

REVENDEICATIONS DES NÉGOCIATIONS POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS-EUSES **LGBTI**

UNE RESSOURCE ET UN GLOSSAIRE DE TERMINOLOGIE POUR LES AFFILIÉES DE L'**UITA**

La négociation collective a été un outil fondamental pour garantir les droits des travailleurs-euses dans la longue lutte du mouvement syndical pour l'égalité et la justice. La négociation collective peut protéger et promouvoir les droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuelles que nous représentons – et avoir une incidence positive sur la promotion plus générale de ces droits.

Dans cette brochure, nous identifions les questions clés à inclure lors de la négociation d'une convention collective qui garantisse et promeuve les droits des travailleurs-euses LGBTI.



La première
réunion du groupe
de pilotage des
travailleurs-euses
LGBTI et allié-e-s a eu
lieu les 18 et 19
octobre 2018 à
Vienne,
Autriche.

Une brève vidéo de la réunion a été réalisée par PRO-GE
et peut être visionnée à <https://youtu.be/zjeuVcNecbM>



PRINCIPAUX OBJECTIFS DES CONVENTIONS COLLECTIVES:

- Inclure l'identité et l'expression de genre, ainsi que l'orientation sexuelle comme motifs illicites de discrimination et de harcèlement.
- Inclure des clauses fermes de prévention du harcèlement et de la violence, et des clauses de tolérance zéro de l'homophobie, de la transphobie et de l'hétérosexisme.
- Traiter de la même façon les relations entre personnes du même sexe et les relations entre personnes de sexe différent. Les travailleurs-euses LGBTI et leurs familles doivent avoir des droits égaux à ceux des autres travailleurs-euses en matière de prestations sociales, de retraite, de congés (famille, deuil, mariage, congé parental), de subventions pour frais de scolarité, frais de réinstallation, titres de transport, services juridiques et autres politiques, programmes et clauses liés aux partenaires et aux personnes à charge. Les conditions d'admissibilité, telles que la preuve d'un lien de parenté ou d'alliance et la durée de la cohabitation ne doivent pas être discriminatoires.
- Couvrir les ordonnances médicales, les traitements et congés médicaux pour la fécondation in vitro, l'insémination, l'hormonothérapie et d'autres questions de santé génésique.
- Prévoir des vestiaires, des installations sanitaires et d'autres espaces sûrs.
- Utilisez un langage non sexiste ou inclusif relatif au genre, s'il y a lieu. S'assurer que le nom et le pronom choisis par le-la travailleur-euse sont utilisés sur le lieu de travail et dans les documents relatifs au lieu de travail.
- S'assurer que les codes vestimentaires, les uniformes et autres règles vestimentaires n'ont pas d'impact négatif sur les travailleurs-euses LGBTI.
- Élaborer et mettre en œuvre une formation obligatoire sur les droits des travailleurs-euses LGBTI à l'intention des collègues de travail et des cadres.
- Protéger la confidentialité des travailleurs-euses LGBTI, en interdisant à quiconque de partager des informations sur l'identité d'un-e travailleur-euse sans l'autorisation expresse de la personne concernée.

EXEMPLES DE LA PROGRESSION DES CLAUSES RELATIVES À LA NON-DISCRIMINATION DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les affiliées de l'UITA négocient de plus en plus l'insertion de l'identité et de l'expression de genre, et de l'orientation sexuelle dans les clauses de non-discrimination existantes et élargissent ainsi les références au genre, à l'âge, à la race, à la couleur, à la religion, aux croyances et aux opinions politiques.

UFCW — Cargill aux États-Unis

« La Société et le Syndicat conviennent qu'ils ne feront aucune discrimination à l'égard d'un-e employé-e ou d'un-e candidat-e à un emploi en raison de la race, du sexe, de la couleur, de la croyance, de la nationalité, de l'âge, de la religion, du statut d'ancien combattant, du handicap, de la nationalité, de l'orientation sexuelle, de l'identité et de l'expression de genre ».

UNITE HERE — STN du secteur de l'hôtellerie aux États-Unis et au Canada

« Égalité des chances : Ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni un-e quelconque employé-e ne doit, de quelque manière que ce soit, faire preuve de discrimination à l'égard d'un-e employé-e ou d'un-e candidat-e à un emploi en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa nationalité, de son âge, de son handicap sensoriel ou physique, de son identité de genre ou toute autre raison interdite par le droit en vigueur applicable.

Genre : Lorsque le genre masculin ou féminin est utilisé dans la présente convention, il l'est uniquement à des fins d'illustration et ne doit pas être interprété comme indiquant le sexe d'un-e employé-e ou d'un-e candidat-e à un emploi ».

Section locale 832 de l'UFCW — Élevage avicole Granny's au Canada

« Le harcèlement désigne tout comportement inapproprié d'une personne à l'égard d'une autre, qui est offensant pour cette personne et dont elle savait ou aurait raisonnablement dû savoir que ce comportement n'était pas le bienvenu. Il s'agit d'une conduite, de remarques, de gestes ou de manières répréhensibles qui, de façon ponctuelle ou continue, humilient, rabaissent, intimident ou sont source d'embarras pour une personne. Sans préjudice de ce qui précède, le harcèlement comprend aussi la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse, l'éventualité d'une grossesse ou les circonstances liées à la grossesse), sur les caractéristiques déterminées par le sexe, la situation matrimoniale et familiale, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, le handicap physique ou mental et la condamnation pour une infraction ayant fait l'objet d'un pardon, ainsi que toute menace et acte d'intimidation ».

Unite the Union — Clauses type d'accords sur l'égalité des lesbiennes, gays et bisexuels au Royaume-Uni

Le Syndicat et l'Employeur s'engagent en faveur de l'égalité et s'opposent à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Les personnes lesbiennes, gays et bisexuelles seront traitées sur un pied d'égalité et avec dignité et respect par la direction et les collègues de travail. Cette disposition est conforme à la réglementation de 2003 sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle).

Nous croyons que les lesbiennes, les gays et les bisexuels ont le droit de s'affirmer comme tels au travail et nous travaillerons de manière constructive pour encourager un environnement de travail favorable à cette affirmation de soi. Nous reconnaissons également le droit des travailleurs-euses lesbiennes, gays et bisexuels de ne pas voir leur sexualité divulguée par d'autres membres de l'organisation sans leur permission.



TRAVAILLEURS-EUSES TRANSGENRES

Les travailleurs-euses transgenres constituent un groupe particulièrement vulnérable sur le lieu de travail. Les termes de la négociation collective peuvent assurer une protection pratique et claire de leurs droits et de leur dignité. On trouvera ci-dessous des exemples de termes utilisés dans les conventions collectives.



Objectifs des négociations collectives :

Les politiques d'assurance maladie doivent répondre aux besoins de tous-toutes les travailleurs-euses, y compris des travailleurs-euses transgenres, et les protéger.

En l'absence de normes et de politiques inclusives en matière de couverture de santé publique, l'employeur et le syndicat doivent s'entendre sur les mesures suivantes à appliquer aux travailleurs-euses transgenres et aux travailleurs-euses qui ont l'intention d'entamer ou ont déjà entamé le processus de réassignation de genre, avec ou sans chirurgie ou thérapie :

- Utiliser la dernière version des protocoles WPATH (World Professional Association for Transgender Health) pour concevoir des normes de soins et des directives cliniques ;
- Définir une façon d'aviser les collègues de travail du statut du-de la travailleur-euse transgenre ou de sa transition (les discussions entre les parties incluront le-la travailleur-euse concerné-e) ;
- Créer des zones de travail sûres pour le-la travailleur-euse transgenre ;
- Désigner au moins un cabinet de toilettes unisexe ; et
- Si l'une ou l'autre des parties le juge souhaitable, élaborer une formation pour les collègues de travail et les cadres, comprenant la fréquence et le calendrier de la formation.

La Société prendra les mesures suivantes :

- Informer tous-toutes les travailleurs-euses que les travailleurs-euses transgenres peuvent utiliser les toilettes et les vestiaires attribués au sexe auquel ils-elles s'identifient ; et
- Exiger que toutes les personnes sur le lieu de travail ou participant aux affaires de l'entreprise parlent ou se réfèrent aux travailleurs-euses transgenres par les noms et pronoms qu'ils-elles ont choisis et auxquels ils-elles s'identifient.

En consultation avec les travailleurs-euses transgenres :

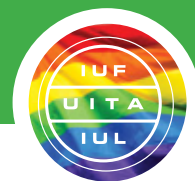
- La Société modifiera tous les dossiers pour refléter le nom et le pronom auxquels les travailleurs-euses transgenres s'identifient.
- La Société mettra également à jour toutes les photographies, y compris les badges d'identité.

La Société assurera également la formation convenue conjointement pour les cadres, les superviseur-e-s et les travailleurs-euses.

Les travailleurs-euses LGBTI sont présent-e-s dans tous les secteurs de l'UITA. L'UITA appelle les organisations affiliées à organiser, lutter et gagner les droits des travailleurs-euses LGBTI, y compris les questions syndicales les concernant, et à dénoncer les injustices à l'encontre des travailleurs-euses LGBTI. Le Comité des travailleurs-euses LGBTI et allié-e-s de l'UITA continuera à ajouter sa voix, son pouvoir collectif et ses ressources au mouvement en faveur de l'égalité pleine et entière des travailleurs-euses LGBTI et leurs familles.

Nous vous encourageons à diffuser ce document et à partager avec le Secrétariat de l'UITA à iuf@iuf.org vos expériences de négociations avec les entreprises sur les droits des travailleurs-euses LGBTI.





Les définitions et termes relatifs aux personnes LGBTI évoluent sans cesse et changent à mesure qu'elles trouvent de nouvelles façons d'exprimer leur ressenti subjectif.

L'UITA a préparé le **glossaire** ci-dessous comme support de discussion et pour aider les affiliées à mieux comprendre la terminologie pertinente lorsqu'elles cherchent à garantir et à faire progresser les droits des travailleurs-euses LGBTI.

Allié-e — Une personne (généralement hétérosexuelle ou cisgenre) qui soutient et respecte les personnes LGBTI.

Arc-en-ciel — Emblème célébrant l'unicité et la diversité de la communauté LGBTI. Le drapeau arc-en-ciel comporte six bandes horizontales, chacune d'une couleur différente, allant du violet au rouge.

Asexuelle — Se dit d'une personne qui peut éprouver une attirance émotionnelle ou romantique pour une autre personne, mais en général sans ressentir d'attirance sexuelle.

Bigenre — Désigne le fait d'avoir deux identités de genre différentes, manifestant les caractéristiques culturelles des rôles féminins et masculins.

Bisexuelle — Se dit d'une personne qui peut avoir des relations amoureuses et/ou sexuelles aussi bien avec une(des) personne(s) du même sexe ou genre qu'avec une(des) personne(s) d'un autre sexe ou genre.

Changement de sexe ou réassignation sexuelle — Désigne le processus par lequel une personne redéfinit le genre ressenti afin de mieux exprimer son identité de genre. Ce processus peut impliquer une assistance médicale, y compris des traitements hormonaux et des opérations chirurgicales que les personnes transgenres subissent pour faire correspondre leur corps à leur identité de genre. Toutefois, ce processus comprend également une partie ou la totalité des ajustements sociaux et juridiques suivants : faire son coming-out auprès de sa famille, de ses amis et collègues ; s'habiller et agir en fonction de son genre ; changer son nom et/ou son sexe sur ses papiers d'identité ; et se soumettre à d'autres procédures administratives ou judiciaires selon la législation nationale.

Cisgenre — Ce terme décrit une personne dont l'identité et le ressenti de genre correspondent au sexe assigné à sa naissance et aux attentes sociales liées à son genre.

Coming-out — Le coming-out est l'annonce volontaire par une personne de son orientation sexuelle ou identité de genre en tant que lesbienne, gay, bisexuel-le, transgenre ou intersexe.

En questionnement — Se dit de personnes incertaines de leur orientation sexuelle ou de leur identité et expression de genre, et donc qui se présentent comme étant en questionnement.

Expression de genre — Renvoie à la manière dont une personne exprime ouvertement son genre et celui qui est perçu par autrui. De manière générale, les personnes cherchent à faire correspondre leur expression de genre à leur(s) identité(s) de genre, indépendamment du sexe qui leur a été attribué à la naissance.

Gay — Désigne un homme qui ressent une attirance physique, sentimentale et/ou émotionnelle pour d'autres hommes.

Genre — Alors que le terme « sexe » fait référence aux caractéristiques biologiques et physiologiques d'une personne, le « genre » fait référence aux rôles, comportements, activités et attributs socialement et historiquement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les individus en fonction du sexe qui leur a été attribué à la naissance. Le genre est donc fortement lié aux attentes sociétales et n'est pas exclusivement une question biologique.

Genre queer/Troisième genre/Non-binaire — Des termes génériques utilisés pour décrire les personnes dont l'identité de genre ne relève pas de la norme binaire masculin-féminin ; ils peuvent ainsi décrire les personnes qui s'identifient à la fois au genre masculin et féminin (bigenre), aucun des deux (agenre) ou comme un mélange de genres différents (par exemple, masculin, féminin et agenre selon le jour ou les circonstances).

Hétérosexisme — Le système de pensée idéologique faisant de l'hétérosexualité la norme unique à suivre en matière de pratique sexuelle. Il exclut les besoins, les préoccupations et les expériences de vie des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et non-binaires, et valorise socialement les personnes hétérosexuelles. C'est souvent une forme subtile d'oppression qui renforce le silence et l'invisibilité entourant les personnes LGBTI.

Hétérosexuel-le — Un terme qui décrit un modèle durable d'attirances émotionnelles, romantiques et/ou sexuelles pour les personnes d'un sexe ou d'un genre différent. (Une personne hétérosexuelle est communément appelée hétéro).

Homophobie, Biphobie ou Transphobie — Peur ou haine des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres, qui peut se manifester par l'exclusion, la discrimination ou la violence à leur égard.

RESSOURCES:

Ce glossaire a été développé en utilisant les ressources d'ILGA-Europe; UC Davis et le HCR des Nations Unies

<https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated/glossary>

https://ilga-europe.org/sites/default/files/ilga-europe_glossary_final_170714_www.pdf

<https://emergency.unhcr.org/entry/221506/lesbian-gay-bisexual-transgender-and-intersex-lgbti-persons>

Homosexuel-le — Les personnes sont dites homosexuelles en fonction de leur genre et du genre de leur(s) partenaire(s) sexuel(s). Lorsque les partenaires sont du même genre, ce sont des personnes homosexuelles. Il est recommandé d'utiliser les termes « lesbienne » et « gay » au lieu de « homosexuel-le-s ». Les termes « lesbienne » et « gay » sont considérés comme neutres et positifs, et l'accent est mis sur l'identité plutôt que sur le sexe. Enfin, le terme « homosexuel » a pour beaucoup une connotation historique de pathologie.

Identité de genre — Est le genre auquel une personne s'identifie intimement, qui peut ou non correspondre au sexe assigné à la naissance et au genre attribué par la société. Elle comprend la perception intime de son corps et d'autres expressions du genre, y compris l'habillement, le discours et les manières de se conduire.

Intersexe — Un terme qui se rapporte à une série de caractères ou de variantes sexuels qui ne correspondent pas aux définitions binaires types des corps masculins ou féminins. Les personnes intersexuées naissent avec des caractéristiques physiques, hormonales ou génétiques qui ne sont ni entièrement féminines ni entièrement masculines ; ou une combinaison de féminin et de masculin ; ou ni féminin ni masculin. Il existe de nombreuses formes d'intersexuation ; il s'agit d'un large spectre ou d'un terme générique, plutôt que d'une catégorie unique. Les personnes intersexuées peuvent s'identifier en grandissant au sexe qui leur a été attribué à la naissance, ou à un genre différent.

Langage épïcène, écriture inclusive ou langage non sexiste — Est utilisé pour éviter les préjugés à l'égard d'un sexe ou d'un genre particulier.

Lesbienne — Désigne une femme qui ressent une attirance physique, sentimentale et/ou émotionnelle envers d'autres femmes.

LGBTI — Sigle pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes.

LGBTQIA+ — Un sigle, qui évolue dans le temps, relatif aux personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, altersexuelles/en questionnement, intersexes, asexuelles et de nombreuses autres variantes (dont non-binaires et pansexuelles) que les personnes utilisent pour décrire leur ressenti de genre, de sexualité et leurs caractéristiques sexuelles et physiologiques.

Orientation sexuelle — Désigne la capacité de chaque personne à éprouver une profonde attirance émotionnelle, affective et sexuelle pour les personnes d'un sexe ou d'un genre particulier, et à avoir des relations intimes et sexuelles avec elles.

Outing — Le fait de révéler qu'une personne est lesbienne, gay, bisexuelle, transgenre, intersexe ou autre, sans son consentement.

Pansexuel et Omnisexuel — Deux termes proches, mais avec une nuance : une personne pansexuelle peut être attirée par une personne de n'importe quel genre, mais considère le genre comme n'ayant aucune conséquence dans le choix de son partenaire ; une personne omnisexuelle peut être attirée par une personne de n'importe quel genre, mais est consciente du genre en choisissant son partenaire.

Queer — Un terme générique (parfois traduit en français par « altersexuel, allosexuel ou non-binaire ») qui englobe toutes les orientations sexuelles et identités de genre. La théorie Queer remet en question les normes sociales hétéronormatives concernant le genre et la sexualité, et postule que les rôles de genre sont des constructions sociales. Pour de nombreuses personnes LGBTI, le terme « queer », une insulte à l'origine, a des connotations péjoratives, mais de nombreuses personnes LGBTI se sont aujourd'hui réappropriées ce terme comme symbole d'autodétermination et de libération.

Relation entre personnes de sexe différent — Décrit une relation impliquant des personnes de sexe différent, une expression préférable à « personnes de sexe opposé », qui laisse entendre à tort qu'il n'y a que deux sexes possibles et qu'ils sont immuables.

Sexe — La classification d'une personne en tant que femme, homme ou intersexuée. Les nourrissons se voient généralement attribuer un sexe à la naissance en fonction de l'apparence de leur anatomie externe. Le sexe d'une personne implique plusieurs caractéristiques physiologiques, y compris ses chromosomes, ses organes reproducteurs et ses caractères sexuels secondaires.

Transgenre — Un terme générique fréquemment abrégé en « trans ». Les personnes qui s'identifient comme transgenres, ou trans, ont un ressenti de leur genre différent des attentes conventionnelles ou culturelles basées sur le sexe qui leur a été attribué à la naissance.

Transition — Voir Changement de sexe ou réassignation sexuelle