

**RAPPORT
SUR LES
DROITS ET LES
PERCEPTIONS DES
TRAVAILLEURS
(EUSES) LGBTI+**



INDEX

INTRODUCTION	3
L'ENQUÊTE – DONNÉES GÉNÉRALES	4
RÉPONSES A L'ENQUÊTE	6
A) LES DROITS DES LGBTI+ AU TRAVAIL ET AUTOUR DE NOUS	6
B) LA DISCRIMINATION ET LA VIOLENCE ENVERS LES PERSONNES LGBTI+ SUR LE LIEU DE TRAVAIL	6
C) LES SYNDICATS ET LES TRAVAILLEUSES/TRAVAILLEURS LGBTI+	10
D) CONCERNANT LE GENRE: LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS TRANS, QUEER ET NON-BINAIRESE) JUVENTUD Y DERECHOS/TRABAJADORES/AS LGBTI+	15
E) JEUNESSE ET DROITS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS LGBTI+	17
CONCLUSION	18

RAPPORT SUR LES DROITS ET LES PERCEPTIONS DES TRAVAILLEURS (EUSES) LGBTI+

« Les syndicats se mobilisent et luttent pour les droits des travailleuses et travailleurs. Il ne saurait y avoir de salaires équitables ni de travail décent sans des sociétés justes et égalitaires pour toutes et tous, exemptes de toutes formes de discrimination et de violence. Et la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre ne peut être tolérée. »

Christy Hoffman,
Secrétaire générale d'UNI



INTRODUCTION

Dans le monde entier, les travailleuses et travailleurs LGBTI+ continuent d'être confrontés à différentes formes de violence et de discrimination, malgré les efforts déployés pour éliminer la discrimination fondée sur le genre et l'orientation sexuelle sur les lieux de travail.

Entre l'absence d'opportunités, l'inégalité de traitement dans l'accès aux promotions, la discrimination dans les demandes d'emploi et la violence, les travailleuses et travailleurs LGBTI+ peinent toujours à voir leurs droits protégés.

Quatre-vingt-un pays¹ dans le monde interdisent la discrimination dans l'emploi en raison de l'orientation sexuelle. Pourtant, selon des recherches, près de la moitié (46 %) des travailleuses et travailleurs LGBTI+ aux États-Unis dissimulent leur identité sur le lieu de travail et au Royaume-Uni, 35 % des salarié-e-s LGBTI+ et 51 % des employé-e-s transgenres cachent leur identité par crainte des discriminations.

Les travailleuses et travailleurs ont le droit de se sentir en sécurité au travail et de dire ouvertement qui elles/ils sont, sans craindre la discrimination et/ou la violence. C'est pourquoi, UNI Global Union a été à l'avant-garde de la lutte contre toutes les formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail par le biais de sa campagne « Briser le cercle »⁴.

Dans le cadre des efforts déployés pour poursuivre la lutte en faveur de l'élimination de toutes les formes de

discrimination, UNI Global Union a adopté une résolution lors de son Congrès mondial de Liverpool (2018) visant à prendre des mesures pour lutter contre la discrimination à l'encontre des membres de la communauté LGBTI+ et à élaborer un plan pour aborder leurs problèmes.

Cette motion s'est concrétisée par la création du réseau UNI LGBTI+ en 2020. Le lancement du Guide d'UNI pour les LGBTI+ et l'étroite coopération avec d'autres fédérations syndicales mondiales pour créer la plateforme des travailleuses et travailleurs LGBTI ont également contribué à créer un mouvement syndical mondial plus inclusif, en établissant et renforçant les structures syndicales LGBTI+ ainsi qu'en encourageant l'élaboration de politiques sur le lieu de travail qui tiennent compte des droits des LGBTI+.

En 2021, UNI a invité les syndicats affiliés à participer à une enquête visant à cartographier la manière dont les syndicats perçoivent les droits des LGBTI+ et les besoins de leurs membres appartenant à la communauté LGBTI+. Ces informations sont essentielles pour comprendre la situation actuelle et permettront à UNI et à ses affiliés d'élaborer des stratégies et des outils pour protéger les travailleuses et travailleurs LGBTI+ dans le monde entier.

1- Mendos, L. R., Botha, K., Lelis, R. C., López de la Peña, E., Savelev, I., & Tan, D. (2020). *State-sponsored homophobia: Global legislation overview update*. (Rapport sur l'homophobie d'Etat: Aperçu de la législation globale). ILGA World.

*La liste comprend notamment les pays suivants: Allemagne, Australie, Canada, États-Unis, France, Mexique, Pays-Bas, Suisse et Royaume-Uni.

2- Fidas, D., Cooper, L. (2019). *A workplace divided: Understanding the climate for LGBTQ workers nationwide*. (Un lieu de travail divisé: Comprendre le climat pour les travailleurs LGBTQ à l'échelle nationale) Human Rights Campaign Foundation.

3- Bachman, C., Gooch, B. (2018). *LGBT in Britain – work report* (LGBT en Grande-Bretagne – rapport de travail). Stonewall.

4- <https://en.breakingthecircle.org>

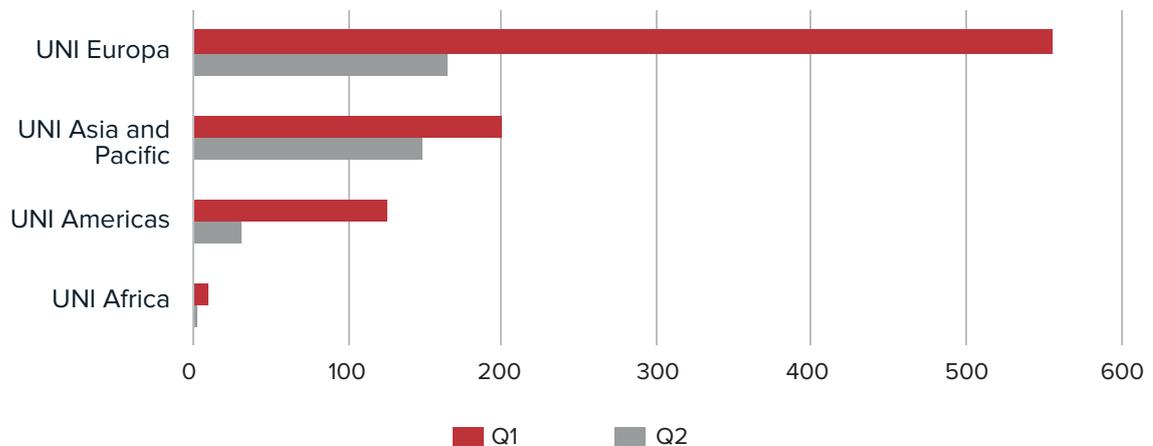
L'ENQUÊTE DONNÉES GÉNÉRALES

Cette étude comportait deux questionnaires conçus avec le soutien des membres affiliés actifs dans le réseau LGBTI+ d'UNI.

Le premier questionnaire (Q1) visait à établir comment les affiliés perçoivent les droits des LGBTI+ dans leur pays et sur leur lieu de travail, tandis que le second (Q2) avait pour objectif d'obtenir davantage d'informations sur les difficultés rencontrées par les travailleuses et travailleurs LGBTI+ sur leur lieu de travail.

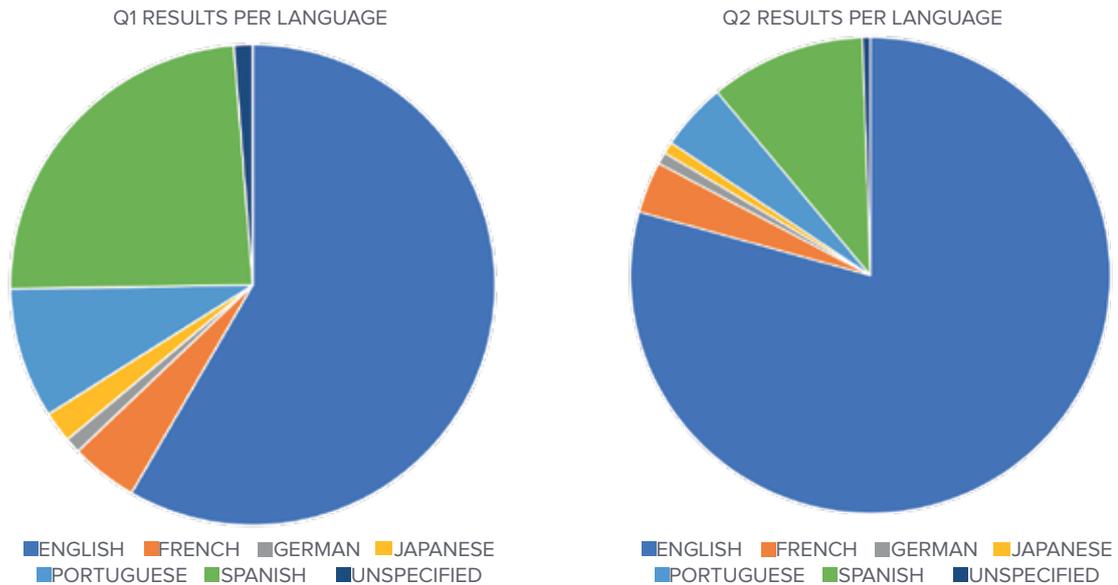
Au total, nous avons reçu 1.327 réponses de 51 pays de toutes les régions d'UNI, dont 958 réponses au Q1 et 373 réponses au Q2. Le graphique suivant montre la répartition des réponses à chaque questionnaire selon les régions d'UNI.

GRAPHIQUE 1



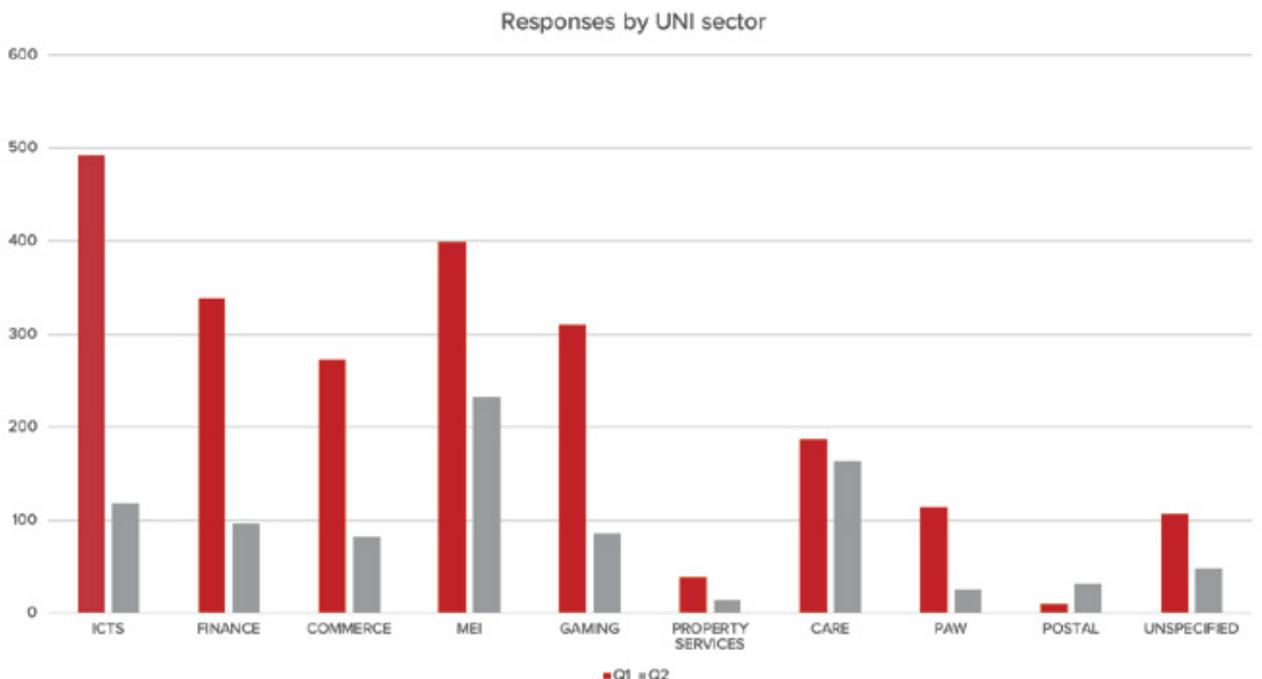
Les questionnaires ont été traduits en six langues: allemand, anglais, espagnol, français, japonais et portugais.

GRAPHIQUE 2



Quelque 120 syndicats de différents secteurs d'UNI ont participé aux enquêtes. Le graphique 3 montre la répartition des réponses selon le questionnaire et le secteur d'UNI. Comme de nombreuses personnes sondées appartiennent à des syndicats qui représentent plus d'un secteur d'UNI, leurs réponses ont été attribuées aux secteurs auxquels le syndicat déclare appartenir.

GRAPHIQUE 3



RÉPONSES À L'ENQUÊTE

A) LES DROITS DES LGBTI+ AU TRAVAIL ET AUTOUR DE NOUS

La perception des personnes ayant répondu aux deux questionnaires varie à des degrés divers. Dans le Q1, où le groupe cible incluait tous les travailleurs et travailleuses des syndicats affiliés à UNI, le sentiment général est que des progrès ont été réalisés ces dernières années pour ancrer la protection des personnes LGBTI+ dans le droit national.

Dans le Q2, qui était destiné aux travailleuses et travailleurs qui s'identifient eux-mêmes comme membres de la communauté LGBTI+, la perception est différente, beaucoup décrivant les lois comme insuffisantes, ce qui les rend « insignifiants » ou « invisibles ».

Les personnes ayant répondu aux deux questionnaires s'accordent à dire qu'il y a encore une marge de progression en matière de protection juridique, mais que cela ne suffit pas et que des campagnes d'éducation et de sensibilisation visant à accroître la visibilité des droits des LGBTI+ et des différentes formes de discrimination et de violence liées au genre et à l'orientation sexuelle sont nécessaires pour que ces cadres produisent un changement durable.

Les personnes ayant répondu aux deux questionnaires sont unanimes pour dire que les cadres juridiques et politiques varient selon le pays/la région et le contexte culturel/religieux. Cette affirmation est étayée par des recherches sur la législation relative aux relations entre personnes de même sexe dans le monde⁵.

B) LA DISCRIMINATION ET LA VIOLENCE ENVERS LES PERSONNES LGBTI+ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Sur les 958 réponses reçues au Q1, qui avait pour but d'évaluer la compréhension générale des droits des LGBTI+ dans la société et sur le lieu de travail, 68% des sondé-e-s ont déclaré avoir vu, entendu ou subi une forme de discrimination, de harcèlement ou de violence à l'égard des travailleuses et travailleurs LGBTI+, la violence verbale arrivant en tête des réponses, suivie de différentes formes de discrimination et de harcèlement.

5- En 2020, la section "Vue d'ensemble de la législation mondiale" du Rapport d'ILGA World sur l'Homophobie d'Etat (<https://ilga.org/ilga-world-releases-state-sponsored-homophobia-December-2020-update>) indique que 69 États à travers le monde continuent de criminaliser les activités consensuelles entre personnes du même sexe et signale l'augmentation des "zones sans LGBT" où les Etats cherchent à donner une nouvelle impulsion aux thérapies de conversion.

Les formes de violence évoquées par les personnes interrogées sont les suivantes:

- **Violence verbale** – comme des termes dénigrants, des blagues, des sarcasmes, des plaisanteries offensantes, des commentaires négatifs sur l'utilisation des pronoms, etc.
- **Violence physique** – en particulier à l'égard des personnes trans et de genre non conforme; notamment des coups, des agressions physiques, etc.
- **Violence religieuse** – Les travailleuses et travailleurs LGBTI+ sont exclus des rassemblements et cultes religieux.
- **Discrimination** – commentaires sur la façon dont chaque genre devrait se comporter (conformité de genre); discrimination à l'égard des personnes trans; exclusion; mégenrage intentionnel; absence de toilettes adaptées pour les personnes trans; etc.
- **Harcèlement** – qui est renforcé par le manque de soutien sur leur lieu de travail (par exemple, le suivi des plaintes) ; le harcèlement verbal au motif que les vêtements sont jugés inappropriés pour le « genre perçu » de la personne ; etc.
 - Intimidation
 - Violence psychologique
 - Harcèlement sexuel

“ J'ai plusieurs collègues de travail qui sont transphobes et ne considèrent pas les femmes trans comme de vraies femmes. J'ai récemment entamé mon coming out en tant que non-binaire et j'ai décidé de ne pas le faire auprès de la plupart de mes collègues ou des dirigeants du syndicat en raison de leurs préjugés et de leur manque total de soutien.

Etats-Unis, secteur MEI

“ Des injures, comme « je ne laisserai pas ce pédé me servir » ou « il pourrait être contagieux, ne t'approche pas trop », en faisant allusion au VIH.

Norvège, secteur Commerce

“ Il y a 33 ans, j'ai perdu mon emploi à la suite de mon coming-out. J'ai perdu mon travail, mes amis et mon réseau de soutien. J'ai été au chômage pendant trois mois et, bien que j'aie trouvé un autre travail, ma santé a été altérée par le stress. Cela m'a rendu méfiant vis-à-vis des organisations et je doute que mes droits ou mon bien-être seront protégés ou respectés.

Nouvelle-Zélande, secteur des soins

“ Cela a porté atteinte à ma carrière et a eu des répercussions incalculables. J'ai subi des traumatismes et vu ma vie changer à cause de l'intimidation, du harcèlement et de la violence, au point que si je ne devais pas travailler (pour vivre), je ne le ferais pas. J'aimerais ne pas avoir à travailler, mais je n'ai guère le choix si je veux mener une vie décente en dehors du travail.

Nouvelle-Zélande, secteur des soins

Et bien que la discrimination au travail fondée sur l'orientation sexuelle et/ou de genre soit illégale dans de nombreux pays du monde⁶, 8% de tous les travailleurs et travailleuses LGBTI+ ayant répondu au Q2 ont déclaré avoir rencontré des difficultés à trouver un emploi en raison de leur sexualité et/ou de leur identité de genre.

La perception de l'accueil réservé par le lieu de travail aux travailleuses et travailleurs LGBTI+ varie également d'un questionnaire à l'autre. 5 % des personnes qui ont répondu au Q1 ont déclaré que leur lieu de travail n'était pas accueillant pour les travailleuses et travailleurs LGBTI+. Ce pourcentage augmente pour le Q2, qui s'adressait directement aux travailleuses et travailleurs LGBTI+, où 8% des participant-e-s ont déclaré que leur lieu de travail n'était pas accueillant pour les travailleuses et travailleurs LGBTI+.
« Faire son coming out est maintenant à la mode, mais ce n'est toujours pas ancré dans la pratique », a déclaré une personne interrogée d'Espagne, tandis qu'une autre de Nouvelle-Zélande a ajouté qu'en matière de sexualité, certains lieux de travail sont « bien », mais que lorsqu'il s'agit d'identité de genre, « cela semble trop difficile à gérer pour eux ».

D'après les réponses reçues, les problèmes les plus importants qui empêchent les travailleuses et travailleurs LGBTI de se sentir les bienvenus sur le lieu de travail sont les suivants:

- Méconnaissance des questions d'orientation sexuelle et/ou de genre
- Existence de microagressions, notamment de violence verbale
- Manque de compréhension de la part des collègues plus âgés
- Manque de perspectives
- Manque de diversité

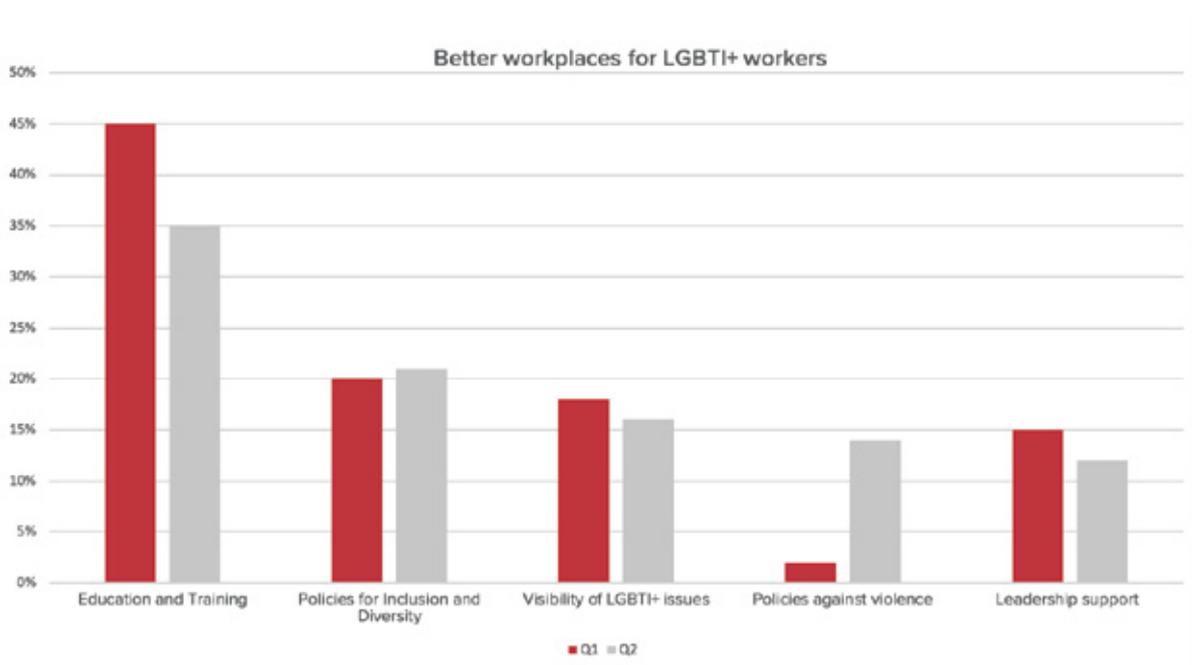


6- Au niveau européen, plus de 13 textes législatifs ont été adoptés afin de garantir aux hommes et aux femmes un traitement égal et équitable au travail (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=158&langId=en>). En juin 2020, la Cour suprême des États-Unis a statué que la discrimination à l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est illégale en vertu du titre VII de la loi fédérale sur les droits civils, qui interdit la discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi. À la suite de cette décision, les personnes LGBTQ de tout le pays peuvent continuer à déposer des plaintes auprès de la Commission fédérale pour l'égalité d'accès à l'emploi (EEOC) et à introduire des recours en cas de discrimination sur le lieu de travail devant les tribunaux fédéraux (https://www.lgbtmap.org/equality-maps/employment_non_discrimination_laws).

Les personnes interrogées dans le cadre des deux questionnaires ont également été invitées à faire part de leurs idées sur ce qui pourrait rendre les lieux de travail plus accueillants pour les travailleuses et travailleurs LGBTI+. Le plus grand pourcentage de participant-e-s aux deux questionnaires considère l'éducation et la formation comme l'un des moyens les plus importants pour rendre les lieux de travail plus inclusifs. Viennent ensuite les politiques d'inclusion et de diversité, l'amélioration de la visibilité des questions LGBTI+, les politiques contre la violence envers les travailleuses et travailleurs LGBTI+ et le soutien de la direction.

Il est important de noter la légère différence entre les deux groupes concernant l'importance accordée à la nécessité de mettre en place des politiques contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Alors que dans le Q1, 68% de l'ensemble des personnes interrogées (voir ci-dessous) considéraient cette question comme un problème lié au lieu de travail, seuls 2% y voyaient la nécessité de créer des lieux de travail plus accueillants. Pour les personnes qui ont répondu au Q2 et qui s'identifient comme des travailleuses et travailleurs LGBTI+, la mise en place de telles politiques est très importante.

GRAPHIQUE 4



Voici quelques suggestions spécifiques présentées par les personnes interrogées dans le cadre des deux questionnaires:

- Des toilettes de genre neutre
- La bonne utilisation des pronoms
- La participation aux activités LGBTI+ (par exemple: Pride, mois de la fierté, Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie/IDAHOT, réseaux LGBTI+).
- Davantage de diversité dans les processus d'embauche

C) LES SYNDICATS ET LES TRAVAILLEUSES/TRAVAILLEURS LGBTI+

Le rôle des syndicats est un autre élément abordé dans les questionnaires. Il est question de ce que les syndicats font déjà et de ce qu'ils peuvent faire de plus pour protéger les travailleurs.

Pour ce qui est du travail effectué par les syndicats pour protéger les droits des travailleuses et travailleurs LGBTI+, 20 % des personnes qui ont répondu au Q2 ont indiqué que leur syndicat ne faisait rien en matière de droits LGBTI+, tandis que 32 % ont déclaré ne pas savoir ou ne pas être sûres que leur syndicat travaille sur les questions LGBTI+.

Pour celles et ceux qui ont répondu à la question par l'affirmative, les syndicats du monde entier prennent certaines des mesures suivantes pour améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs LGBTI+:

- Défense des intérêts des personnes victimes de discrimination
- Représentation et visibilité des activités LGBTI+, telles que les événements Pride.
- Mobilisation contre la thérapie de conversion et soutien à la reconnaissance juridique du genre⁷
- Mesures contre les intimidations sur le lieu de travail
- Politiques en matière d'adoption et d'égalité salariale
- Soutien aux travailleuses et travailleurs transgenres
- Éducation et formation
- Clauses permettant aux partenaires d'accéder à la couverture de santé et de sécurité sociale, ainsi qu'à l'assurance-vie du/de la partenaire
- Création d'infrastructures de genre neutre
- Diversité parmi les délégués syndicaux et les responsables syndicaux

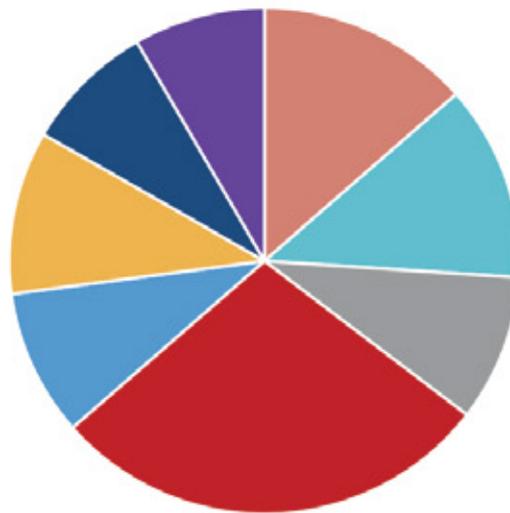
7- La reconnaissance juridique du genre (LGR) est la procédure par laquelle un individu peut changer son nom et son indicateur de genre dans les registres et documents officiels. Cela peut permettre à un individu d'accéder à un nouvel indicateur de genre qui correspond à son identité de genre. Les conditions de la procédure varient considérablement d'un pays à l'autre et peuvent inclure une série de conditions médicales, judiciaires, civiles et/ou administratives.

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/legal_gender_recognition_in_the_eu_the_journeys_of_trans_people_towards_full_equality_sept_en.pdf

Les deux groupes de participant-e-s ont été invités à donner des exemples ou des idées sur la manière dont les syndicats peuvent contribuer davantage à la protection et au soutien des travailleuses et travailleurs LGBTI+. Voici les idées les plus souvent mentionnées par les personnes interrogées:

GRAPHIQUE 5

How can unions create more inclusive workplaces



- | | | | |
|--|---|--|---|
| Advocacy and campaigns | ■ | Creating inclusive environments | ■ |
| Policies against discrimination and violence | ■ | Vigilance | ■ |
| Visibility | ■ | Specialized union representatives and dedicated networks | ■ |
| Education and Training | ■ | Policies for LGBTI+ workers | ■ |

C) LES SYNDICATS ET LES TRAVAILLEUSES/TRAVAILLEURS LGBTI+

“ Continuer à coopérer avec les salarié-e-s pour leur apporter soutien et conseils sur les difficultés actuelles auxquelles ils/elles sont confronté-e-s, ainsi que pour présenter des études de cas et des exemples positifs aux lieux de travail qui sont moins inclusifs. Leur montrer comment faire, et collaborer avec eux pour s'améliorer et aller de l'avant. Souligner les expériences positives des employeurs qui font ce qui est juste.

Nouvelle Zélande, secteur MEI

“ Être là pour elles/eux quand elles/ils ont besoin d'aide. Les soutenir lorsque quelque chose se produit. Proposer aux entreprises des cours sur la vie des personnes LGBTQIA+/non-binaires, etc. et sur la façon dont les personnes hétérosexuelles peuvent être des alliées. Parler également de ce qu'il est acceptable de dire ou de faire, et de ce qui ne l'est pas. Apprendre aux entreprises comment elles peuvent être plus accueillantes et acceptantes, leur enseigner comment être de véritables alliés, et pas seulement des alliés de façade (qui peuvent parfois être aussi dangereux que les homophobes purs et durs).

Proposer également aux entreprises de les aider à établir des règles qui sanctionnent réellement les mauvais comportements. Faire en sorte qu'il y ait des conséquences en cas de mauvais traitement infligé à une autre personne. Cela implique de s'assurer que l'environnement soit suffisamment sûr pour que le mauvais comportement soit signalé. Trop de cas ne sont pas signalés parce que la victime ne fait pas confiance aux personnes qui devraient être là pour l'aider.

Norvège, secteur Commerce

“ Une collaboration plus étroite avec les dirigeants/les personnes occupant des postes de direction afin de les sensibiliser à l'inclusion et à la création d'espaces sûrs. Cela peut inclure une formation sur la dénonciation des comportements et des commentaires discriminatoires, la compréhension de l'hétéronormativité et du recours habituel à la binarité de genre, l'aide à la mise en œuvre de petits changements au bureau pour le rendre plus inclusif.

Nouvelle Zélande, secteur des soins

“ Être une référence à laquelle recourir en cas de besoin. Promouvoir des mesures spécifiques dans les programmes d'égalité. Réaliser périodiquement des évaluations des risques psychosociaux afin de détecter les situations présentant un risque de discrimination. Mettre à jour les protocoles de prévention de la discrimination sexuelle, en y intégrant des mesures spécifiques pour le groupe LGBTI+.

Espagne, secteur Finance

“ Promouvoir les changements suggérés dans la présente réponse à l'enquête. Consulter les organisations LGBTQIA+ au moment de prendre des décisions sur les points à négocier ou sur la manière de défendre les droits. Utilisez un langage inclusif en matière de genre. Traiter les droits des LGBTQIA+ comme une exigence minimale. Défendre les intérêts des personnes LGBTQIA+ contre les politiques qui pourraient les obliger à se dévoiler dans des lieux de travail peu sûrs.

Nouvelle-Zélande, secteur des soins

“ Les syndicats doivent montrer qu'ils soutiennent ces communautés afin d'être plus accessibles à ces personnes, pour qu'elles n'aient aucune appréhension à contacter un syndicat. Les syndicats doivent être accueillants envers les LGBTI.

France, secteur Commerce



“

Je pense qu'il faut surtout protéger les employé-e-s syndiqué-e-s transgenres et non binaires des préjugés sur le lieu de travail, car rien ne les protège de la discrimination, si ce n'est le fait d'appartenir à la catégorie des LGBTQIA+. Toutefois, les personnes transgenres sont confrontées à un autre type de discrimination et d'homophobie, et elles y sont également confrontées au sein de la communauté. Je pense que cela serait bénéfique pour l'ensemble de la communauté et pour le syndicat, car c'est un progrès, c'est bénéfique parce que tout ce qui peut donner du pouvoir aux personnes privées de leurs droits mérite d'être fait.

Canada, secteur MEI

“

Élaborer des clauses dans les conventions collectives de travail, prévoyant des protections pour ces travailleuses et travailleurs, ainsi que la communication, l'orientation et même des soins spécialisés pour celles et ceux qui subissent des violences.

Brésil, secteur Commerce

“

Aborder le sujet de manière plus efficace afin que les salarié-e-s LGBTI+ soient visibles. Cela favorise l'acceptation, élimine la méconnaissance et suscite ainsi la volonté de défendre les collègues LGBTI+. Proposer de plus en plus souvent le sujet dans les activités de formation syndicale.

Allemagne, divers secteurs

“

Je pense qu'il est important de créer un système permettant aux membres du syndicat de se consulter sur n'importe quel sujet.

Japon, secteur graphique

“

Les syndicats doivent faire preuve de davantage de diversité pour offrir aux personnes LGBTI+ une plateforme plus large et un meilleur soutien.

Autriche, secteur postal

“

Des formations sur la diversité, la mise en place de mesures spécifiques en faveur des travailleuses et travailleurs LGBTI+, qui établissent une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement et de plaisanteries, même "anodines", ainsi que la dénonciation de ces comportements lorsque j'en suis témoin.

Etats-Unis, secteur postal



D) CONCERNANT LE GENRE: LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS TRANS, QUEER ET NON-BINAIRES

Il est important de comprendre que l'orientation sexuelle et l'identité de genre renvoient à deux choses distinctes et que les problèmes rencontrés par les personnes appartenant à chacune de ces catégories requièrent une attention particulière.

L'orientation sexuelle⁸ fait référence à l'orientation sexuelle d'un individu à l'égard de personnes du même sexe, de personnes d'un autre sexe, de personnes de tout sexe ou de personnes n'appartenant à aucun sexe; tandis que **l'identité de genre** est le sentiment d'identité d'une personne, son apparence, sa gestuelle ou autres caractéristiques liées au genre. Un individu peut se définir comme étant homme, femme, à la fois femme et homme ou ni femme ni homme.

Transgenre⁹ et **non-binaire**¹⁰ sont des termes utilisés pour définir l'identité de genre. Par ailleurs, **queer**¹¹ décrit des identités de sexe et de genre autres que l'hétérosexualité et le cisgenre¹². Les lesbiennes, les gays, les bisexuels et les transsexuels peuvent tous s'identifier au mot "queer". Le terme "queer" est parfois utilisé pour exprimer le fait que la sexualité et le genre peuvent être compliqués, changer au fil du temps et ne pas correspondre parfaitement à des identités de type binaire, comme homme ou femme, homosexuel ou hétérosexuel.

Dans les deux questionnaires, les personnes sondées ont exprimé leurs préoccupations concernant les travailleurs trans, queer et non binaires.

Qu'il s'agisse du manque d'informations sur la différence entre l'orientation sexuelle et l'identité de genre ou des politiques visant à rendre les lieux de travail plus accueillants pour les personnes trans, queer et non binaires, les participant-e-s aux deux questionnaires ont souligné la nécessité de traiter les problèmes de ce groupe.

8- NON-DISCRIMINATION – GUIDE D'UNI POUR LES LGBTI+ ([HTTPS://FR.BREAKINGTHECIRCLE.ORG/](https://fr.breakingthecircle.org/))

9- Terme générique utilisé pour désigner les personnes dont l'identité de genre et/ou l'expression de genre diffèrent du sexe qui leur a été attribué à la naissance. Les personnes transgenres peuvent se définir comme étant femme, homme, les deux ou aucun des deux.

10- Terme utilisé pour décrire les personnes qui estiment que leur genre ne peut être défini dans les limites de la binarité de genre. En fait, elles conçoivent leur genre d'une manière qui va au-delà du simple fait de se définir comme homme ou femme.

11- <https://www.plannedparenthood.org/learn/teens/sexual-orientation/what-does-queer-mean>

12- désigne ou se rapporte à une personne dont le sentiment d'identité personnelle et de genre correspondent à son sexe de naissance.

Cette observation peut être étayée par d'autres recherches, comme le rapport McKinsey intitulé "Being transgender at work"¹³, qui indique que "... *certaines employeurs s'attachent davantage à soutenir la diversité en matière d'orientation sexuelle sur le lieu de travail plutôt que l'identité ou l'expression de genre. Trop souvent, l'expérience transgenre ne figure même pas sur les radars des employeurs lorsqu'ils déploient des efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion* ».

Les participant-e-s aux deux questionnaires ont formulé les recommandations suivantes pour offrir un soutien supplémentaire à ce groupe:

- Elaboration de politiques qui garantissent la transparence des salaires et luttent contre l'écart de rémunération existant pour les travailleuses et travailleurs LGBTI+.¹⁴
- Intégration des questions de santé mentale dans les politiques de santé et de sécurité au travail.
- Négociation de politiques de congé rémunéré pour les soins d'affirmation de genre.
- Uniformes de genre neutre.
- Infrastructures inclusives en matière de genre.
- Davantage d'éducation et de visibilité¹⁵.

13 - Novembre 2021 (<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/being-transgender-at-work>) (Être transgenre au travail)

14 - Selon le rapport McKinsey, les salarié-e-s cisgenres gagnent 32 % de plus par an que les salarié-e-s transgenres, même si ces dernier-e-s ont un niveau d'éducation similaire ou supérieur.

15 - Ibid. Les personnes qui se définissent comme transgenres se sentent beaucoup moins soutenues sur le lieu de travail que leurs collègues cisgenres. Elles affirment qu'il leur est plus difficile de comprendre la culture et les prestations du lieu de travail, et d'obtenir une promotion. Elles se sentent également moins soutenues par leurs responsables.

E) JEUNESSE ET DROITS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS LGBTI+

Un grand nombre de personnes interrogées ont souligné que les jeunes devaient s'engager et faire pression pour les droits des travailleuses et travailleurs LGBTI+.

Certaines des réponses à l'enquête illustrent le mécontentement de nombreuses personnes qui estiment que les syndicats ne sont pas en phase avec les besoins des nouvelles générations. Elles évoquent: des dirigeants appartenant au passé « *une autre génération doit prendre les rênes* » (Espagne) et le soutien en faveur de nouveaux dirigeants « *... plus de jeunes LGBTI+ accédant à des rôles de direction, pas seulement en tant que "queer de service" mais en tant que véritables dirigeants méritants et innovateurs* » (Nouvelle-Zélande). L'enquête a révélé un mécontentement quant à la manière dont les choses ont été gérées jusqu'à présent en ce qui concerne les travailleuses et travailleurs LGBTI+ « *faire évoluer les mentalités des anciennes générations peut sembler une cause perdue* » -(Nouvelle-Zélande).

Avec l'arrivée d'une toute nouvelle génération de travailleuses et travailleurs sur le marché du travail, cette question est plus pertinente que jamais pour les syndicats. Selon une enquête Gallup¹⁶ réalisée en février 2021, 1 adulte sur 6 de la génération Z (2000-2010) aux États-Unis se définit comme appartenant à la communauté LGBTI+, une tendance qui, selon cette étude, va augmenter considérablement dans les années à venir.

« *Sensibiliser les représentants syndicaux sur les lieux de travail à l'importance de cette question. Nombre d'entre elles/eux sont plus âgés/n'ont jamais entendu parler des droits des LGBTI+. Cela laisse penser aux gens que c'est la responsabilité de quelqu'un d'autre.* » – (Norvège)

16 - <https://news.gallup.com/poll/329708/lgbt-identification-rises-latest-estimate.aspx>



CONCLUSION

Bien que des progrès importants aient été réalisés en matière de visibilité des questions LGBTI+, les syndicats ont encore beaucoup de choses à changer et à mettre en œuvre pour représenter réellement tous leurs membres et pour parvenir à un traitement équitable et à l'inclusion, en particulier pour les travailleuses et travailleurs LGBTI+.

Qu'il s'agisse de mettre en place des formations pour les affiliés ou de soutenir l'inclusion des travailleuses et travailleurs LGBTI+ dans l'élaboration des politiques sur le lieu de travail et des actions syndicales, les syndicats doivent collaborer efficacement avec les réseaux LGBTI+ pour mieux comprendre les problèmes auxquels sont confrontés leurs membres.

Les frontières rigides entre la sexualité et le genre s'estompent et, grâce aux nouvelles générations et à une meilleure compréhension de leur nature fluide, les questions LGBTI+ vont continuer à gagner en importance dans l'agenda syndical.

Les résultats de l'enquête d'UNI sur les LGBTI+ peuvent être utilisés par les membres, les affiliés et les alliés de notre réseau UNI LGBTI+ pour approfondir les problèmes auxquels sont confrontés nos travailleuses et travailleurs, échanger les meilleures pratiques et avancer dans la création de syndicats plus inclusifs et diversifiés pour toutes et tous.



equal
opportunities

<https://uniglobalunion.org/>

@uniequal