, toutes ne se réfèrent pas explicitement à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre ; 26 organisations (70%) incluent l'orientation sexuelle dans leurs politiques d'égalité et très peu font référence à l'identité de genre. Ces résultats correspondent à ceux de l'enquête d'ILGA-Europe présentée au graphique 4 : 21 organisations sur 32 déclarent que dans leur pays, les syndicats disposent de politiques d'égalité, 19 y intègrent l'orientation sexuelle et 12 y font référence à l'identité de genre. L'enquête révèle aussi qu'en dépit de cette évolution des politiques, seules 13 organisations estiment que ces politiques ont contribué à un environnement professionnel respectueux des personnes LGBT.

GRAPHIQUE 3 : POLITIQUES SYNDICALES : ENQUÊTE DE LA CES



Source : Enquête de la CES, 2007

GRAPHIQUE 4 : POLITIQUES SYNDICALES



Source : Enquête d'ILGA-Europe, 2007

Que peuvent faire les syndicats pour élaborer et mettre en œuvre des politiques d'égalité en faveur des LGBT ?

- Évoquer les questions LGBT dans les sections locales des syndicats et dans les entreprises et chercher à obtenir un soutien aux politiques d'égalité des LGBT au niveau national.
- Une condition préalable est que les travailleurs LGBT soient eux-mêmes un élément moteur pour ce qui concerne les questions d'égalité des LGBT.
- Veiller à ce que les questions LGBT figurent au programme de l'élaboration des politiques en adoptant des résolutions sur les droits des LGBT pendant les congrès et les conférences syndicales.
- Adopter et mettre en œuvre des politiques visant à éliminer la discrimination dans les structures syndicales au niveau local, régional et national.
- Là où des engagements politiques existent déjà, veiller à ce qu'il y ait des ressources et un engagement à les diffuser et à les appliquer.
- Intégrer les questions d'égalité des LGBT dans les négociations collectives.
- Utiliser comme modèle l'expérience des pays qui disposent de cadres politiques bien établis en matière d'égalité des LGBT.

Que peut-on inclure dans une politique syndicale sur l'égalité des personnes LGBT ?

- Expliquez clairement l'engagement du syndicat en matière d'égalité des LGBT à tous les niveaux de l'organisation et montrez en quoi cette égalité est une question syndicale.
- Expliquez comment le syndicat progressera sur les questions d'égalité des LGBT, par exemple en mettant sur pied un réseau LGBT ou un groupe auto-organisé, en mettant au point des programmes d'éducation et de formation et des programmes d'action positifs et en sensibilisant les membres du syndicat.
- Précisez comment la politique sera communiquée aux affiliés et aux employeurs, par exemple, par le biais des bulletins d'information syndicaux, par une couverture médiatique, des séminaires, des conférences et des réunions.
- Décrivez comment le syndicat mettra en œuvre et intégrera les questions d'égalité des LGBT dans les négociations collectives.

- ▶ Veillez à ce qu'il y ait une structure claire d'organisation et de diffusion des informations sur les questions d'égalité des LGBT. Il peut s'agir d'un dirigeant spécialement désigné ou de responsabilités spécifiquement confiées à des dirigeants au niveau local, régional et national. Il peut s'agir aussi de mécanismes particuliers permettant une représentation des membres LGBT dans les comités syndicaux de prise de décisions.
- ▶ Veillez à ce que des mécanismes clairs soient mis en place pour que les questions d'égalité des LGBT soient intégrées au travail des organes syndicaux de prise de décisions, y compris dans les sections locales et dans les organes exécutifs et de prise de décision des syndicats nationaux.
- ▶ Identifiez les mécanismes qui permettront de diffuser les progrès réalisés dans l'application de la politique et son contrôle régulier.

FNV, Pays-Bas

Lucia van Westerlaak du FNV aux Pays-Bas a donné un exposé pendant la conférence de la CES et présenté les trois priorités politiques que le FNV a définies dans le cadre de son travail sur l'égalité des personnes LGBT. Premièrement, il y a la création d'une plateforme pour les membres et les dirigeants syndicaux chargés des questions LGBT. Deuxièmement, une pression est exercée sur les dirigeants syndicaux et les hommes politiques pour qu'ils intègrent les questions LGBT dans les conventions collectives et les lois. Et troisièmement, des mesures sont prises pour améliorer le climat sur le lieu de travail et le climat politique en ce qui concerne les droits des LGBT. Elle a déclaré : « De nombreux syndicats ont travaillé activement pour permettre aux travailleurs LGBT de se rencontrer et pour organiser des formations sur le lieu de travail. Le FNV et ses syndicats affiliés ont participé et parrainé des événements LGBT tels que la Gay Pride dans le but de faire mieux connaître le travail des syndicats dans ce domaine. Les syndicats ont aussi milité en faveur de l'égalité juridique des personnes LGBT, l'égalité de traitement dans les pensions, le congé parental et d'autres droits sur le lieu de travail. Néanmoins, un climat hostile continue de régner dans l'ensemble de la société et dans les entreprises. En 2008, le FNV lance un nouveau projet de lutte contre l'isolement, l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail. Il a l'intention de rédiger des codes et des politiques de bonne conduite. En même temps, les leaders d'opinion et les dirigeants syndicaux seront invités à parler de ces questions et à faire prendre conscience que la discrimination et le harcèlement existent sur le lieu de travail ».

Au Royaume-Uni, le TUC a adopté dès 1985 une politique d'égalité des LGBT. En 2005, le TUC a effectué une enquête sur l'égalité qui a donné les résultats suivants :

- ▶ 70% des syndicats ont pris des dispositions en faveur des travailleurs LGBT.
- ▶ Une majorité a publié des lignes directrices sur les droits des LGBT en termes d'emploi et de négociation.
- ▶ 50% ont publié des documents à l'intention des travailleurs et des membres LGBT.
- ▶ 75% diffusent des informations sur l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail dont la moitié font plus particulièrement référence à l'orientation sexuelle.

Exemple : Syndicat national des Enseignants, Royaume-Uni

Le syndicat national des enseignants du Royaume-Uni a élaboré des lignes directrices pour Lutter contre l'intimidation homophobe dans les écoles. Ce document affirme que l'intimidation homophobe est un gros problème dans les écoles : certaines personnes servent de boucs émissaires en raison de leur orientation sexuelle supposée ou réelle. De nombreux jeunes LGBT sont victimes d'intimidation. Il peut s'agir d'agressions physiques, d'insultes, de plaisanteries, d'isolement et de moqueries. Parmi les stratégies pratiques qui permettent de lutter contre l'intimidation homophobe, citons l'élaboration de stratégies anti-intimidation et de politiques d'égalité des chances pour empêcher l'intimidation homophobe, la formation et la sensibilisation du personnel éducatif, des procédures efficaces et un contrôle des politiques.
http://www.teachers.org.uk/resources/pdf/Tackling_Homophobia.pdf

5 Syndicaliser les travailleurs LGBT

Introduction

Les syndicats qui défendent résolument l'égalité des personnes LGBT sont aussi ceux qui ont élaboré des stratégies visant à syndicaliser ces travailleurs. La syndicalisation des travailleurs LGBT peut être extrêmement bénéfique pour les syndicats. Elle peut lancer un signal disant que les syndicats sont résolument partisans de l'égalité et de la non-discrimination parce qu'il s'agit de droits syndicaux, et cette position les aidera à recruter de nouveaux membres.

Il y a de nombreuses manières permettant aux syndicats de syndicaliser les travailleurs LGBT. Voici dix mesures que vous pouvez prendre pour favoriser l'égalité des personnes LGBT dans votre syndicat.

Dix mesures pour parvenir à une égalité des LGBT dans votre syndicat

- **Mesure n° 1** : montrez que le syndicat est résolument en faveur de l'égalité des personnes LGBT en formulant une déclaration de politique générale en ce sens. Montrez votre engagement en participant aux manifestations locales de type Gay Pride.
- **Mesure n° 2** : instaurez des mesures visant à accroître la notoriété et la visibilité du syndicat pour que les groupes et les individus comprennent qu'adhérer à un syndicat peut leur être bénéfique.
- **Mesure n° 3** : à l'intérieur du syndicat, créez un climat qui permettra aux travailleurs LGBT de 'sortir du placard' ; cet élément est important car il encouragera les personnes LGBT à aider le syndicat à promouvoir les droits des LGBT au travail. Offrez à vos membres LGBT des occasions de se rencontrer et de travailler en réseau.
- **Mesure n° 4** : travaillez en étroite collaboration et créez des alliances avec les ONG et les organisations de la communauté LGBT, et établissez des contacts au niveau local.
- **Mesure n° 5** : mettez en place une politique syndicale axée sur les droits des LGBT et rendez-la obligatoire dans tous les organes syndicaux de prise de décisions et à tous les niveaux du syndicat.
- **Mesure n° 6** : publiez les politiques et les engagements syndicaux relatifs à l'égalité des personnes LGBT dans les journaux syndicaux, les bulletins d'information et la presse générale.
- **Mesure n° 7** : préparez du matériel promotionnel sur les questions d'égalité des LGBT que vous pourrez utiliser dans le cadre de la syndicalisation et du recrutement.
- **Mesure n° 8** : participez à des campagnes axées sur les LGBT et la communauté, par exemple, pour exiger des changements législatifs. Participez à des événements tels que la Journée internationale contre l'homophobie (17 mai) ou à des campagnes locales pour des infrastructures et des services à la communauté.
- **Mesure n° 9** : participez et financez les manifestations de type Gay Pride et autres événements LGBT et, à cette occasion, diffusez des informations sur les activités syndicales. Ces activités peuvent consister à parrainer une telle manifestation et à y participer avec des banderoles, du matériel promotionnel et des informations sur le syndicat.
- **Mesure n° 10** : veillez à prévoir des ressources et désignez un responsable qui soutiendra les membres LGBT.

Et enfin, n'oubliez pas le 'T' en parlant des droits des LGBT. Souvent, les droits des personnes transgenres sont absents des programmes de travail syndicaux. Commencez par formuler une déclaration positive sur les droits transgenres sur le lieu de travail, puis élaborez des politiques et des actions spécifiques pour que le 'T' ne soit pas ignoré !

Action syndicale pour la syndicalisation des travailleurs LGBT

Allemagne : groupe LGBT Ver.di

Claus Brandt et Colin de la Motte-Sherman de Ver.di, le syndicat allemand des services, ont donné un exposé pendant la conférence sur le rôle du groupe LGBT de Ver.di. Ils ont expliqué comment le groupe « organise des séminaires de formation et milite à l'intérieur et à l'extérieur du syndicat dans le but d'influencer les dirigeants du syndicat. Il fournit des informations sous forme de publications et sur son site Internet. Il a participé aux festivals de rue LGBT et aux Gay Prides, il a sensibilisé aux questions LGBT dans les médias et dans le syndicat pour lutter contre les idées stéréotypées en la matière. Il a mené une campagne en faveur de la mise en œuvre de réglementations visant à lutter contre la discrimination sur le lieu de travail. Il a proposé des conventions d'entreprise types pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail ». En outre, le groupe a mené des actions pour soutenir les membres LGBT en Pologne, le pays voisin. Une rencontre sur le thème *Droits de l'homme et homophobie en Pologne* s'est tenue en 2006 avec des représentants du groupe LGBT de Ver.di et Amnesty International. Le groupe a aussi soutenu le mouvement des droits de l'homme en Russie dans le domaine de l'égalité des personnes LGBT. Le groupe LGBT national de Ver.di s'est vu décerner le Prix du courage civique à la Gay Pride de Berlin en 2007. Claus a expliqué comment le groupe LGBT de Ver.di a « réussi à ce que les questions LGBT soient intégrées aux activités syndicales et aux structures de prise de décisions ». Un exemple est le rapport intitulé *Respectez la diversité : luttiez contre la discrimination des gays, des lesbiennes, des bisexuels et des personnes transgenres*. Ce rapport décrit le travail réalisé par les délégués suite aux décisions du congrès de 2003 et la manière dont ces décisions ont été appliquées. Des revendications spécifiques ont été formulées pour que la loi et les négociations salariales mettent fin à la discrimination à l'encontre de personnes LGBT, et pour que l'on intègre le travail LGBT à tous les niveaux du syndicat. En 2007, une conférence spéciale a été organisée par le groupe LGBT national : *La dignité humaine exige le respect de la diversité - lesbiennes, gays, bisexuels et personnes transgenres sur leur lieu de travail*. La conférence précédait le congrès de Ver.di et son objectif était de préparer des motions et de proposer des politiques syndicales sur l'égalité des personnes LGBT sur le lieu de travail. Parmi les questions débattues, citons l'application de la loi générale sur l'égalité de traitement qui évoquait les faiblesses de la législation ; la mise en œuvre de l'égalité pour les partenariats homosexuels dans les négociations salariales et la fiscalité ; une action syndicale contre la discrimination des personnes séropositives et malades du SIDA ; la participation active des personnes LGBT à l'élaboration du processus de diversité ; l'inclusion des personnes LGBT dans le paragraphe de la constitution relatif à l'égalité, et le travail international effectué par les syndicats en faveur des droits des personnes LGBT. Ces textes sont disponibles en Allemagne sur le site Internet du groupe LGBT national www.regenbogen.verdi.de

De nombreux syndicats sont actifs pendant les manifestations de type Gay Pride et certains les parrainent. En installant un stand sur le thème des droits des LGBT dans l'entreprise, en manifestant sous la bannière syndicale ou en distribuant des informations et du matériel promotionnel, les syndicats montrent qu'ils existent et défendent les droits des LGBT. Les syndicats peuvent aussi jouer un rôle proactif pendant des événements de type Gay Pride en abordant les questions d'égalité sur le lieu de travail avec les ONG et les groupes locaux.

Lorsque UNISON au Royaume-Uni a parrainé pour la première fois la Gay Pride à Londres il y a quelques années, une forte opposition s'est manifestée au sein même du syndicat. En effet, certains refusaient que l'on dépense de l'argent pour une activité qu'ils jugeaient inappropriée. Cependant, la présence du syndicat à la manifestation et son engagement manifeste en faveur des LGBT ont porté leurs fruits. En effet, le syndicat a pu recruter un grand nombre de nouveaux membres et l'investissement initial sous forme de parrainage s'est avéré payant !

Syndicalisation pour l'égalité des personnes LGBT, Nick Crook, UNISON, Royaume-Uni

« L'égalité commence au sein même du syndicat. L'égalité des personnes LGBT est une question propre au lieu de travail et les syndicats doivent se mobiliser clairement en faveur de l'égalité des personnes LGBT avant de pouvoir s'atteler réellement aux problèmes des LGBT. »

UNISON est un syndicat des services publics au Royaume-Uni. Il représente 1,3 million de membres. L'égalité est l'un de ses principaux objectifs depuis sa création en 1992 suite à la fusion de trois syndicats. UNISON estime que les membres LGBT ont le droit d'attendre de leur syndicat qu'il fasse progresser les droits économiques, sociaux, culturels et politiques. Ces deux dernières années, UNISON a travaillé plus particulièrement sur les questions transgenres. Le syndicat s'est engagé à syndicaliser les travailleurs LGBT et estime que leur organisation est exactement identique à celle de n'importe quel groupe de travailleurs défavorisés. Elle nécessite un engagement, du temps et des ressources. Un point crucial est l'importance de la négociation pour les travailleurs LGBT.

Les lesbiennes, les gays, les bisexuels et les personnes transgenres se voient encore et toujours refuser l'égalité sur le lieu de travail. Trop souvent, nous sommes confrontés à la discrimination et au harcèlement au lieu d'être traités de manière équitable... Les membres lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres se syndicalisent au niveau local et national pour se soutenir mutuellement, pour repérer et lutter contre la discrimination, pour sensibiliser aux droits des LGBT et militer pour faire évoluer les choses. Chaque année, le syndicat organise une conférence nationale pour les LGBT. Il met sur pied et donne des formations aux représentants syndicaux, au personnel et aux directeurs dans les entreprises sur le thème de l'égalité quelles que soient l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Les travailleurs LGBT sont confrontés à de nombreuses formes de discrimination sur le lieu de travail. Ils peuvent se voir refuser un emploi, être licenciés, se voir refuser une promotion. Ils peuvent être victimes de harcèlement et d'intimidation, s'isoler eux-mêmes sur le lieu de travail, et leurs partenaires de même sexe peuvent se voir refuser certains avantages.

Une enquête d'UNISON a montré que 52% des membres LGB ont été victimes de discrimination au travail, et la moitié des travailleurs transgenres ont changé d'employeur ou ont été contraints de le faire en raison de conditions de travail intolérables.

La discrimination existe sur le lieu de travail parce que la culture de l'entreprise soit encourage soit tolère les différences entre travailleurs. Même dans les pays où il existe une protection juridique totale, des études révèlent que 50% des travailleurs LGB cachent leur orientation sexuelle au travail. C'est pourquoi les travailleurs LGBT devraient pouvoir attendre de leur syndicat qu'il s'attaque à la discrimination dont ils sont victimes.

Les syndicats doivent évoluer s'ils veulent garantir l'égalité et négocier avec succès pour le compte de leurs membres LGBT. Il y a un certain nombre d'actions que les syndicats doivent mener.

- > Tout d'abord, ils doivent adopter des politiques syndicales explicites en ce qui concerne l'égalité des personnes LGBT ; ces politiques doivent comporter un cadre permettant de lutter contre l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail étant donné que ce sont les principaux problèmes auxquels les travailleurs LGBT sont confrontés. Les politiques doivent aborder les problèmes de recrutement et de sélection, prévoir des initiatives en faveur des familles et de l'équilibre entre la vie professionnelle et privée, aborder la question des maladies et des absences, prévoir des procédures disciplinaires et des procédures de règlement des conflits, s'attaquer aux problèmes liés à l'évolution de la carrière et à l'évaluation professionnelle.
- > Deuxièmement, les syndicats doivent créer un espace où leurs membres LGBT pourront se rencontrer et s'organiser. Il peut s'agir de groupes auto-organisés, de ressources spécifiques destinées aux contacts entre LGBT et de conférences. La syndicalisation des travailleurs LGBT est un élément clé du travail d'UNISON et elle nécessite un engagement, du temps et des ressources. Elle commence par un engagement public du syndicat et par une collaboration avec les organisations de défense des LGBT, des annonces publiées dans la presse LGBT et la participation à des événements LGBT comme la gay Pride. Elle nécessite aussi du matériel destiné aux travailleurs LGBT. Le syndicat UNISON s'est rendu compte que la meilleure manière de recruter ces membres consiste à faire appel à des recruteurs qui leur ressemblent.
- > Troisièmement, les syndicats doivent examiner leurs propres politiques d'emploi et veiller à ce qu'elles ne défavorisent pas les dirigeants et le personnel LGBT.
- > Quatrièmement, les questions LGBT doivent être totalement intégrées au travail des syndicats, en particulier les négociations collectives.
- > Cinquièmement, les militants et les dirigeants syndicaux doivent être sensibilisés aux questions LGBT.

Les syndicats doivent élaborer en collaboration avec les employeurs, des plans d'action exhaustifs en faveur de l'égalité. L'élément central doit être une déclaration en faveur de l'égalité des chances et faisant référence en particulier à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. Les syndicats doivent aussi négocier les principes qui régissent la mise en œuvre des plans pour laisser aux directeurs le moins de latitude possible pour des attitudes et des jugements personnels. Les plans doivent prévoir des campagnes d'information et le contrôle de leur mise en œuvre.

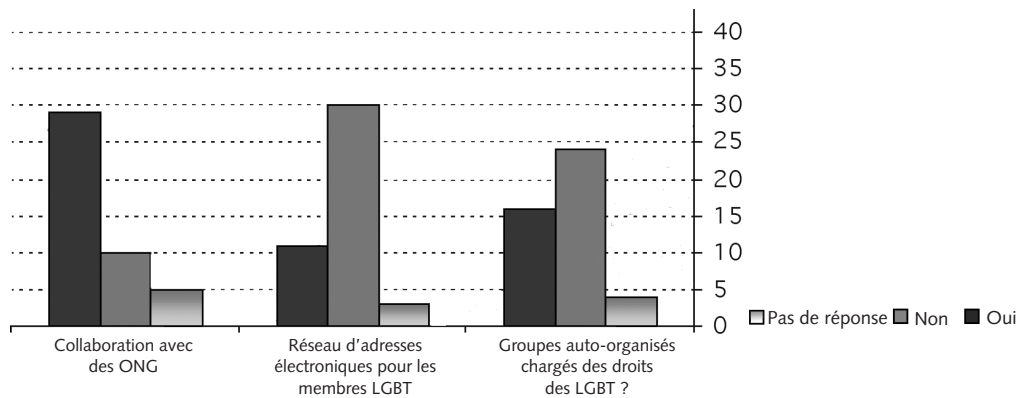
Les travailleurs transgenres connaissent des formes particulières de discrimination. Il faut qu'ils soient traités selon le genre dans lequel ils vivent et celui-ci doit apparaître dans leurs dossiers personnels. Les syndicats devraient négocier une période de congé pendant le changement de sexe si nécessaire.

6 Activités syndicales visant à mettre fin aux discriminations sur le lieu de travail

Introduction

L'enquête de la CES révèle que les syndicats organisent des activités LGBT de différentes manières. Le graphique 5 montre qu'une quinzaine d'organisations ayant répondu à l'enquête ont mis sur pied l'une ou l'autre forme de groupe auto-organisé qui s'occupe des questions LGBT. Onze d'entre elles ont lancé un réseau par courrier électronique à l'intention des membres LGBT, et 9 collaborent avec des ONG de défense des LGBT sur les questions d'égalité.

GRAPHIQUE 5 : ACTIVITÉS SYNDICALES



Source : Enquête CES, 2007

Exemples d'activités syndicales citées dans l'enquête de la CES :

- ▶ Des conférences et des séminaires de sensibilisation ont été organisés par de nombreux syndicats ayant répondu à l'enquête. Dans certains cas, les syndicats ont créé leurs propres groupes LGBT auto-organisés, comme Ver.di en Allemagne et Unison au Royaume-Uni. Dans d'autres cas, des conférences sur le thème des LGBT ont lieu juste avant le congrès syndical principal, comme dans le cas de Ver.di en Allemagne.
- ▶ De nombreux syndicats ayant répondu à l'enquête de la CES ont mis en place des systèmes d'information, des sites Internet, des listes d'adresses électroniques, des bulletins d'information et d'autres moyens pour permettre aux travailleurs LGBT de travailler en réseau et d'obtenir des informations. L'enquête de la CES a montré qu'un petit nombre de syndicats ont des sites Internet spécialisés ou des rubriques consacrées à la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre (UGT-P, Portugal ; CGIL, Italie ; Ver.di, Allemagne ; ABVAKABO-FNV, Pays-Bas ; et UNISON, Royaume-Uni).
- ▶ Un certain nombre de syndicats ayant répondu à l'enquête de la CES publient des bulletins d'information spécifiques aux LGBT et des brochures de recrutement sur le thème des travailleurs LGBT (UNISON, ASLEF, Royaume-Uni ; ABVAKABO-FNV, Pays-Bas ; Ver.di, Allemagne). CCOO Enseñanza en Espagne a un blog sur les questions LGBT.
- ▶ Plusieurs syndicats ont élaboré des cours de formation et du matériel didactique qui abordent les questions LGBT dans les négociations collectives (par exemple LPSK, Lituanie ; ABVAKABO-FNV, Pays-Bas ; UNISON, Royaume-Uni ; et TUC, Royaume-Uni).

- Parmi les syndicats qui disposent de publications sur la législation anti-discrimination, citons CITUB, Bulgarie ; CGIL, Italie ; et UNISON, Royaume-Uni.
- Des chartes et des politiques spécifiques sur les droits des LGBT ont été mises au point dans de nombreux pays. La charte sur la diversité dans le secteur bancaire en est un exemple (plan de diversité mis au point par la CGSLB, Belgique).

CGIL, Italie

Pendant la conférence de la CES, Salvatore Marra et Maria Gigliola Toniollo de CGIL, Italie, ont donné un exposé sur le travail réalisé au sein du CGIL. Le syndicat a créé une section 'Nouveaux droits' dans le but de promouvoir les droits des LGBT⁹ et de faire progresser les droits humains et sociaux, et la liberté. Voici ce qu'ils ont déclaré : « L'engagement et les efforts du syndicat pour combattre les discriminations à l'encontre des personnes LGBT se fonde sur le désir de parvenir à l'autonomie, la laïcité de l'État et la liberté individuelle. Les syndicats se sont activement intéressés aux questions LGBT, ce qui a garanti la mise en œuvre d'une action syndicale. Le congrès du CGIL en 1995 a voté pour que le syndicat joue un rôle anti-discriminatoire, y compris en ce qui concerne l'orientation sexuelle. Les statuts du CGIL reconnaissent désormais une égalité complète entre tous ses membres sur le plan des droits et des devoirs, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. » Ils ont insisté sur le fait que l'influence du Vatican est l'un des obstacles qui empêchent les droits des LGBT de progresser : « Le décret italien qui transpose la directive 2000/78/CE est la première loi en Italie qui interdit explicitement la discrimination sur le lieu de travail pour des motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Cependant, plusieurs problèmes sérieux se posent quant à la manière dont la directive est interprétée, ce que le CGIL considère comme une infraction grave aux termes de la directive. Le CGIL a défendu la mise en œuvre totale de la directive en faisant du lobbying politique et en rencontrant des membres du parlement. Il a distribué vingt mille cartes postales à envoyer au cabinet du premier ministre. Le syndicat a participé à des manifestations nationales et locales de type Gay Pride, où sa présence a été très remarquée. D'autres activités se sont également déroulées au niveau local ».

« La création du bureau des 'nouveaux droits' a pour objectif de pointer les préjugés et de lutter contre les stéréotypes. Au sein du syndicat, ce bureau est un bon exemple de collaboration entre le CGIL et les associations. Il est ouvert non seulement aux membres syndiqués mais aussi à tous ceux qui souhaitent une assistance pour des questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre. L'objectif est de s'attaquer aux problèmes sur le lieu de travail et de sensibiliser aux droits des LGBT. La section 'nouveaux droits' du syndicat se concentre sur les droits et la sexualité, la génétique, la liberté de parole et la lutte contre l'homophobie et la transphobie. Par l'intermédiaire des bureaux qu'elle a ouverts dans plusieurs villes italiennes, elle cherche à éliminer la discrimination sur le lieu de travail. Ce qui implique notamment de lutter contre les préjugés dans les relations avec les collègues et les directeurs. En effet, ces préjugés peuvent provoquer de l'isolement et de l'intimidation, limiter l'évolution professionnelle et même donner lieu à des licenciements. Ils peuvent restreindre les avantages accordés au partenaire, ce qui peut avoir une influence sur le plan de la sécurité sociale et de l'accès aux soins de santé.

Le CGIL demande instamment à tous les syndicats de mettre un terme aux discriminations à l'encontre des travailleurs LGBT et d'inclure dans leurs stratégies et leurs programmes d'éducation des informations et des formations visant à éliminer la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'expression de genre. Plus particulièrement, les syndicats doivent défendre les droits des personnes transgenres, étant donné le manque d'informations et les préjugés à leur encontre. Le CGIL a milité en faveur d'une véritable protection et d'un soutien aux personnes transgenres et préconise des mesures visant à interdire toute discrimination pour des motifs d'identité de genre. D'autres volets de la campagne comprennent l'égalité des droits pour les couples homosexuels et la nécessité d'élaborer des politiques sur le lieu de travail dans le domaine du HIV et du SIDA ».

Lutter contre la discrimination sur le lieu de travail

Les syndicats prennent de plus en plus de mesures pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail et créer des entreprises ouvertes à tous et égalitaires. Dans les enquêtes de la CES et d'ILGA-Europe et pendant la conférence de la CES, les syndicats et les ONG ont souligné l'importance pour les syndicats de lutter contre l'intimidation et le harcèlement homophobes sur le lieu de travail. En effet, de nombreuses études réalisées en Europe indiquent qu'il s'agit là d'un problème majeur et d'une priorité.

Cependant, il existe en Europe de grandes différences en ce qui concerne le type de mesures adoptées. Bien que dans certains pays, les syndicats considèrent l'égalité des personnes LGBT

9 <http://www.cgil.it/org.diritti/index.htm>

dans les entreprises comme une priorité de leur programme de travail, dans d'autres, ils n'ont pas encore commencé à s'attaquer aux problèmes ou ils ont rencontré des difficultés lorsqu'ils ont voulu inscrire ces questions à l'ordre du jour des négociations syndicales et dans les politiques syndicales. Les syndicats qui ont progressé sur les questions d'égalité des LGBT sont souvent ceux qui disposent d'une législation nationale forte interdisant toute discrimination à l'encontre des personnes LGBT au travail et dans l'ensemble de la société.

Le harcèlement au travail donne lieu à de mauvaises performances professionnelles et à de l'absentéisme, ce qui à son tour peut conduire à un licenciement dont la cause profonde - l'homophobie - n'est jamais reconnue. De nombreuses travailleuses lesbiennes, des travailleurs gays, bisexuels et des personnes transgenres tentent de se protéger contre la discrimination en dissimulant leur orientation sexuelle. Mais cette dissimulation se paie au prix fort sur le plan personnel. Étant donné que de nombreuses personnes LGBT craignent de révéler leur orientation sexuelle au travail de peur de se voir refuser une promotion et de ne pas évoluer professionnellement parlant, il est important qu'une culture basée sur le respect et la dignité règne dans l'entreprise. La mise en place d'une telle culture sera facilitée si les directeurs défendent l'égalité des personnes LGBT et si les politiques de l'entreprise sont spécialement conçues pour lutter contre les discriminations sur le lieu de travail et pour encourager une culture d'entreprise positive et ouverte à tous.

Il y a de nombreuses manières de lutter contre la discrimination sur le lieu de travail :

- ▶ S'il existe une législation anti-discrimination, les syndicats peuvent militer en faveur de sa totale application, ils peuvent veiller à ce que les employeurs soient sensibilisés à la législation et à ce qu'ils mettent en place des politiques pour éliminer la discrimination sur le lieu de travail.
- ▶ Dans les pays où il n'y a pas de législation se référant explicitement aux personnes LGBT, les syndicats peuvent faire campagne pour qu'on l'instaure. Ils peuvent créer des alliances avec des ONG pour lancer un mouvement de sensibilisation à la nécessité de s'attaquer aux questions d'égalité des LGBT sur le lieu de travail.
- ▶ Les syndicats peuvent occuper le devant de la scène en encourageant une culture soucieuse de n'exclure personne, qui ne tolère ni discrimination ni harcèlement et qui préserve la sécurité et la dignité de tous les travailleurs indépendamment de leur orientation sexuelle ou identité de genre.
- ▶ Les syndicats peuvent montrer aux employeurs que la mise en place d'une culture d'entreprise positive et digne les aidera à recruter du personnel et à le garder à leur service, améliorera les performances et permettra à chaque travailleur de réaliser son potentiel.

En outre, une pratique générale de l'entreprise devrait consister à prendre activement des mesures pour prévenir toute discrimination à l'embauche. En pratique, l'entreprise devrait :

- ▶ publier les offres d'emploi dans les médias LGBT ;
- ▶ déclarer dans les offres d'emploi que l'entreprise est un employeur favorable à l'égalité d'accès à l'emploi en faisant explicitement référence à l'égalité des personnes LGBT ;
- ▶ veiller à ce que les procédures d'embauche n'excluent aucun groupe de travailleurs.

CGT, France

Marie-Pierre Iturrioz de la CGT France a donné des exemples de la manière dont les syndicats et les organisations de défense des LGBT collaborent pour mettre fin aux discriminations sur le lieu de travail. Elle a déclaré : « Un exemple est le soutien des syndicats aux manifestations Gay Pride dans tout le pays et le fait que les organisations de défense des LGBT participent elles aussi aux manifestations et actions syndicales. Un autre exemple consiste à faire en sorte que les conventions collectives tiennent compte des questions LGBT là où il est pertinent de le faire, notamment en ce qui concerne le congé familial ou parental, ou à veiller à ce qu'il soit mis un terme à l'intimidation homophobe sur le lieu de travail ». Cependant, Marie-Pierre a déclaré que certaines difficultés subsistent sur le plan des attitudes et de la prise de conscience : « Les syndicats ne sont pas perçus comme habilités à défendre les intérêts des LGBT. C'est pourquoi les LGBT s'adressent rarement à leurs délégués syndicaux s'ils sont confrontés à des discriminations sur le lieu de travail, et il est probable qu'ils contacteront d'abord un groupe LGBT ou une ONG. Dans le passé, les syndicats avaient une image macho et hétérosexuelle, et cette culture perdure dans une certaine mesure ».

« Le défi consiste à poursuivre le travail sur les droits des LGBT. Par exemple, la CGT réalise un énorme travail dans le domaine de la non-discrimination, et si les droits des LGBT sont au programme de travail, c'est parce que les ouvriers métallurgistes l'ont demandé. La plupart des problèmes auxquels les personnes LGBT sont confrontées dans les syndicats existent au niveau local, alors que les instances dirigeantes du syndicat cherchent résolument à faire progresser les droits des LGBT. Cela signifie que le défi principal est de sensibiliser, d'organiser des événements et de poser des questions sur la manière dont les couples homosexuels sont traités dans les conventions collectives des entreprises. Parmi les questions importantes, citons les droits à un congé familial, à un congé de soins et aux vacances. Les syndicats doivent veiller à ce qu'aucun accord ne désavantage les personnes LGBT. Les syndicats ont besoin de matériel et d'informations pour encourager les droits des LGBT sur le lieu de travail et dans les syndicats. L'une des difficultés est due au fait que la CGT est un syndicat décentralisé, c'est-à-dire que de nombreuses décisions relatives aux ressources et aux activités sont prises au niveau local et que le syndicat national n'a aucun contrôle sur elles. La priorité consiste à poursuivre la sensibilisation au niveau du syndicat en prévoyant des postes pour les personnes LGBT dans le syndicat et en s'efforçant de sensibiliser les représentants du personnel dans les entreprises ».¹⁰

Associação Ilga et UGT, Portugal

S'adressant à la conférence de la CES, Paulo Corte-Real de la Associação Ilga au Portugal a montré que ces dernières années, des mesures importantes ont été introduites au Portugal pour faire progresser les droits des LGBT. « En 2001, par exemple, on a instauré l'union civile pour les partenaires homosexuels. Le code du travail 2003 interdit la discrimination directe et indirecte et le harcèlement et, en 2004, la constitution portugaise a été amendée et interdit désormais toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Cependant, cette évolution n'a pas garanti une égalité totale, et les organisations de défense des LGBT ont milité en faveur du mariage homosexuel, des droits à l'adoption pour les couples homosexuels, de la procréation médicalement assistée pour les couples de lesbiennes, d'une législation sur l'identité de genre. Ils demandent aussi que l'on intègre explicitement l'identité de genre dans toutes les dispositions anti-discrimination ». Il a ajouté : « Dans les statuts d'UGT Portugal, une déclaration précise que l'égalité existe quelle que soit l'orientation sexuelle. En sa qualité de partenaire social, l'UGT a mené campagne pour l'égalité et la non-discrimination au moment de la transposition de la directive européenne sur l'égalité en termes d'emploi. L'UGT a créé un site spécialement dédié au travail des LGBT.

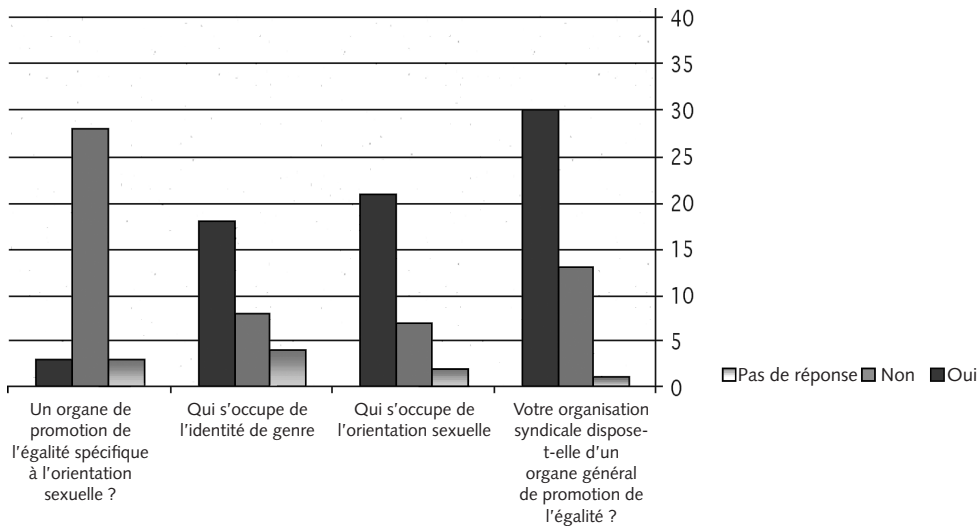
Aujourd'hui, le nouveau code du travail inclut une référence à la non-discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans des domaines tels que la promotion. L'article 22 stipule qu'aucun travailleur ne peut se voir refuser des droits. Quant à l'article 23, il renforce le principe selon lequel les employeurs ne peuvent pas défavoriser directement ou indirectement quelqu'un en raison de son orientation sexuelle. Le code du travail prévoit également des dispositions qui stipulent que les partenaires homosexuels ont droit aux mêmes prestations compensatoires des jours de congé que les couples hétérosexuels. Cela s'est fait en évitant de donner une définition spécifique du sexe dans le code. En 2007, 40 conventions collectives traitant des droits des LGBT et de la reconnaissance des couples homosexuels ont été signées. Elles donnent une définition large de la famille dans le but d'intégrer tous les types de familles. Néanmoins, des discriminations subsistent sur le lieu de travail et, à ce jour, aucune affaire n'a été portée devant les tribunaux. Il est important que des actions soient menées pour modifier les attitudes et accroître la visibilité des syndicats pendant les événements de type Gay Pride et les conférences LGBT. Au Portugal, les syndicats et les ONG de défense des LGBT estiment qu'un partenariat est une condition indispensable au succès de la lutte contre la discrimination.

Organes spécialisés dans la promotion de l'égalité des personnes LGBT et dans la défense des intérêts des travailleurs LGBT

L'enquête de la CES a révélé que la majorité des organisations syndicales qui ont répondu au questionnaire ont mis en place un organe général chargé de l'égalité. Le graphique 4 montre qu'un nombre plus faible d'organisations traite spécifiquement de l'orientation sexuelle dans ces organes et que seule une petite minorité y aborde les questions d'identité de genre. Dans la majorité des cas, l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont traitées dans les comités ou les organismes intersectoriels de promotion de l'égalité ou par le biais des comités de femmes. Seules trois organisations ayant répondu à l'enquête ont mis en place un organe spécialement chargé de l'orientation sexuelle. L'enquête a montré que les syndicats ci-dessous disposent d'organes plus spécialement chargés des questions LGBT, soit dans le cadre d'un comité d'égalité soit d'un comité LGBT : Ver.di, Allemagne ; CGSLB, Belgique ; ICTU, Irlande ; ABVAKABO-FNV, Pays-Bas ; CCOO Enseñanza, Espagne ; TUC, Unison et ASLEF, Royaume-Uni.

¹⁰ Voir : http://www.cgt.fr/spip.php?page=article_dossier&id_article=1353

GRAPHIQUE 6 : ORGANES SYNDICAUX



Source : Enquête de la CES, 2007

Comité LGBT national d'UNISON

Le comité LGBT national d'UNISON déclare : « Nous avons l'ambition d'utiliser tous les moyens nécessaires pour inscrire l'égalité des personnes LGBT au programme de travail du syndicat. Et ce pour que chaque section locale du syndicat, chaque région, chaque groupe de service – et tout notre propre travail – reconnaisse qu'il est nécessaire de lutter contre la discrimination sous toutes ses formes ». Le syndicat a récemment axé son travail sur une augmentation de la représentation des membres de sexe féminin et des membres transgenres.

Le travail des groupes régionaux et des sections locales a permis la mise en place de tout un éventail de ressources qui visent à promouvoir les droits des LGBT au travail – sites Internet, bulletins d'information, bouche à oreille, événements dans la communauté, séminaires conjoints, événements de promotion de l'égalité et de formation. Des informations sont fournies et des contacts interviennent via le bulletin d'information OUT in UNISON, un bulletin électronique mensuel et un site Internet national www.unison.org.uk/out.

CRÉATION D'UNE PLATEFORME QUI PUISSE SERVIR LES INTÉRÊTS DES TRAVAILLEURS LGBT

Un rôle important des syndicats consiste à veiller à ce que les membres LGBT aient l'occasion de se rencontrer et de travailler en réseau pour élaborer des politiques LGBT et contrôler leur mise en application. Voici quelques exemples de ces activités :

- ▶ Mettre sur pied un groupe auto-organisé ou un réseau de membres LGBT, au niveau local ou au niveau national. En jouant le rôle d'une auto-organisation, le groupe peut participer activement à l'élaboration des politiques tout en veillant aussi à ce que les personnes qui se refusent à révéler leur orientation sexuelle puissent participer sans avoir à le faire.
- ▶ Si le syndicat dispose d'un comité de promotion de l'égalité ou d'un comité des femmes, veiller à ce que les membres LGBT y soient représentés et à ce que les questions d'égalité des LGBT soient intégrées au travail du comité.
- ▶ Mettre sur pied un réseau de membres fonctionnant par e-mail, un forum de discussion sur Internet ou un site Internet spécifique. Le tout peut être organisé et animé par des membres LGBT.
- ▶ Organiser des conférences, des séminaires et des ateliers spécifiques pour permettre aux membres LGBT de discuter des questions d'égalité qui les concernent, d'élaborer des stratégies, de mettre en exergue les domaines d'élaboration des politiques et des campagnes et de permettre aux membres LGBT de se soutenir mutuellement dans leur travail syndical.

Éducation et formation aux questions d'égalité des LGBT

Les syndicats ont un rôle clé à jouer sur le plan de la formation et de la sensibilisation des membres du syndicat, du personnel et des directeurs des entreprises, aux problèmes des LGBT sur le lieu de travail. Les enquêtes de la CES et d'ILGA-Europe ont souligné l'importance des activités d'éducation et de formation dans ce domaine, un point qui a été dit et répété régulièrement pendant la conférence de la CES.

Suède : Projet de sensibilisation 'La voie est libre'

Dans son exposé pendant la conférence de la CES, Dolores Kandelin Mogard de SACO a évoqué le projet 'La voie est libre' (Fritt Fram). Financé par le programme EQUAL 2002-2007 de l'UE, ce projet voulait sensibiliser à l'orientation sexuelle sur le lieu de travail. Le projet impliquait une étude, la diffusion stratégique d'informations et une mobilisation, ainsi que des formations. Le but était de créer des environnements professionnels ouverts à tous et de développer une vision : « Créer un environnement professionnel où chaque individu est respecté et bénéficie des mêmes droits et opportunités quelle que soit son orientation sexuelle. Le problème d'une vie professionnelle ouverte et exempte de toute discrimination est une question syndicale importante qui se fonde sur les droits de l'homme et l'égalité de traitement pour tous ».

Dolores a ajouté que l'une des réussites du projet avait été la création d'un partenariat unique entre le Akademikerförbundet SSR / Syndicat suédois des professionnels, des organisations et des ONG de défense des LGBT, des associations patronales, une municipalité, un organisme gouvernemental, l'Ombudsman contre la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle ». Le projet a permis de réaliser un outil de formation baptisé « La voie est libre ». Il se compose d'un dossier didactique et d'un DVD et il offre un soutien pédagogique, des méthodologies de sensibilisation et du matériel de formation destiné aux employés et aux employeurs sur le lieu de travail. Des séances de formation rassemblant près de 20 000 participants ont été organisées pour les employés et les directeurs des entreprises. En outre, le projet a organisé une enquête et s'est fait connaître par des activités de sensibilisation dans les médias, pendant des conférences, des séminaires et des foires commerciales. Les programmes de formation comprennent des exercices sur les valeurs personnelles, la terminologie et les concepts, le rôle de l'hétéronorme et de l'hétéronormativité, et l'importance d'être ouvert. La formation fournit aux employeurs et employés un cadre qui leur permet de travailler en collaboration avec différentes organisations, et ces structures, ces normes et ces initiatives pratiques peuvent contribuer à modifier la culture de l'entreprise. À l'issue du projet en 2007, on a créé un réseau de seize syndicats en Suède ainsi que la Fédération suédoise pour les droits des lesbiennes, gays, bisexuels et personnes transgenres. Ce réseau et cette fédération permettront d'élargir et de faire progresser les questions qui ont été développées pendant le projet. D'autres informations sur le projet sont disponibles sur <http://www.frittfram.se/default.asp?lid=1>

Exemple : CCOO, Espagne

En Espagne, les 'comisiones obreras', le centre syndical national et la 'Federacion Estadual de Lesbianas y Gays' (FELGT) ont signé un accord de coopération dans le but de lutter contre la discrimination sur le lieu de travail et contre l'homophobie dans les écoles. La FELGT et la Federacion de Ensenanza de la Commission des travailleurs ont également mis au point des programmes de formation en ligne.

Exemple : Out at Work : TUC Resource Book

Au Royaume-Uni, le TUC a rédigé un manuel de formation sur les personnes LGBT au travail : Out at Work. Ce manuel a été financé par le programme EQUAL de l'Union européenne. Il fournit aux représentants syndicaux dans les entreprises des ressources didactiques sur la vie des personnes LGBT au travail et dans le mouvement syndical. Et ce, pour qu'ils soient mieux armés à s'attaquer aux problèmes au travail. Les ressources comprennent des informations, des conseils et des références sur les questions LGBT, ainsi que des instructions didactiques. Le document aborde le contexte historique et juridique des problèmes qui affectent les membres LGBT, les principaux problèmes sociaux et professionnels qu'ils rencontrent, le rôle du représentant sur le lieu de travail, et la raison pour laquelle il s'agit de questions syndicales www.unionlearn.org.uk.

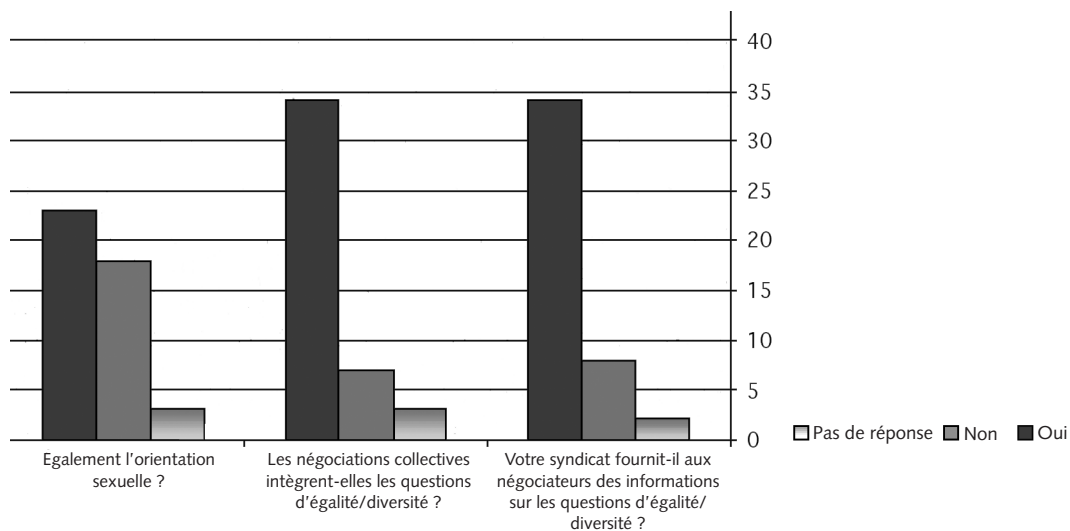
7 L'égalité des personnes LGBT en tant qu'élément des négociations collectives

Introduction

Les négociations collectives jouent un rôle central pour garantir l'égalité aux travailleurs LGBT. Elles peuvent aussi contribuer à mieux faire connaître le travail des syndicats sur ces questions, ce qui à son tour peut s'avérer bénéfique pour le recrutement syndical et la syndicalisation.

Le graphique 6 présente les résultats de l'enquête de la CES et montre que sur 44 syndicats interrogés, 34 disent que leur syndicat fournit aux négociateurs des informations sur les questions d'égalité et de diversité et 33 ont intégré les questions d'égalité et de diversité dans les négociations collectives. Toutefois, un nombre moins important de syndicats, soit 23, y ont intégré l'orientation sexuelle.

GRAPHIQUE 7 : NÉGOCIATIONS COLLECTIVES



Source : Enquête de la CES, 2007

Pourquoi l'égalité des personnes LGBT est-elle une question à négocier et comment les négociations collectives peuvent-elles réagir positivement aux questions d'égalité des personnes LGBT ?

Les syndicats peuvent négocier l'égalité des personnes LGBT et intégrer leurs droits dans les négociations collectives de différentes manières :

- En négociant des plans d'action en matière d'égalité sur le lieu de travail, veillez à ce qu'ils incluent explicitement l'orientation sexuelle et l'identité de genre (de la même manière que des plans d'action ont été mis au point dans certains pays pour promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail).
- Les équipes de négociation devraient identifier de quelle manière les politiques des entreprises défavorisent les travailleurs LGBT, par exemple, en ce qui concerne les avantages offerts aux autres travailleurs ou par rapport aux promotions et à l'évolution de la carrière, les avantages en nature accordés par l'entreprise, les prestations familiales et les dispositions en matière de congés, etc.
- Les négociations doivent tenir compte de l'impact des idées préconçues, par exemple, en ce qui concerne les qualités requises pour travailler avec des jeunes ou d'autres groupes vulnérables, un excès de surveillance au travail ou une répartition inéquitable du travail.

- ▶ Parmi les autres problèmes, citons la nécessité de veiller à ce que l'égalité des personnes LGBT soit considérée comme un élément constitutif de la dignité au travail et d'une entreprise soucieuse de n'exclure personne. Ce qui signifie lutter contre le harcèlement, les insultes et la violence physique des collègues, des directeurs et des clients / usagers.
- ▶ En négociant pour que l'on reconnaisse les relations familiales des personnes homosexuelles, par exemple, en leur accordant le même accès au congé parental, aux avantages offerts par l'entreprise comme des indemnités de transport, le pécule de vacances, les indemnités de maladie, les assurances, etc.
- ▶ En négociant avec les employeurs des politiques qui créeront un environnement professionnel soucieux de n'exclure personne, avec des mesures destinées à combattre le harcèlement dans l'entreprise.
- ▶ En prévoyant des mesures spécifiques pour les travailleurs transgenres afin qu'ils soient traités selon le genre dans lequel ils vivent, et veillez à ce que ce point apparaisse aussi dans leurs dossiers personnels et dans les locaux de l'entreprise.
- ▶ En négociant des congés pour les personnes qui subissent un changement de sexe si le besoin s'en fait sentir.

Élaborer un plan d'action en faveur de l'égalité

Une manière d'inscrire au programme des négociations les questions LGBT sur le lieu de travail peut consister par exemple à préparer un plan d'action en faveur de l'égalité des personnes LGBT. Ce plan peut faire partie d'un plan d'égalité plus large ou d'un plan d'égalité des genres, ou il peut s'agir d'un plan distinct. Certains pays ont accumulé beaucoup d'expérience en ce qui concerne l'établissement de plans d'action pour l'égalité des genres. Les points suivants pourraient être incorporés dans un plan d'action promouvant l'égalité au travail :

- ▶ Mettre au point un système de partenariat avec les employeurs pour définir des mesures visant à lutter contre les préjugés et la discrimination sur le lieu de travail.
- ▶ Évaluer toutes les politiques, procédures et pratiques au niveau de l'entreprise pour repérer toute discrimination même involontaire et modifier les politiques afin de garantir aux personnes LGBT l'égalité sur le lieu de travail.
- ▶ Consulter les travailleurs et les usagers LGBT pour identifier les problèmes spécifiques et les consulter aussi au moment d'élaborer de nouvelles politiques.
- ▶ Rédiger et diffuser des politiques sur l'égalité des personnes LGBT et inclure ces questions dans les programmes de formation.
- ▶ Mettre au point des méthodes visant à préparer régulièrement des rapports concernant le plan, à le contrôler et à l'évaluer.

Contrôle de la main-d'œuvre

Dans les domaines de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, de sérieux problèmes de confidentialité se posent dès qu'il s'agit de contrôler la main-d'œuvre. Beaucoup craignent de révéler leur orientation sexuelle au travail, ce qui n'a rien d'étonnant quand on sait que l'homophobie, le harcèlement et la violence sont les problèmes rencontrés le plus souvent sur le lieu de travail. C'est pourquoi il peut être très difficile de révéler son orientation sexuelle au travail, et les syndicats qui travaillent sur les questions d'égalité des LGBT soulignent à quel point il est important de garantir aux travailleurs LGBT la confidentialité et le droit au secret. Ce point est particulièrement important si une organisation entreprend un contrôle de la main-d'œuvre. Au Royaume-Uni, le TUC a préparé un ensemble de principes applicables au contrôle de la main-d'œuvre :

- ▶ Une politique d'égalité des LGBT devrait être en place, avec un plan d'action spécifique quant à la manière de la mettre en œuvre.
- ▶ Expliquer clairement la raison du contrôle de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre et à quoi serviront les résultats.
- ▶ Consulter les personnes LGBT à propos de l'objectif de l'exercice et de la manière dont il sera utilisé.
- ▶ Garantir la confidentialité de toutes les informations recueillies.

Lignes directrices pour l'intégration des droits des LGBT dans l'agenda des négociations collectives (basées sur les lignes directrices de EI/PSI, UNISON et TUC)

Travailleurs gays, lesbiennes et bisexuels

Les politiques d'égalité des chances devraient préciser clairement que l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont des motifs d'égalité abordés dans la politique. La politique d'égalité des chances devrait être obligatoire pour toutes les politiques de l'entreprise.

Le harcèlement et l'intimidation sont des phénomènes fréquents sur le lieu de travail, et des politiques spécifiques et des activités de sensibilisation doivent être mises au point pour créer un environnement professionnel fondé sur la dignité et la non-discrimination. Les lesbiennes, gays et bisexuels devraient être cités et inclus dans les politiques générales sur le harcèlement au travail. Il faudrait prévoir des procédures et des systèmes de plaintes confidentielles pour permettre l'examen des cas en toute confidentialité.

Des politiques favorables à la famille et à l'équilibre entre la vie professionnelle et privée sont importantes pour l'égalité sur le lieu de travail et pour offrir un environnement professionnel ouvert à tous. Elles peuvent contribuer à maintenir le personnel dans l'entreprise et à favoriser la loyauté vis-à-vis de l'employeur. Souvent, on part de l'hypothèse que les personnes LGBT n'ont pas de vie de famille et n'ont donc pas besoin d'accéder aux droits à un congé de maternité, un congé de soutien à la maternité ou un congé de soins à une personne dépendante. Toute négociation dans ce domaine doit être soucieuse de n'exclure personne, par exemple, en formulant des politiques sur le congé de deuil. Les politiques sur la garde des enfants doivent se référer au rôle des parents plutôt qu'au rôle de la mère et du père ; un congé aux alentours de la naissance d'un enfant doit être désigné sous le terme de congé de soutien à la maternité plutôt que congé de paternité ; les références au mariage devraient inclure les partenariats civils ou les unions civiles là où ils existent ; les avantages offerts aux couples hétérosexuels non-mariés devraient être aussi offerts aux couples homosexuels

Travailleurs transgenres

Les travailleurs transgenres rencontrent des difficultés spécifiques sur le lieu de travail, et les témoignages émanant de syndicats actifs auprès des travailleurs transgenres ont montré les difficultés qu'ils rencontrent pendant et après le processus de changement de sexe. Une discrimination peut intervenir pendant le processus de recrutement ou au moment d'accéder à une promotion ou une évolution de carrière. Dans les entreprises, les travailleurs transgenres sont souvent victimes de harcèlement physique ou verbal et leur directeur et leurs collègues les contraignent parfois à quitter leur emploi.

Reconnaissance de l'identité de genre : les lignes directrices relatives à l'inclusion des travailleurs transgenres dans les négociations collectives devraient, prévoir comme point de départ, la reconnaissance du genre dans lequel ces travailleurs vivent.

La formation et la sensibilisation sont des éléments importants pour un environnement professionnel soucieux de n'exclure personne. La formation du personnel, des directeurs et des collègues est essentielle pour faire comprendre le processus de changement de sexe. Ce point est particulièrement important sur le plan pratique, en ce qui concerne l'accès aux installations unisexes et notamment aux toilettes et vestiaires. La participation des personnes transgenres à l'élaboration des politiques et au choix des problèmes à traiter pendant les activités de sensibilisation peut contribuer à rompre l'ignorance qui règne sur le lieu de travail à propos de ces questions.

Un congé pendant le processus de changement de sexe est crucial pour l'égalité. Il faut garantir aux personnes concernées le droit à un congé spécialement négocié ou à un congé de maladie. Ce congé doit être rémunéré dans la mesure du possible.

Les dossiers personnels doivent être modifiés et préciser la nouvelle identité de genre du travailleur transgenre qui en fait la demande. Les dossiers et références personnels ne devraient pas mentionner le genre antérieur de la personne sauf si le travailleur y consent.

Des politiques et des déclarations relatives au harcèlement et à l'intimidation devraient faire spécifiquement référence aux personnes transgenres, en reconnaissant qu'elles sont vulnérables aux violences, au harcèlement et à l'intimidation sur le lieu de travail. Des procédures de plaintes confidentielles doivent être mises en place.

8 **Tenir pleinement compte du 'T' en parlant des droits des LGBT**

Introduction

Les travailleurs transgenres vivent des formes particulières de discrimination, et les enquêtes de la CES et d'ILGA-Europe ont montré que l'égalité des personnes transgenres est un phénomène relativement neuf pour de nombreux syndicats.

Lignes directrices syndicales concernant les travailleurs transgenres

L'Alliance transgenre écossaise et UNISON ont publié un guide sur l'identité de genre. Ce guide explique que l'identité de genre n'est pas synonyme d'orientation sexuelle. L'identité de genre d'une personne est le sentiment intime d'exister en tant que garçon/homme ou fille/femme. L'expression de genre d'un individu est sa façon de se vêtir et de se comporter en fonction d'un genre (y compris les intérêts et manières). Pour exprimer les choses simplement, le genre se réfère à la personne que vous êtes alors que l'orientation sexuelle se réfère aux individus qui vous attirent. Les personnes transgenres peuvent être hétérosexuelles, gays/lesbiennes ou bisexuelles comme n'importe qui. Le guide insiste sur le fait que de nombreuses personnes transgenres sont victimes de harcèlement et de discrimination dans leur vie quotidienne – lorsqu'elles circulent dans les lieux publics, en tant que clients et usagers et dans leur vie professionnelle. C'est pourquoi tous les représentants syndicaux doivent être désireux et capables d'aider les membres transgenres à bénéficier d'un traitement égal et non-discriminatoire au travail. Nous trouvons chez UNISON un exemple de la manière dont un syndicat soutient les personnes transgenres : ce syndicat a créé un groupe national transgenre auquel tout membre transgenre peut s'affilier en toute confidentialité.

Le guide « Identité de genre : guide de soutien aux membres transgenres destiné aux représentants syndicaux, mai 2008, Alliance transgenre écossaise et Comité national LGBT d'UNISON », peut être téléchargé sur <http://www.unison.org.uk/file/A3919%202008%20STA%20UNISON%20Booklet%20fr%20Trade%20Union%20Reps.pdf>

UNISON a publié une fiche d'information spécifique sur les travailleurs transgenres. On estime à 5 000 le nombre de personnes transgenres au Royaume-Uni. C'est pourquoi UNISON pense qu'il est important de protéger leurs droits sur le lieu de travail dans des domaines tels que le recrutement, la publicité, les dossiers et la confidentialité, la réaffectation et la retraite, le harcèlement, les sanitaires, vestiaires, le code vestimentaire, les avantages offerts par l'entreprise, les pensions, les assurances et le traitement médical au travail. La fiche d'information précise :

« UNISON est d'avis que les personnes transgenres ont le droit à une égalité de traitement, elles ont le droit d'être protégées contre les discriminations et d'être pleinement soutenues par le syndicat. Les membres transgenres ont le droit de ne pas être défavorisés dans les politiques et pratiques d'UNISON et par ses membres ou ses dirigeants. Des allégations de discrimination seront prises très au sérieux. Le règlement d'UNISON précise que l'un de ses objectifs est de « chercher à garantir l'égalité de traitement et une représentation équitable de tous ses membres et travailler à l'élimination des discriminations fondées sur la race, le genre, la sexualité, l'identité de genre, le handicap, l'âge ou les croyances ».

La fiche d'information recommande aux sections locales du syndicat de négocier avec les employeurs pour garantir les points suivants :

- ▶ l'identité de genre et le changement de sexe font partie intégrante de la politique et des pratiques d'égalité des chances, et les règlementations en matière de changement de sexe sont respectées et largement diffusées ;
- ▶ le personnel reçoit une formation et des informations sur les personnes transgenres et sur le fait que le harcèlement et les attitudes discriminatoires ne sont pas tolérés ;
- ▶ des procédures claires existent pour les membres qui subissent un changement de sexe ;
- ▶ les travailleurs qui subissent un changement de sexe bénéficient d'un congé payé pour les consultations médicales spécialisées et les opérations de chirurgie ;
- ▶ tous les dossiers sont actualisés, les anciens sont détruits et la confidentialité est de rigueur ;
- ▶ les personnes transgenres qui n'ont pas obtenu de certificat de reconnaissance du genre sont averties des implications juridiques de leur situation en ce qui concerne les pensions et autres prestations sociales.

Les sections locales des syndicats devraient garantir les points suivants :

- ▶ tous les membres sont clairement informés qu'aucune discrimination fondée sur l'identité de genre et le changement de sexe n'est tolérée par le syndicat à quelque niveau que ce soit ;
- ▶ une formation et des informations sont données à ceux dont le rôle consiste à conseiller et à représenter les membres ;
- ▶ les dossiers syndicaux sont actualisés, les anciens sont détruits et la plus stricte confidentialité est garantie ;
- ▶ les membres transgenres reçoivent des informations relatives aux groupes de soutien, y compris nos propres groupes auto-organisés.

La fiche d'information est disponible sur www.unison.org.uk/acrobat/B1260.pdf

Que peuvent faire les syndicats pour soutenir les travailleurs transgenres ?

- ▶ Inclure les travailleurs transgenres dans les politiques d'égalité. Des politiques faisant référence à la discrimination sexuelle peuvent aussi inclure la discrimination à l'égard des personnes transgenres.
- ▶ Négocier des politiques et des procédures de recrutement qui précisent clairement qu'aucune discrimination à l'encontre des personnes transgenres n'est tolérée. Les annonces de recrutement peuvent préciser notamment que les personnes transgenres sont bienvenues et peuvent postuler.
- ▶ Veiller à ce que les personnes transgenres bénéficient du droit à la confidentialité, par exemple, dans leurs dossiers personnels.
- ▶ Tous les travailleurs sont traités suivant le genre dans lequel ils vivent et travaillent, quel que soit leur sexe légal. Un travailleur transgenre doit pouvoir accéder aux installations exclusivement destinées aux hommes ou aux femmes, en fonction du genre qui est le sien sur son lieu de travail.
- ▶ Les négociateurs syndicaux doivent prévoir de négocier les congés nécessaires à un traitement médical pendant le processus de changement de sexe, considérés comme des congés de maladie normaux.
- ▶ Les syndicats peuvent offrir à leurs membres et à leurs dirigeants une formation sur les droits des personnes transgenres, en particulier sur le plan de la lutte contre le harcèlement et la discrimination au travail.

Malte : les personnes transgenres sur le marché du travail

À Malte, un projet EQUAL a été lancé à l'initiative du Mouvement maltais pour les droits des homosexuels et concernait l'intégration des personnes transgenres sur le marché du travail. Le projet comportait une étude qui cherchait à identifier les besoins en termes d'emploi et de formation des personnes transgenres, ainsi qu'un programme de formation destiné aux personnes transgenres et visant à accroître leurs compétences de base dans des domaines tels que la dynamique de vie, l'alphabétisation et la technologie de l'information. Une formation à la législation sur l'égalité des chances à Malte a été donnée aux personnes transgenres pour accroître leur autonomie et faciliter leur accès aux droits sociaux. En réaction à l'étude sur les attitudes à l'égard des personnes transgenres, un programme de formation a été élaboré à l'intention des responsables syndicaux et des responsables des ressources humaines dans le secteur privé et public. Le but était de sensibiliser aux droits et aux besoins des personnes transgenres et de rappeler aux employeurs leurs obligations en vertu de la législation sur l'égalité des chances.

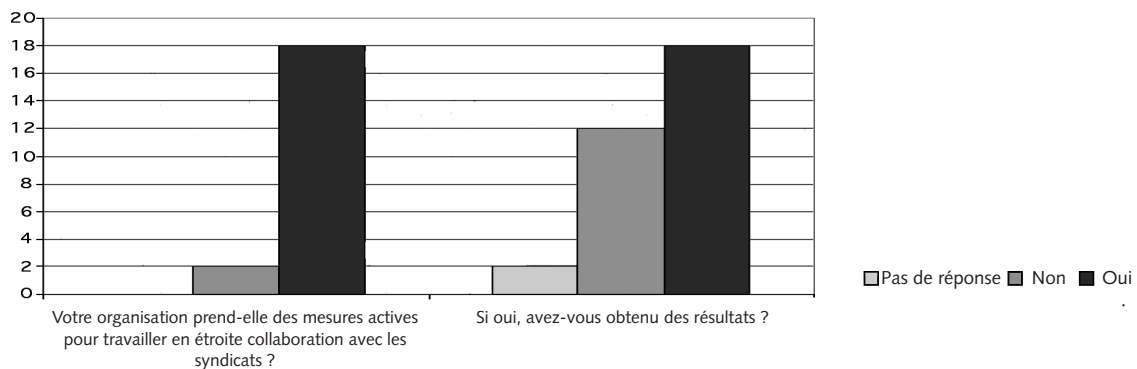
L'étude réalisée dans le cadre du projet ciblait des entités publiques et privées occupant plus de 20 employés. Elle a sondé leurs connaissances à propos des personnes transgenres et leur attitude à leur égard sur le lieu de travail. Quarante-six réponses complètes ont été reçues. Un entretien de fond avec 15 entités publiques et privées et des syndicats a suivi. Sur les 46 entités ayant réagi, les trois quarts environ avaient une politique d'égalité des chances, même si la plupart du temps, elle n'existait pas sur papier. En général, les employeurs ne considèrent pas qu'un changement de sexe est une intervention médicale indispensable : 10,9% seulement accordent un congé de maladie à leurs employés transgenres et 28,3% les autorisent à utiliser leurs congés annuels. Soixante dix-sept pour cent de personnes interrogées déclarent qu'elles accorderaient un congé sans solde en cas d'opération chirurgicale nécessaire à un changement de sexe. Cinquante-huit pour cent des personnes interrogées reconnaissent que les employés qui sont sur le point de subir une opération pour changement de sexe ont besoin d'être protégés davantage contre le harcèlement de leurs collègues, et 42% estiment qu'ils doivent être protégés contre le harcèlement des clients. Les personnes qui ont répondu à l'enquête ont tendance à être favorables aux droits des personnes transgenres et dès lors, l'enquête a montré que pendant un entretien d'embauche, 97% des personnes interrogées traitent les personnes transgenres comme les autres. Les entretiens de fond avec les directeurs des ressources humaines ont montré que plus l'entreprise est grande plus elle est tolérante à l'égard des personnes transgenres. Mais en général, ces directeurs connaissent mal les problèmes transgenres et la tolérance est totalement absente dans des domaines tels que l'utilisation des toilettes et le port d'uniformes correspondant au genre présumé. Des recommandations ont été formulées dans la foulée du projet : la nécessité de former les responsables syndicaux et les représentants des travailleurs pour qu'ils soient mieux armés à traiter des questions LGBT ; une étroite collaboration avec les organisations de défense des LGBT étant donné qu'elles ont l'expertise et l'expérience nécessaires ; la mise sur pied d'une section spécifiquement chargée des questions LGBT qui contribuera à les faire mieux connaître¹¹.

¹¹ Voir : <http://www.maltagayrights.net/node/48> et <http://www.maltagayrights.net/node/47>

9 Collaboration entre ONG et syndicats

L'enquête d'ILGA-Europe a révélé qu'il existe une bonne collaboration entre les ONG et les syndicats dans certains pays. Le graphique 8 montre que 18 organisations de défense des LGBT sur 32 ont pris des mesures actives pour travailler en étroite collaboration avec les syndicats. Toutes ces organisations affirment que cette collaboration a eu des résultats positifs. L'enquête d'ILGA-Europe a montré l'extrême importance d'une collaboration avec les syndicats et le rôle vital que ceux-ci peuvent jouer.

GRAPHIQUE 8 : COLLABORATION ENTRE ONG ET SYNDICATS



Source : Enquête ILGA-Europe, 2007

Travailler en partenariat avec les ONG est donc très important pour aider les syndicats à mieux se mobiliser sur les questions LGBT. Les ONG de défense des LGBT ont souvent de bons contacts avec la communauté, elles ont l'expertise nécessaire et connaissent bien les problèmes d'égalité des personnes LGBT.

En quoi le fait de travailler en partenariat avec des ONG contribue-t-il de manière positive au travail syndical en faveur de l'égalité des personnes LGBT ?

- ▶ Un travail en partenariat peut aider les syndicats à créer des liens avec les membres LGBT syndiqués et la communauté LGBT.
- ▶ Il peut favoriser la compréhension et la prise de conscience des syndicats et leur permettre de réagir de manière appropriée.
- ▶ Il peut contribuer à améliorer l'image du syndicat, encourager ainsi les nouvelles affiliations et renforcer le rôle des membres actuels, issus de la communauté LGBT.

Vers plus d'égalité, Patricia Prendiville, administratrice d'ILGA-Europe

Dans son exposé à la conférence, Patricia Prendiville a déclaré que la collaboration entre la CES et ILGA-Europe était une étape très importante. Elle a expliqué que la solidarité et la collaboration sont des principes fondamentaux des activités syndicales alors qu'ILGA-Europe travaille sur le principe clé de l'égalité pour tous, y compris pour les personnes LGBT. Elle s'oppose à une hiérarchie des droits et explique que les droits des LGBT font partie intégrante des droits de tous les individus. Ce point est important parce que les droits des LGBT rejoignent ceux d'autres groupes et parce que les gens ont souvent de multiples identités. Les personnes LGBT souffrent aussi de discrimination fondée sur l'âge, le handicap, la religion ou les convictions, le genre, la race et l'origine ethnique. En ce sens, il est nécessaire que les organisations de défense des LGBT travaillent en étroite collaboration avec les syndicats pour que leurs droits deviennent davantage une réalité.

« Avoir la possibilité de jouir de ses droits exige une culture qui soutient l'égalité et les droits humains pour tous... En travaillant ensemble, nous pourrions y parvenir. Œuvrer en faveur de l'égalité pour tous aboutira à une société basée sur une véritable égalité. En irlandais, nous disons « Ni neart go cur le cheile », ce qui signifie il n'y a pas de force tant que nous ne travaillons pas ensemble, notre force vient de notre collaboration. »

De nombreux membres fondateurs d'ILGA sont d'anciens syndicalistes. « Nous voulons un monde basé sur l'égalité pour tous, et pas seulement en ce qui concerne l'orientation sexuelle et l'égalité des sexes. Nous voulons un monde basé sur un cadre de droits humains indivisibles pour tous. Aujourd'hui, ce programme de travail en faveur de l'égalité se fonde sur de multiples identités et de multiples discriminations ; ce qui renforce notre démarche, à savoir exiger l'égalité pour tous. »

« Dans le pays d'où je viens, l'Irlande, le Congrès des syndicats irlandais avait déjà publié en 1988 un prospectus sur les droits des employés homosexuels. Mais il a fallu dix ans avant qu'une législation ne soit votée. Le fait est que les syndicats ont joué un rôle majeur en attirant l'attention sur les besoins de certains groupes de travailleurs. Apporter des changements sur le lieu de travail est également lié à une société basée sur l'égalité. Il est important d'avoir des changements sociétaux plus larges et un engagement social réciproque, plutôt que de se concentrer uniquement sur des questions économiques. Un problème clé est de savoir comment nous pouvons faire progresser les bonnes pratiques, en particulier là où les représentants de la communauté LGBT dans les syndicats et les ONG travaillent ensemble. Cette conférence représente une étape extraordinaire et nous devons étendre nos activités au niveau national, régional, local et européen. »

Patricia a attiré l'attention sur certains problèmes auxquels il faudra s'attaquer dans le futur, en particulier parce que les syndicats dans certains pays ne défendent pas les droits des LGBT. Une question importante sur le lieu de travail est la reconnaissance des familles homosexuelles étant donné que les politiques d'emploi refusent souvent certains droits aux personnes LGBT parce que les familles LGBT sont insuffisamment reconnues. Le problème concerne notamment les allocations familiales, le droit aux horaires de travail flexibles, à un congé parental, aux vacances, etc.

Les attitudes négatives, les stéréotypes et les préjugés peuvent aboutir à de la discrimination sur le lieu de travail. Dans ce contexte, il est important de réfléchir à un accord-cadre semblable à celui qui concerne les crimes de race et de haine, ce qui permettra de combattre la violence à l'égard des personnes âgées, des handicapés, des LGBT et des personnes de religions et d'origines ethniques différentes. Il est particulièrement important de lutter contre les crimes de haine et de s'opposer aux discours, aux comportements et aux attitudes homophobes. Cependant, il est difficile de progresser sur ces questions lorsque l'environnement économique et politique est défavorable. Mais l'éventualité d'une nouvelle directive européenne qui couvrirait des questions sans aucun rapport avec l'accès à l'emploi et aux services est importante pour promouvoir l'égalité sur le lieu de travail et dans la société.

Il y a plusieurs manières de faire progresser les questions d'égalité des LGBT et de les enraciner profondément dans l'Europe sociale : par des normes internationales sur les droits humains et en particulier les normes en matière d'emploi dans les conventions et politiques internationales du travail, via la charte sociale européenne du Conseil de l'Europe et par le biais du dialogue social entre syndicats et employeurs au niveau national et européen. D'autres mécanismes consistent à organiser des débats sur l'intégration sociale et la protection sociale dans l'Union européenne et d'y inclure la non-discrimination et l'égalité. Par exemple, il faut rattacher l'homophobie dans la société à des problèmes sanitaires plus larges, dont la santé et la sécurité au travail. Dans le domaine de l'éducation, il est extrêmement important que les programmes scolaires et la culture de l'école reposent sur des principes d'égalité et d'ouverture. Il faut aussi que les mesures visant à lutter contre l'homophobie et l'intimidation homophobe aient un lien avec les politiques scolaires et la formation des professionnels.

Voici quelques exemples de bonne collaboration entre les syndicats et les ONG :

- ▶ Des ONG de défense des LGBT organisent à l'intention des syndicats, des programmes de formation sur les questions LGBT. Ainsi, des ONG autrichiennes de défense des LGBT ont mis au point des programmes destinés aux responsables syndicaux, et des projets en Belgique, à Malte et en Suède ont permis d'organiser des formations destinées aux entreprises et aux dirigeants syndicaux.
- ▶ Un *code de bonne conduite pour l'égalité des chances* a été mis au point par des syndicats et des ONG bulgares.
- ▶ Des ONG et des syndicats ont collaboré à des projets financés par le programme EQUAL en Finlande, en France¹², en Slovénie et en Lituanie¹³.
- ▶ Des groupes LGBT ont été créés au sein des syndicats Ver.di en Allemagne et Unison au Royaume-Uni.

¹² Voir notamment le projet du CFTC France « Mixité, égalité et qualité au travail - Projet MAQ » (uniquement en français) http://cftc.fr/ewb_pages/a/actualite-5890.php

¹³ Voir par exemple : <http://www.atvirli.lt/index.php/about.trace..transnational.cooperation/about.trace/1277>

- Il y a eu une participation et dans certains cas un financement des événements LGBT de type Gay Pride au Portugal, en France, en Suède, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, pour ne citer que quelques exemples.

Comment les syndicats peuvent-ils collaborer et travailler en partenariat avec des ONG ?

- En organisant une réunion avec des groupes LGBT et en leur demandant ce qu'ils pensent que le syndicat pourrait faire pour promouvoir les droits des LGBT. Il est très important pour les syndicats de consulter les personnes LGBT s'ils veulent être certains de bien appréhender les problèmes.
- En mettant sur pied un groupe LGBT permanent syndicat / ONG qui conseillera le syndicat sur les politiques, pratiques, procédures et structures que l'on pourrait mettre en place.
- En organisant des conférences conjointes, des séminaires et des formations.
- En réalisant des enquêtes communes et en rassemblant des données en partenariat avec les organisations de défense des LGBT pour que votre syndicat soit bien informé des problèmes sur le lieu de travail.
- En finançant et en soutenant des événements LGBT tels que la Gay Pride. Montrez-vous lors de ces événements, prévoyez un stand avec des informations syndicales et du matériel promotionnel, et prévoyez aussi une banderole dans les manifestations de ce type.

Espagne

Dans son exposé à la conférence de la CES, Alejandro Alder Izquierdo de l'ONG espagnole FELGBT a donné des exemples de l'excellente collaboration qui existe entre les syndicats et les organisations de défense des LGBT. Il a déclaré : « Les deux principales confédérations syndicales espagnoles – le CC.OO et l'UGT - ont organisé des rencontres et participé à des événements et à des congrès de premier plan. Les syndicats sont aussi invités à participer aux manifestations annuelles de la Gay Pride, à Madrid et dans tout le pays. La Gay Pride a été un événement important car il a montré la nécessité de défendre les travailleurs contre l'homophobie et la transphobie. Un groupe de défense de l'égalité des personnes LGBT a été créé. Il compte un même nombre d'hommes et de femmes issus de la communauté LGBT et des syndicats. Ce groupe a joué un rôle très important dans la construction d'une alliance et sur le plan de la sensibilisation. L'alliance a abouti à une collaboration avec la Fédération des enseignants. Celle-ci a publié une brochure sur la manière dont les adolescents peuvent 'sortir du placard' et la façon de gérer la diversité de genre et l'égalité dans un environnement scolaire.

Après l'instauration du mariage homosexuel en Espagne, le principal défi était d'éduquer le grand public et les syndicats au respect et à l'égalité. Aujourd'hui, le problème n'est plus une question de tolérance mais bien de respect. Poursuivre l'élaboration d'accords et de politiques est une priorité, mais sans ressources, il est très difficile d'être visible dans les syndicats et sur le lieu de travail. Les syndicats doivent se concentrer davantage sur la sensibilisation et le travail en réseau en Europe en partageant les expériences, les ressources et le matériel.

Projet visant à mettre un terme à l'homophobie sur le lieu de travail : Slovénie

Le projet EQUAL - Partenariat pour l'égalité a été lancé par la Section lesbienne ŠKUC-LL du centre culturel des étudiants à Ljubljana, l'Association des syndicats libres de Slovénie (ZSSS) et l'Association des employeurs de Slovénie (ZDS). Il s'agit d'une contribution originale à l'instauration d'une politique d'égalité des chances et de protection contre la discrimination dans le cadre de l'emploi. C'est la première fois qu'un projet relatif à la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre est réalisé conjointement par les partenaires sociaux et une ONG.

En Slovénie, la discrimination homophobe au travail est masquée, elle est difficile à reconnaître, très peu signalée et sous-représentée dans les statistiques. Les personnes LGBT vivent souvent dans la crainte constante de perdre leur emploi et la confiance de leurs collègues et de leurs supérieurs, ce qui les incite à dissimuler leur orientation sexuelle et leur identité de genre au travail. Les personnes LGBT courent davantage de risques d'être socialement exclues et de vivre dans une plus grande pauvreté, et elles ont besoin que leurs employeurs et les syndicats leur garantissent que leurs droits seront préservés. Quant aux agresseurs, il faut qu'ils sachent que le fait de violer l'intégrité personnelle et la dignité des travailleurs pour des motifs d'orientation sexuelle ou d'identité de genre, est destructeur et illégal. La majorité des LGBT cachent leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au travail. Dès lors, les syndicats peuvent jouer un rôle vital en créant des environnements professionnels sûrs et soucieux de n'exclure personne.

En Slovénie, les partenaires sociaux ne considèrent pas systématiquement la discrimination professionnelle fondée sur l'orientation sexuelle comme un problème. C'est pourquoi un projet a cherché à introduire des politiques anti-discriminatoires en matière d'emploi pour prévenir les inégalités et améliorer l'intégration des personnes défavorisées en raison de leur orientation sexuelle. Il visait aussi à encourager une culture de respect mutuel au travail et un environnement professionnel sûr et sain. On considère que le modèle consistant à sensibiliser, éduquer et former les syndicats en vue de l'adoption de politiques anti-discriminatoires est transférable et permet de combattre toutes les formes d'inégalité et notamment celles fondées sur le genre, l'âge, le handicap, la race, l'origine ethnique, etc.

Les activités du projet comprennent :

- > Un programme de séminaires régionaux organisés entre septembre 2006 et avril 2007 en collaboration avec le réseau syndical du ZSSS.
- > Un manuel 'Mesures pour lutter contre la discrimination au travail. Guide à l'intention des syndicats ». Son objectif était d'aider les syndicats à reconnaître que les droits des LGBT sont des droits syndicaux. Un autre manuel a été publié à l'intention des employeurs. Ces deux manuels sont les premiers de ce type en Slovénie et constituent un nouvel outil de politique anti-discriminatoire. Ils abordent des notions et des attitudes fondamentales, évaluent la législation nationale et européenne, introduisent de bonnes pratiques de contrôle et de prévention des inégalités dans le domaine de l'emploi et présentent les mesures à prendre en cas d'infraction.
- > Un « plan d'action pour l'égalité 2007-2011 » au ZSSS : à ce jour, il s'agit du seul syndicat à avoir manifesté son engagement en faveur de l'égalité des personnes LGBT.
- > Des études sur les attitudes à l'égard de la discrimination au travail ont été réalisées dans les réseaux du ZSSS et du ZDS. Elles ont montré que bien que l'on admette l'existence de discriminations, les niveaux de prise de conscience diffèrent en fonction du type de discrimination.
- > Une conférence internationale « Égalité dans l'emploi » s'est tenue en avril 2007 à Ljubljana dans le but de faire mieux connaître la discrimination homophobe. Deux publications ont été réalisées suite à une collaboration entre la Suède, la France, la Lituanie et la Slovénie : « Normes au travail » et « Pour un environnement professionnel ouvert ».
- > Une vidéo et un spot télévisé sans but commercial « Stop à l'homophobie ! Un environnement professionnel sûr pour tous » ont été réalisés. Il s'agit là des premières initiatives de ce type en Slovénie. La vidéo se veut un outil de sensibilisation à la diversité dans la société et montre six militants LGBT actifs dans six professions différentes. La musique a été composée par un groupe rom. La vidéo a été sélectionnée lors du festival publicitaire international « Golden Drum 2007 » et du festival publicitaire annuel « SOF 2008 ».

D'autres informations sur le projet sont disponibles sur www.ljudmila.org/lesbo/equal/ et « Pour un environnement professionnel ouvert : lutter contre l'homophobie et l'hétéronormativité » peut être consulté sur http://www.homo.se/upload/homo/pdf_homo/HelaOpenupyourworkplace.pdf

10 **Recommandations aux syndicats et aux ONG**

Les ateliers et débats qui se sont tenus pendant la conférence de la CES ont mis en exergue un certain nombre d'actions clés au niveau national et européen, qui devront progresser au sein des syndicats.

Actions au niveau national

- ▶ Les syndicats peuvent attirer l'attention sur les questions LGBT et ce point doit être soutenu par les dirigeants syndicaux.
- ▶ Les droits des LGBT peuvent être liés aux programmes de travail sociaux des employeurs et des syndicats, dans des domaines tels que l'égalité et la diversité, la solidarité et la responsabilité sociale.
- ▶ Il faut que les syndicats fassent comprendre que si un membre du personnel est victime de discrimination, cela affaiblit l'ensemble du personnel. Les avantages obtenus s'appliquent à l'ensemble de la main-d'œuvre. On ne peut exclure un groupe des garanties collectives car dans ce cas, on fait éclater l'ensemble de la main-d'œuvre.
- ▶ Les syndicats peuvent travailler en étroite collaboration avec des ONG et des associations qui ont accumulé beaucoup d'expérience sur les droits des LGBT et sont disposées à la partager avec eux.
- ▶ Les droits des LGBT au travail sont liés aux droits des LGBT dans l'ensemble de la société. Les syndicats devraient aussi militer en faveur d'un meilleur accès aux services publics et privés, par exemple, l'accès des personnes transgenres aux soins de santé.
- ▶ Rompre le silence est un rôle majeur pour les syndicats. Se mobiliser en faveur de l'égalité et des droits des LGBT est essentiel pour la future visibilité politique des projets syndicaux.
- ▶ Les États membres devraient instaurer des mesures visant à éliminer la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans le cadre professionnel, l'accès à la formation professionnelle, le recrutement, la promotion, le licenciement, les conditions de travail et le salaire.
- ▶ Renforcer la formation et la sensibilisation pour lutter contre les attitudes discriminatoires et les préjugés.
- ▶ Aider les personnes LGBT à mettre sur pied leurs propres associations pour qu'elles puissent défendre et militer en faveur de leurs droits.
- ▶ Les syndicats doivent défendre clairement les arguments commerciaux en faveur de l'égalité des personnes LGBT sur le lieu de travail, dans des domaines tels que la fidélisation et le recrutement de la main-d'œuvre, la loyauté et la productivité du personnel.
- ▶ Les questions d'égalité des LGBT doivent être traitées par des comités de promotion de l'égalité ou des comités de femmes. Il est inutile de créer à chaque fois un comité distinct, il est possible d'utiliser les structures existantes pour que l'égalité devienne une question transversale.

Actions au niveau européen

- ▶ La CES et les fédérations syndicales européennes doivent élaborer des programmes d'information, de dialogue, de sensibilisation et de formation, et veiller à ce que ces questions soient intégrées dans le dialogue social européen.
- ▶ Les droits des LGBT pourraient figurer au programme de travail de la CES et faire l'objet de débats au sein de son comité exécutif.
- ▶ La CES doit adresser aux syndicats européens un message fort affirmant que les droits des LGBT sont des droits syndicaux.
- ▶ La CES pourrait travailler en étroite collaboration avec ses affiliés pour les aider à faire progresser les questions d'égalité des LGBT au sein de leurs propres confédérations et dans leurs syndicats affiliés.
- ▶ La CES pourrait participer à l'Euro-Pride 2008 et envoyer ainsi un signal fort aux syndicats pour les inciter à prendre les droits des LGBT au sérieux.
- ▶ Un réseau de contacts syndicaux et de militants LGBT pourrait être mis sur pied pour favoriser l'échange d'informations et de bonnes pratiques en Europe.
- ▶ Il faut se concentrer davantage sur les activités de sensibilisation en Europe centrale et orientale. Dans ces pays, l'homophobie et la discrimination sont invisibles et il y a des éléments qui indiquent des retours de manivelles.
- ▶ Le rapport mondial 2007 de l'OIT sur la discrimination évoque pour la première fois le problème de l'orientation sexuelle. Le prochain rapport mondial sera publié en 2011. D'ici là, une alliance pourrait être mise en place dans les syndicats et des rapports et des études pourraient être préparés afin de rendre les problèmes plus concrets.
- ▶ La CES et ILGA-Europe pourraient continuer à travailler ensemble sur les questions LGBT et mettre au point des activités conjointes.
- ▶ La CES pourrait contribuer à promouvoir l'égalité des personnes LGBT et la prise de conscience grâce à un travail en réseau, par exemple, en prévoyant une page LGBT sur son site Internet (dans la rubrique dédiée à l'égalité).
- ▶ Par le biais de son institut d'éducation syndicale, la CES pourrait fournir des informations et organiser des formations sur la manière d'élaborer des initiatives LGBT dans les syndicats.
- ▶ La CES et les fédérations syndicales européennes pourraient être plus actives sur ces questions en faisant du lobbying au Parlement européen, à la Commission européenne et auprès des instances dirigeantes des syndicats nationaux.

Dix actions que les syndicats peuvent entreprendre pour promouvoir l'égalité des personnes LGBT sur le lieu de travail

- 1.** Inscrire les droits des LGBT au programme de travail de votre syndicat et affirmer clairement que les droits des LGBT sont des droits syndicaux – négocier, éduquer, militer, faire campagne et promouvoir les questions d'égalité des LGBT !
- 2.** Veiller à ce que les niveaux hiérarchiques supérieurs du syndicat s'engagent clairement en faveur de l'égalité des personnes LGBT.
- 3.** Rédiger des politiques spécifiques sur les droits des LGBT sur le lieu de travail et veiller à ce que les questions LGBT apparaissent de manière explicite et évidente dans les politiques d'égalité de votre syndicat. Il peut s'agir entre autres de politiques spécifiquement axées sur la lutte contre l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail.
- 4.** Fixer comme objectif l'organisation et le recrutement de personnes LGBT dans votre syndicat. Ce qui signifie aussi accroître la visibilité et la participation des membres LGBT à tous les niveaux du syndicat.
- 5.** Mettre sur pied un réseau et un groupe LGBT dans votre syndicat pour rassembler les membres LGBT afin qu'ils puissent aider le syndicat à élaborer des politiques, des procédures et des pratiques en matière d'égalité.
- 6.** Mettre des ressources à disposition pour un bulletin d'information, une liste d'adresses électroniques et un site Internet afin de faire connaître le rôle joué par votre syndicat dans la promotion de l'égalité des personnes LGBT. Organiser des séminaires, des ateliers et des conférences sur les questions LGBT pour mieux faire connaître le travail de votre syndicat dans ce domaine.
- 7.** Intégrer les questions d'égalité des LGBT dans tous les domaines d'activité de votre syndicat pour qu'elles circulent dans vos organes de prise de décision et soient reprises dans les négociations collectives. Par ailleurs, les négociations collectives devraient aussi reconnaître les droits des partenariats homosexuels pour tout ce qui concerne les avantages octroyés au partenaire, les pensions, le congé parental, les allocations familiales, etc.
- 8.** Faire en sorte d'inclure les droits et l'égalité des personnes LGBT dans les programmes d'éducation et de formation de votre syndicat. Veiller à ce que les représentants syndicaux et les négociateurs soient formés aux droits des LGBT.
- 9.** Faire en sorte que les questions LGBT sur le lieu de travail fassent partie des politiques d'égalité qui peuvent être discutées avec les employeurs. On ne pourra améliorer la vie professionnelle des travailleurs LGBT qu'en travaillant en collaboration avec les employeurs afin de lutter contre la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail.
- 10.** Travailler en partenariat avec les organisations de la communauté LGBT et les ONG, organiser des campagnes communes et des événements qui intéressent cette communauté.

Annexe 1 Déclaration type et politique type sur l'égalité des personnes LGBT

Déclaration type sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre

(UNISON : <http://www.unison.org.uk/file/B2307.pdf>)

Cette déclaration a été approuvée conjointement par la direction et les syndicats, qui sont tous résolument en faveur de sa mise en œuvre.

1. (NOM DE L'EMPLOYEUR) RECONNAÎT ET APPRÉCIE À SA JUSTE VALEUR LA DIVERSITÉ DE SA MAIN-D'ŒUVRE.

- Nous nous engageons à créer un environnement respectueux de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre de tous les travailleurs et usagers et offrant à tous dignité et droits égaux.
- Nous reconnaissons et apprécions en outre la diversité des personnes lesbiennes, des gays, bisexuels et transgenres (LGBT), quels que soient leur âge, race, nationalité, religion, handicap, profession et situation familiale.

2. (NOM DE L'EMPLOYEUR) RECONNAÎT L'EXISTENCE DE DISCRIMINATIONS ET DE PRÉJUGÉS

- Nous reconnaissons que de faux postulats, des préjugés, des discriminations et des stéréotypes sont largement présents dans la société et que si nous voulons atteindre notre objectif, nous devons prendre des mesures pour promouvoir activement l'égalité et lutter contre les préjugés, la discrimination et le harcèlement.
- Nous nous abstiendrons de toute supposition quant à l'orientation sexuelle des gens, leur identité de genre, leurs relations ou leurs responsabilités vis-à-vis de personnes à charge.
- Nous ne défavoriserons pas directement ou indirectement des candidats à un emploi ou des travailleurs en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, y compris dans le cadre du recrutement, de la sélection, de la promotion, de la formation, du salaire, des conditions de travail, des congés ou des avantages.
- Dans le cadre de la fourniture de nos services, nous ne défavoriserons pas directement ou indirectement quelqu'un en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.
- Nous ne défavoriserons pas les candidats à un emploi, les travailleurs ou les usagers en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur situation de partenariat marital / civil lorsque nous offrirons des infrastructures ou des avantages familiaux.
- Nous ne tolérerons ni préjugés ni harcèlement.
- Nous prendrons au sérieux et examinerons toute plainte pour discrimination ou harcèlement, et nous utiliserons pour ce faire les procédures convenues tout en respectant la confidentialité.

3. (NOM DE L'EMPLOYEUR) RECONNAÎT QU'IL EST NÉCESSAIRE DE PRENDRE DES MESURES POSITIVES POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

- Nous collaborerons avec les syndicats en vue de prendre des mesures positives pour réparer les discriminations passées et présentes, tant individuelles qu'institutionnelles. Toutes les politiques, procédures et pratiques seront régulièrement examinées en consultation avec les syndicats, pour vérifier leur impact sur l'égalité en ce qui concerne l'orientation sexuelle et l'identité de genre.
- Nos documents, notre terminologie, notre publicité et nos images refléteront la diversité de la main-d'œuvre, en ce compris les membres LGBT.
- Nous ferons en sorte de fournir des services accessibles et appropriés à la diversité des usagers LGBT.
- Nous consulterons les travailleurs et usagers LGBT à propos des mesures en matière d'égalité.

4. (NOM DE L'EMPLOYEUR) RECONNAÎT AUX PERSONNES LE DROIT DE RÉVÉLER LEUR ORIENTATION SEXUELLE/IDENTITÉ TRANSGENRE ET LEUR DROIT À LA CONFIDENTIALITÉ

- Notre objectif est de fournir un environnement favorable aux travailleurs et aux usagers LGBT qui veulent faire savoir qu'ils sont LGBT et de garantir le respect de la confidentialité à ceux qui ne le souhaitent pas.
- Nous reconnaissons que le fait de révéler l'orientation sexuelle d'une personne sans son accord est une forme de harcèlement que nous traiterons comme tel.

- Nous reconnaissons que tout ceci a des implications sur la tenue des dossiers, sur la manière d'accéder à certains droits et sur la manière de signaler et d'examiner les plaintes pour discrimination.
- Nous soutiendrons les travailleurs qui subissent un changement de sexe et travaillerons avec eux et leur représentant syndical pour convenir d'une procédure en la matière sur le lieu de travail.
- Nous veillerons à ce que les travailleurs qui ont subi un changement de sexe soient traités dans tous les domaines conformément au genre dans lequel ils vivent.

5. (NOM DE L'EMPLOYEUR) S'ENGAGE À RÉELLEMENT METTRE EN ŒUVRE ET À CONTRÔLER LES MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

- Nous diffuserons largement cette déclaration et l'intégrerons à notre stratégie d'égalité et à notre plan d'action en faveur de l'égalité.
- Nous collaborerons avec les syndicats pour contrôler et rendre compte des progrès réalisés par rapport à nos objectifs.
- Nous instaurerons des lignes de responsabilité claires et veillerons à ce qu'elles soient largement diffusées.
- Nous intégrerons ces questions d'égalité dans les programmes de formation existants et organiserons des formations spécifiques si le besoin s'en fait sentir.
- Nous reconnaissons qu'une véritable mise en œuvre nécessite la participation totale des syndicats.
- Nous informerons clairement les entreprises contractantes et les agences externes qu'elles sont censées respecter nos politiques en matière d'égalité.

Politique type en matière d'égalité des LGBT

Cette politique a été approuvée conjointement par la direction et les syndicats qui sont tous résolument en faveur de sa mise en œuvre.

[Nom de l'employeur] soutient le principe de l'égalité des chances de tous les travailleurs en termes d'emploi, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre. Nous soutenons résolument l'égalité et la non-discrimination des personnes LGBT sur le lieu de travail. Nous croyons que l'égalité dans notre organisation est dans l'intérêt de celle-ci et qu'elle entraîne de bonnes pratiques dans l'entreprise.

Nous reconnaissons que certaines mesures doivent être prises si nous voulons parvenir à l'égalité des personnes LGBT sur le lieu de travail. Pour mettre en pratique notre engagement en faveur de l'égalité des personnes LGBT, nous prendrons les mesures suivantes :

- Nous examinerons notre environnement professionnel actuel et futur ainsi que les politiques et pratiques des ressources humaines et nous veillerons à ce qu'elles fassent référence à l'égalité des personnes LGBT.
- Nous informerons le personnel de ces politiques et pratiques et veillerons à ce que chacun défende fermement leur mise en œuvre.
- Nous communiquerons la politique aux clients, aux relations professionnelles et aux fournisseurs de services.
- Nous organiserons des formations et conseillerons le personnel à tous les niveaux de l'organisation, en donnant la priorité à la formation des directeurs et des cadres concernés par des décisions professionnelles et par les ressources humaines.
- Nous discuterons et conviendrons d'une politique avec les employés LGBT et les syndicats.
- Nous mettrons sur pied un comité chargé de l'égalité et désignerons un responsable qui défendra les droits des LGBT sur le lieu de travail.

- ▶ Nous mettrons au point des procédures spécifiques pour garantir l'égalité des chances pendant les procédures de recrutement et de sélection, y compris dans la publicité. Notre politique est d'éviter d'utiliser intentionnellement ou non des annonces ou des formulations qui suggèrent, implicitement ou explicitement, que certains emplois ne sont pas accessibles aux personnes LGBT.
- ▶ Nous intégrerons les questions d'égalité des LGBT aux formations, à l'expérience professionnelle et aux possibilités d'orientation professionnelle.
- ▶ Nous encouragerons l'égalité des chances des LGBT dans le domaine de la promotion et de l'évolution, y compris le reclassement professionnel. Nous avons pour politique d'encourager la promotion et l'évolution du personnel au sein de l'organisation, quelles que soient son orientation sexuelle et son identité de genre.
- ▶ Nous évaluerons, contrôlerons et examinerons régulièrement les politiques et pratiques d'égalité des LGBT.

Grâce aux mesures ci-dessus, nous avons l'intention d'éviter la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail, nous voulons réaliser le plein potentiel de tout le personnel, accroître ainsi notre efficacité, notre productivité et notre compétitivité, et améliorer la réputation et l'image de notre organisation.

Annexe 2 Égalité des LGBT – Bibliographie et autres ressources

Sites Internet

Site Internet de la CES : www.etuc.org

Site Internet d'ILGA-Europe : www.ilga-europe.org

Site Internet LGBT d'UNISON : www.unison.org.uk/out

Site Internet du TUC consacré à l'égalité, y compris l'égalité des personnes LGBT
www.tuc.org.uk/equality/index,

Site Internet LGBT de PSI/EI : <http://lgbt.world-psi.org>

Site Internet du groupe LGBT de Ver.di : www.regenbogen.verdi.de

Site Internet du projet suédois « La voie est libre » (Fritt Fram), y compris le manuel de ressources
« La voie est libre 2.0. Gays, lesbiennes, bisexuels et hétérosexuels au travail » :
<http://www.frittfram.se/default.asp?lid=1>

Projet LGBT lituanien : www.ljudmila.org/lesbo/equal/

Projet EQUAL « Pour un environnement professionnel ouvert : lutter contre l'homophobie et
l'hétéronormativité ».
http://www.homo.se/upload/homo/pdf_homo/HelaOpenupyourworkplace.pdf

Projet maltais sur l'égalité des personnes transgenres au travail :
<http://www.maltagayrights.net/node/48> et <http://www.maltagayrights.net/node/47>

Droits des lesbiennes, gays et bisexuels sur le lieu de travail : guide des négociateurs
http://www.ictu.ie/download/pdf/gay_lesbian_leaflet.pdf

Sites Internet de l'UE

DG Emploi et Affaires sociales, « Action contre la discrimination, Société Civile »
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_fr.htm

Campagne européenne « Pour la diversité, contre les discriminations »
<http://www.stop-discrimination.info/881.o.html>

Autres publications

Identité de genre : guide destiné à aider les représentants syndicaux à soutenir les membres transgenres, mai 2008, Alliance transgenre écossaise et comité LGBT national d'UNISON
<http://www.unison.org.uk/file/A3919%202008%20STA%20UNISON%20Booklet%20ofr%20Trade%20Union%20Reps.pdf>

Barnett, Phil & Gittens, Dr Ian & Deane Helen (Décembre 2006) Égalité & orientation sexuelle : le défi des dirigeants pour l'éducation permanente, Centre for Excellence in Leadership (CEL). *L'orientation sexuelle est considérée comme un domaine politique insuffisamment développé. Le rapport cherche à présenter une approche politique dans le domaine de l'égalité et de la diversité pour permettre au secteur éducatif de prendre les mesures nécessaires pour le mettre sur le même pied que d'autres questions d'égalité. Il présente en outre des lignes directrices juridiques et des responsabilités à gérer et à mettre en œuvre par le secteur éducatif.*

Hunt, Ruth & Cowan, Katherine & Chamberlaine, Brent (sans date) L'homosexuel de service : expérience vécue par des lesbiennes, des gays et des bisexuels actifs dans le secteur de la santé et de l'aide sociale, Stonewall & le département de la santé. *Ce rapport étudie l'homophobie dans le secteur de la santé et de l'aide sociale. Il attire l'attention sur l'existence de discriminations profondément enracinées mais donne aussi des exemples de bonnes pratiques.*

Déclaration de politique générale du syndicat national des enseignants (non datée) concernant la prévention du harcèlement sexuel et de l'intimidation ; déclaration de politique générale sur le harcèlement sexuel, (sexualité, genre, sexisme et homophobie) dans les écoles ; soutenir les étudiant(e)s lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres : un problème pour chaque enseignant, le Département affiliation du syndicat national des enseignants ; négocier l'égalité : soutien des membres LGBT : un problème syndical, le Département affiliation du syndicat national des enseignants.
http://www.teachers.org.uk/resources/pdf/Tackling_Homophobia.pdf

PSI / EI (2007) Les syndicalistes ensemble pour les droits des LGBT. Un manuel contenant des ressources sur l'action syndicale internationale en faveur de l'égalité des personnes LGBT avec des suggestions de campagnes et d'actions syndicales et des exemples en la matière.
<http://lgbt.world-psi.org>

Quinn, Sheila & Paradis, Evelyne (2005 & 2007) Dépasser le cadre de la loi : promouvoir l'égalité au travail, Régionale européenne de l'association internationale des lesbiennes et des gays. *Ce rapport réalisé à la demande d'ILGA-Europe étudie la réalité sous-jacente à la Directive 2000/78/CE. Il défend l'idée que la législation ne suffit pas et que d'autres mesures sont nécessaires pour parvenir à une égalité et à un changement d'attitude. En outre, le rapport donne des exemples de bonnes pratiques dans des entreprises en Europe.*

'Lesbiennes, gays et bisexuels au travail : égalité, diversité et intégration sur le lieu de travail' – une étude qualitative réalisée par le Comparative Organisation and Equality Research Centre de la London Metropolitan University, 2006
<http://www.unison.org.uk/file/A2742.pdf>

Unionlearn (Jan 2007) Out at Work: un manuel éducatif Unionlearn/ TUC sur les personnes LGBT au travail, Unionlearn. *Un manuel et des lignes directrices destiné aux représentants dans les entreprises et aux sections locales des syndicats et concernant les membres LGBT dans un contexte historique et juridique des questions sociales et en matière d'emploi, le rôle des représentants et la raison pour laquelle ce domaine est important pour les syndicats.*
www.unionlearn.org.uk

Annexe 3 Liste des participants

**Conférence de la CES « Vers plus d'égalité : les actions des syndicats pour organiser et promouvoir l'égalité des droits, le respect et la dignité des travailleurs quelles que soient leur orientation sexuelle et l'identité de genre »
Bruxelles, 29-30 janvier 2008.**

Silvan	AGIUS	ILGA Europe	Europe	silvan@ilga-europe.org
Javed	AKHTER	UNIONEN (TCO)	Sweden	javed.akhter@unionen.se
Alejandro	ALDER IZQUIERDO	FELGTB	Spain	aalder@felgt.org
Magnus	ALENSAND	TCO/ST	Sweden	magnus.alensand@polisen.se
Ommar	BENFAID	CFDT	France	obenfaid@cfdt.fr
Steeve	BOUALI	European Gay Police / FLAG! Police gay et lesbien en France	France	steeve.bouali@free.fr
Claus	BRANDT	DGB (VERDI)	Germany	ra@claus-brandt.de
Erika	BRSELOVA	KOZ SR	Slovakia	brselova_ozp@mail.t-com.sk
Pauline	BUCHANAN	ICTU	Ireland	david.joyce@ictu.ie
Gabriella	CALLEJA	MALTA GAY RIGHTS MOVE- MENT	Malta	mgrm@maltagayrights.org
Bernard	CARUANA	CMTU	Malta	bernardcaruana@gmail.com
Michael	CASHMAN	European Parliament	Europe	michael.cashman-assistant@europarl.europa.eu
Dariusz	CICHON	OPZZ	Poland	federacjachemikow@interia.pl
Paulo	CORTE-REAL	Associação Ilga Portugal	Portugal	ilga-portugal@ilga.org
Nick	CROOK	UNISON (TUC)	U.K.	n.crook@unison.co.uk
Colin	DE LA MOTTE-SHERMAN	DGB (VERDI + Amesty Inter- national)	Germany	colin@verqueer.de
Belen	DE LA ROSA	CC.OO	Spain	juventud@ccoo.es
Jane	EGHOLM	3F (LO DENMARK)	Denmark	jane.egholm@3f.dk
Maria	EXALL	CUW (TUC)	U.K.	maria.exall@btoopenworld.com
Petar	GEORGIEV	BGO Gemini	Bulgaria	petar@bgogemini.org
Viviane	GOERGEN	LCGB	Luxembourg	vgoergen@lcgb.lu
Santiago	GONZALEZ VALLEJO	USO	Spain	presidencia@uso.es
Charmaine	GRECH	GWU	Malta	charmaine.grech@gmail.com
Tatjana	GREIF	ZSSS	Slovenia	tatjana.greif@guest.arnes.si
Wanda	GUIMARAES	UGT	Portugal	wanda.guimaraes@ugt.pt
An	GYDE	Holebifederatie vzw	Belgium	an.gyde@holebifederatie.be
Denisa	HEPPNEROVA	CMKOS	Czech Rep.	cmkos@cmkos.cz
Hege	HERO	YS	Norway	hege.hero@ys.no
Tony	HUGHES	GMB (TUC)	U.K.	tony.hughes@birmingham.gov.uk
Karoliina	HUOVILA	FinUnions (Key Finland)	Finland	karoliina.huovila@pam.fi
Marie-Pierre	ITURRIOZ	CGT	France	mp.iturrioz@cgt.fr
David	JOYCE	ICTU	Ireland	david.joyce@ictu.ie
Kursad	KAHRAMANOGLU	KAOSGL	Turkey	kursad255@hotmail.com
	KAMALAM	ITUC	International	kamalam@ituc-csi.org
Dolores	KANDELIN MOGARD	SACO	Sweden	dolores.kandelin-mogard@akademssr.se
Chidi	KING	EPSU / PSI	Europe	chidi.king@world-psi.org
Keti	KOYNAKOVA	PODKREPA CL	Bulgaria	koynakova@podkrepa.org
Nijolė	LATAUSKIENE	Lithuanian Trade Union Con- federation (LPSK)	Lithuania	lpsk@lpsk.lt

Aija	MAASIKAS	EAKL	Estonia	aija.maasikas@eakl.ee
Salvatore	MARRA	CGIL	Italy	s.marra@lazio.cgil.it
Tove	MOLLER -PEDERSEN	3F (LO DENMARK)	Denmark	tmp@3f.dk
John	MONKS	European Trade Union Confederation	Europe	cdroegha@etuc.org
Julia	NEAL	Association of teachers and lecturers (TUC)	U.K.	jneal@officer.atl.org.uk
Michiel	ODIJK	ABVAKABO FNV	Netherlands	michiel.odijk@yahoo.com
Berivan	ONGORUR	UNIONEN (TCO)	Sweden	berivan.ongorur@unionen.se
Liz	OVESEN	YS	Norway	liz.ovesen@parat.com
Anneli	PALM	LO SWEDEN	Sweden	anneli.palm@lo.se
Evelyne	PARADIS	ILGA Europe	Europe	evelyne@ilga-europe.org
Catelene	PASSCHIER	European Trade Union Confederation	Europe	cpasschier@etuc.org
Ioanna	PILAVAKI-ACHILLEOS	DEOK	Cyprus	pilavaki@deok.org.cy
Jane	PILLINGER		Ireland	janep@iol.ie
Patricia	PRENDIVILLE	ILGA Europe	Europe	silvan@ilga-europe.org
Peter	PURTON	TUC	U.K.	ppurton@tuc.org.uk
Belinda	PYKE	European Commission	Europe	EMPL-G-DIRECTOR@ec.europa.eu
Diana	RAITELAITIENE	Lithuanian Trade Union Confederation (LPSK)	Lithuania	lpsk@lpsk.lt
Mindy	RAN	European Federation of Journalists	Europe	mran@xs4all.nl
Marianne	ROZSANE LUPKOVICS	MSZOSZ	Hungary	lupkovics@kasz.t-online.hu
Gary	SCHAMPAERT	CGSLB	Belgium	gary.schampaert@aclvb.be
Jean-François	SCHRAMME	AUTRE CERCLE	France	jean-francois.schramme@orange.fr
Cinzia	SECHI	European Trade Union Confederation	Europe	csechi@etuc.org
Rebeca	SEVILLA	EDUCATION INTERNATIONAL	Europe	rebeca.sevilla@ei-ie.org
Beata	SOKOLOWSKA	Campaign against homophobia association	Poland	beasok@wp.pl
Andrée	THOMAS	Force-Ouvrière	France	andree.thomas@force-ouvriere.fr
Todor	TOMOV	CITUB/KNSB	Bulgaria	tomov@citub.net
Maria Gigliola	TONIOLLO	CGIL	Italy	nuovidiritti@mail.cgil.it
Jaume	URGELL	XARXAGAY - THE LGBT PROFESSIONALS	Spain	presidencia@xarxagay.org
Peter	USSING	LBL/Landsforeningen for Bøsser og Lesbiske	Denmark	peter@ussing.info
Katrien	VAN LEIRBERGHE	Holebifederatie vzw	Belgium	katrien.vanleirberghe@holebifederatie.be
Lucia	VAN WESTERLAAK	FNV	Netherlands	lucia.vanWesterlaak@vc.fnv.nl
Natasa	VELIKONJA	SKUC-LL LESBIAN SECTION	Slovenia	sekcijaskuc@mail.ljudmila.org
Rikke	VOERGAARD-OLESEN	LBL/Landsforeningen for Bøsser og Lesbiske	Denmark	voergaard@hotmail.com
Romuald	ZUKOVSKI	Solidarumas	Lithuania	kristinalpss@hotmail.com

