



NON-DISCRIMINATION

Guide d'UNI pour les LGBTI+

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux
en dignité et en droits »

Déclaration universelle des droits de l'homme



INTRODUCTION

De nombreuses personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT) de tous âges et de toutes les régions du monde sont exposées à des violations flagrantes de leurs droits humains à cause d'attitudes homophobes et transphobes profondément ancrées, souvent associées à un manque de protection juridique adéquate contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Ces personnes sont victimes de discrimination sur le marché du travail, dans les écoles et dans les hôpitaux, et dans certains cas, maltraitées et reniées par leur propre famille. Elles sont la cible d'agressions physiques - battues, agressées sexuellement, torturées et tuées¹.

¹ Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
<https://www.ohchr.org/fr/issues/discrimination/pages/lgbt.aspx>



Il y a vingt-six ans, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a déclassifié l'homosexualité comme trouble psychiatrique, marquant un tournant dans la lutte des LGBTI+ pour leurs droits. Pourtant, plus de 70 pays dans le monde pénalisent les relations homosexuelles et dans sept d'entre eux, les relations homosexuelles sont passibles de la peine de mort.

Les personnes qui sont ou sont perçues comme lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou intersexes, sont victimes de stigmatisation sociale, d'exclusion et de discrimination au travail, à la maison, à l'école, dans les établissements de santé et dans de nombreux autres aspects de leur vie.

Certaines sont renvoyées de leur travail et intimidées à l'école. Elles sont privées de soins médicaux appropriés, expulsées de chez elles, reniées par leurs parents, placées de force dans des établissements psychiatriques, contraintes de se marier ou de tomber enceintes, et font l'objet d'atteintes à leur réputation.

Les travailleuses et travailleurs LGBTI+ sont régulièrement harcelés et discriminés sur leur lieu de travail. La discrimination commence souvent pendant la scolarité et cette forme de discrimination se poursuit tout au long de leur vie au moment de l'accès à l'emploi et tout au long de leur parcours professionnel.

La majorité des travailleuses et travailleurs LGBTI+ choisissent de dissimuler leur orientation sexuelle sur le lieu de travail pour éviter la discrimination, mais cela ne fait souvent qu'entraîner des conséquences négatives pour leur productivité et leur évolution professionnelle.

Les travailleuses et travailleurs transgenres² semblent subir les formes les plus graves de discrimination au travail.

Les problèmes auxquels ces personnes sont confrontées comprennent l'incapacité d'obtenir des documents d'identité reflétant leur nouveau sexe et leur nouveau nom, la réticence des employeurs à accepter leur nouveau sexe et une vulnérabilité accrue à l'intimidation et au harcèlement de la part de leurs collègues. Dans de nombreux cas, les travailleuses et travailleurs transgenres sont complètement exclus de l'emploi formel et sont très vulnérables à l'infection par le VIH³, en raison de nombreux facteurs, notamment la stigmatisation et la discrimination, la transphobie et la violence, qui font qu'ils sont souvent rejetés par leur famille et se voient refuser les services de santé, tels que le dépistage du VIH, les traitements et le soutien psychologique⁴.

UNI Global Union croit fermement que tous les travailleurs et travailleuses doivent être protégés contre la discrimination et que la discrimination à l'égard des travailleuses et travailleurs de diverses orientations⁵ ou identités sexuelles⁶ ne diffère pas de celle exercée contre d'autres groupes.

L'oppression exercée contre tous les travailleurs et travailleuses, y compris ceux et celles dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont différentes, constitue une violation des droits humains et est une préoccupation primordiale dans la lutte d'UNI Global Union pour l'égalité.

UNI Global Union lutte pour ses membres appartenant à la communauté LGBTI+⁷ et pour d'autres groupes marginalisés, et est convaincu qu'un lieu de travail plus diversifié contribue à des sociétés plus fortes et plus égalitaires.

Ce guide vise à fournir des informations de base sur les difficultés rencontrées par les travailleurs et travailleuses LGBTI+ et fournit des conseils sur les mesures que les syndicats peuvent prendre pour faire face à cette situation.

² **Personnes transgenres:** Les personnes transgenres comprennent les personnes qui ont une identité de genre différente du genre qui leur a été attribué à la naissance et les personnes qui souhaitent présenter leur identité de genre de manière différente de celle du genre qui leur a été attribué à la naissance. Ce terme désigne notamment les personnes qui, par nécessité intérieure, par préférence ou par choix, se présentent, par leur façon de s'habiller, de porter des accessoires, de parler, de se maquiller ou par des modifications corporelles, de façon différente de ce qu'on peut attendre du genre, et donc du rôle, qui leur a été attribué à la naissance. Cela inclut, parmi beaucoup d'autres, les personnes qui ne s'identifient pas aux qualificatifs « masculin » ou « féminin », les personnes transsexuelles ou les personnes travesties. http://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011_fr.pdf

³ « Discrimination au travail fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre: Résultats des études pilotes » OIT, 2013. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_222315.pdf

⁴ « HIV and Young Transgender People – a technical brief » – Organisation mondiale de la santé, ONUSIDA et al., 2015.

⁵ **Orientation sexuelle:** Une attirance émotionnelle, sentimentale ou sexuelle inhérente ou permanente envers d'autres personnes. <https://www.hrc.org/resources/sexual-orientation-and-gender-identity-terminology-and-definitions>

⁶ **Identité de genre:** Le concept le plus intime de soi en tant qu'homme, femme, un mélange des deux ou ni l'un ni l'autre - la façon dont les individus se perçoivent et se définissent. L'identité de genre d'une personne peut être identique ou différente du sexe qui lui a été attribué à la naissance. <https://www.hrc.org/resources/sexual-orientation-and-gender-identity-terminology-and-definitions>

⁷ **LGBT:** est un terme générique qui recouvre les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres. Ces personnes, qui constituent un groupe hétérogène, sont souvent rassemblées sous le qualificatif LGBT dans le domaine social et sur la scène politique. http://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011_fr.pdf, 142

LES CAUSES DE LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES LGBTI+

La discrimination envers la communauté LGBTI+, parfois appelée homophobie ou transphobie, provient de préjugés profondément enracinés dans de nombreuses cultures et histoires du monde entier.

Bien que les raisons de l'existence de ces préjugés soient complexes, il est important de comprendre certaines des causes principales.

-Sexisme: Dans de nombreuses sociétés, il existe une **structure de pouvoir déséquilibrée** qui favorise les hommes par rapport aux femmes. Pour que cette structure existe, il doit y avoir une distinction claire entre les sexes masculin et féminin, les hommes étant supérieurs et les femmes inférieures.

Souvent, dans ces sociétés, les hommes gays ou bisexuels sont considérés comme inférieurs parce qu'ils n'entrent pas dans les rôles rigides de genre de ces sociétés,

notamment en adoptant dans leurs relations un rôle plus passif et "inférieur" réservé uniquement aux femmes. Les lesbiennes sont confrontées à la même discrimination parce qu'elles sont perçues comme cherchant à jouer un rôle plus dominant qui n'est réservé qu'aux hommes. Les personnes transgenres n'entrent pas non plus dans ces conventions sociétales et sont par conséquent ostracisées.

-Tradition religieuse: De nombreuses institutions religieuses croient que les rapports sexuels entre des membres du même sexe constituent une violation de leurs saintes écritures et de leur tradition. Bien que les institutions religieuses aient la liberté de croire que les rapports sexuels entre personnes du même sexe sont immoraux, cela ne justifie pas le refus de reconnaître l'égalité et les droits humains fondamentaux des personnes LGBTI+.

-La théorie du droit naturel:

Une des justifications des croyances discriminatoires est une version de la théorie du droit naturel qui affirme que le but des rapports sexuels est la procréation;

par conséquent, toute forme de rapport qui n'a pas de but procréateur est immorale. Cependant, si cette théorie était vraie, alors l'utilisation de contraceptifs ou un couple infertile ayant des rapports sexuels serait tout aussi immoral. Cette version pernicieuse de la théorie du droit naturel non seulement se heurte à des critiques accablantes, mais ne tient pas non plus compte du fait que les relations sexuelles ne se limitent pas à la seule procréation.

-Environnement hétéronormatif: Parce que les hétérosexuels sont majoritaires, ils définissent les structures et les interprétations qui souvent ont un parti pris contre les personnes homosexuelles.

Parce qu'il y a moins de personnes homosexuelles, elles sont considérées comme marginales et sont étiquetées comme mauvaises. Au lieu de valoriser la diversité, certaines personnes la craignent.

CLARIFIONS CERTAINES CHOSES

Ne présumez pas que tout le monde est hétérosexuel.

Puisque la majorité des gens sont hétérosexuels, la diversité en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre reste occultée. Nous supposons que la majorité signifie la totalité ou la norme.

Cela engendre divers effets:

- Beaucoup ont tendance à penser que dans leurs différents milieux de vie, comme le lieu de travail, il n'y a PAS DE personnes homosexuelles, bisexuelles, transgenres ou intersexes et par conséquent, qu'il n'y a aucun problème de discrimination ou d'abus.
- Les personnes LGBTI+ cachent leur sexualité par crainte des conséquences qu'elles pourraient subir si cela devenait visible. Elles ne peuvent pas exprimer librement leur identité, ce qui signifie en même temps qu'elles ne peuvent pas avoir accès à des droits et prestations dont bénéficient les autres travailleurs et travailleuses (comme les pensions, les permis de travail etc.).

C'est pourquoi la visibilité est un outil de normalisation sociale si important; en d'autres termes, cela permet de mieux comprendre que la diversité est la règle, qu'elle apporte le respect et combat la discrimination. Pour ce faire, nous devons créer des environnements de travail sains, exempts de discrimination, où chacun peut exprimer son identité librement et sans crainte.

Ne présumez pas qu'une personne est gay, lesbienne ou transgenre.

Il existe un certain nombre de stéréotypes sur les personnes LGBTI+ qui sont souvent véhiculés par les médias. Par conséquent, beaucoup de gens supposent qu'une personne est lesbienne, gay ou



transgenre de par sa façon de s'habiller, de parler, de gesticuler, etc. Parfois même les gens le verbalisent par des déclarations du type: «on ne dirait pas qu'elle est lesbienne».

Ces types de commentaires et de préjugés font qu'il est très difficile pour les personnes LGBTI+ de s'exprimer librement et même d'interpeller l'auteur de ces observations.

En réalité, il existe des personnes LGBTI+ de tout âge et de tout gabarit. Elles peuvent appartenir à n'importe quelle origine, ethnique, et religion (ou ne pas en avoir), et comme n'importe qui d'autre, peuvent avoir des handicaps physiques ou mentaux.

Une position ferme contre les préjugés est la meilleure manière d'éliminer ces stéréotypes et d'aider les personnes LGBTI+ à gagner la confiance dont elles ont besoin pour s'exprimer librement.

LGBTI+ et gay ne sont pas synonymes.

LGBTI+ désigne les «personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes». Dans différentes cultures, d'autres termes peuvent être utilisés pour décrire les personnes qui ont des relations avec d'autres personnes du même sexe et qui manifestent des identités de genre non binaires (par ex: hijra, meti, Lala, skesana, motsoalle, mithli, Kuchu, kawein, farce, muxe, fa'afafine, fakaleiti, hamjensgara et deux-esprits).

Pour éliminer les préjugés, nous devrions commencer par comprendre que «LGBTI+» est un terme général utilisé pour décrire un groupe de personnes ayant des identités sexuelles et de genre diverses, et vivant leurs propres expériences et problèmes.

L'orientation sexuelle et l'identité de genre ne sont pas un choix.

Les êtres humains ne peuvent pas choisir leur propre orientation sexuelle et/ou identité de genre, même s'ils peuvent choisir d'adopter les stéréotypes et conventions sociales que la société a injustement considérés comme « acceptables ». Cela signifie que l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre d'une personne ne peut pas être modifiée. Ce qui doit changer, ce sont les attitudes sociales négatives qui stigmatisent les personnes LGBTI+ et qui contribuent à la violence et à la discrimination envers elles.

Certains tentent de modifier l'orientation sexuelle des gens par des «méthodes» impliquant des violations des droits humains fondamentaux et causant de graves traumatismes à ce groupe de personnes.

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle n'est pas une affaire privée.

Les personnes qui sont lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou intersexes, ou qui sont perçues comme telles, souffrent de stigmatisation sociale, d'exclusion et de discrimination au travail, à la maison, à l'école, dans les établissements de santé et dans bien d'autres aspects de leur vie.

Elles peuvent être renvoyées de leur emploi, intimidées à l'école et expulsées de chez elles.

Elles sont privées de soins médicaux appropriés, rejetées par leurs parents, placées de force en institutions psychiatriques, contraintes de se marier ou de tomber enceintes, et peuvent être victimes d'atteintes à leur réputation.

Au travail en particulier, un «coming out» peut avoir pour conséquence de ne pas obtenir une promotion, de faire l'objet de blagues et de propos offensants, de ne pas voir son contrat de travail renouvelé ou de subir un licenciement abusif.

La législation protégeant les droits des travailleuses et travailleurs LGBTI+ est souvent absente. Lorsque des lois existent, elles sont souvent mal appliquées ou ne sont pas mises en œuvre.

C'est pourquoi il s'agit d'un problème qui concerne l'ensemble de la société ainsi que toutes les organisations qui la composent.

Les droits humains fondamentaux de ce groupe de personnes sont en jeu.

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS LGBTI+ SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

La discrimination, le harcèlement et l'exclusion du marché du travail se produisent souvent du fait de la non-conformité avec les idées préconçues sur le comportement que l'on attend des femmes et des hommes. Souvent, les femmes qui sont perçues comme étant "masculines", ou les hommes qui sont perçus comme étant "féminins", dans leur comportement ou leur apparence, sont victimes de discrimination ou de harcèlement en raison de leur orientation sexuelle supposée.



Toute personne qui est traitée de manière défavorable par rapport à une autre en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre est victime de discrimination.

Le harcèlement et la violence peuvent être verbaux, physiques, psychologiques et même institutionnels.

Ces types de situations ont d'importantes répercussions sur les personnes qui en sont victimes: faible estime de soi, symptômes psychosomatiques ou physiques, insatisfaction, anxiété et dépression, autant de facteurs qui peuvent conduire à l'automutilation ou au suicide.

Les manifestations de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle sur le lieu de travail peuvent inclure:

- Refus d'embauche et licenciement, ainsi que discrimination dans l'accès à l'emploi et à la formation.
- Intimidation et harcèlement sur le lieu de travail, plaisanteries désobligeantes, insinuations, commentaires lourds, insultes verbales, ragots malveillants, gros mots, victimisation et fausses accusations de pédophilie, graffiti, appels téléphoniques injurieux, courrier anonyme, dommages matériels, chantage, violence et même menaces de mort.
- Avantages pour les partenaires hétérosexuels, mais pas pour les partenaires de même sexe. Ces avantages comprennent : les soins médicaux, le congé de paternité et le congé parental, le déménagement, les soins pour un conjoint malade ou un congé de décès, les prestations éducatives ou autres pour les employés et leurs familles, les biens et services fournis gratuitement ou à prix réduit, les assurances.
- L'auto-exclusion (par exemple éviter certains emplois, carrières ou employeurs par crainte d'être victimes de discrimination).
- La discrimination salariale envers les travailleuses et travailleurs LGBTI+.

- La peur de faire son coming out.
- La discrimination envers les personnes transgenres.

« Sur mon lieu de travail, il n'y a pas de discrimination. » En êtes-vous sûr-e?

Les plaisanteries homophobes font tellement partie du quotidien que souvent nous n'en sommes même pas conscients.

La persistance de ce type de plaisanteries, l'utilisation de termes ou d'expressions désobligeants qui dénigrent l'intégrité d'autrui en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre, généralisent et renforcent ces attitudes et modèles sociaux, qui génèrent également violence et discrimination.

Si nous voulons créer des environnements égalitaires et sûrs pour tous, nous devons d'abord revoir nos propres attitudes:

- Évitez les plaisanteries, les expressions ou les gestes sexistes, homophobes ou xénophobes.
- Lorsque vous êtes témoins d'une situation où il y a discrimination ou harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, ne gardez pas le silence, faites quelque chose!
- Si l'homosexualité et les identités transgenres vous sont inconnues, informez-vous et n'acceptez pas les stéréotypes.

UNE ENTREPRISE PEUT-ELLE PRENDRE UNE DÉCISION À L'ÉGARD DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SUR LA BASE DE LEUR ORIENTATION SEXUELLE?

Non.

Toute décision prise par l'entreprise à l'égard des travailleuses et travailleurs doit être fondée sur les compétences professionnelles et jamais sur leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.



QUE FAISONS-NOUS EN TANT QUE SYNDICATS

Nous sommes tous égaux, et nous sommes tous uniques et différents comme individus. La véritable appartenance ne signifie pas d'être pareil aux autres. Nous sommes différents. Nous sommes égaux. Et nous sommes syndiqués

Vous appartenez au syndicat – Campagne d'UNI Global Union

Depuis plus d'une décennie, les Fédérations syndicales internationales⁸ œuvrent à la défense des droits des travailleuses et travailleurs LGBTI+ par le biais de résolutions, de campagnes de sensibilisation, de forums de discussion, de témoignages de solidarité et d'inclusion dans leurs programmes de travail.

Depuis 2004, UNI Global Union œuvre pour la protection de ses membres LGBTI+ en incluant des clauses d'égalité et d'anti-discrimination dans tous ses accords-cadres mondiaux⁹. En mai 2016, une campagne¹⁰ a été lancée pour sensibiliser le public à la discrimination et à la violence dont souffrent les travailleuses et travailleurs LGBTI+ dans le monde. En 2018, lors de son Congrès mondial à Liverpool, UNI Global Union a adopté une résolution dans laquelle elle s'engage à lutter contre la discrimination envers les membres de la communauté LGBTI+ et à coopérer avec d'autres fédérations syndicales internationales pour élaborer et coordonner des actions contre la discrimination des LGBTI+.

UNI Global Union croit fermement que les syndicats, en tant que promoteurs du travail décent pour tous les travailleurs et travailleuses sont essentiels pour produire des politiques et des actions qui contribueront à créer des environnements de travail inclusifs.

En tant que syndicalistes, nous pouvons contribuer à ce combat, notamment des manières suivantes:

- En savoir davantage sur les activités menées par nos syndicats en matière d'égalité.



- Demander à nos représentants syndicaux quelles sont les structures organisationnelles qui s'occupent de cette question. Vous pouvez également communiquer avec le siège social de votre syndicat.
- De nombreux syndicats ont des bureaux, des comités ou des structures pour l'égalité où les questions LGBTI+ peuvent être traitées comme il convient.
- Concevoir des politiques visant la non-discrimination, l'égalité et la promotion des droits LGBTI+. Faire en sorte qu'elles soient bien diffusées et facilement accessibles.
- Effectuer des sondages en ligne auprès des membres du syndicat pour connaître les mesures que le syndicat pourrait avoir à prendre pour répondre aux préoccupations que les membres pourraient avoir concernant les questions LGBTI+.
- Fournir des ressources éducatives aux membres sur les droits des LGBTI+ et la façon dont ils s'appliquent aux syndicats.
- Créer des groupes et réseaux de soutien dans nos syndicats pour promouvoir les droits des LGBTI+.
- Actualiser le site de notre syndicat afin d'y inclure une section sur l'égalité ainsi qu'une section sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre et sur les actions du syndicat.
- Créer des prospectus, des affiches ou des dépliants pour promouvoir l'engagement envers les droits, les groupes et autres initiatives LGBTI+.
- Créer ou participer à des ateliers éducatifs qui font la promotion des droits LGBTI+.

⁸ 1998 - L'IE a adopté une résolution au Congrès visant à protéger les droits de ses travailleurs LGBTI+

2001 - Le CSEE a inclus la protection des droits des travailleurs LGBTI+ dans son programme

2004 - L'IE et l'Internationale des services publics (ISP) ont créé un forum LGBT ISP/IE auquel participent des représentants des affiliés des deux organisations

⁹ Voir annexe 1

¹⁰ <http://en.breakingthecircle.org/>

¹¹ La Confédération européenne des syndicats (CES) a créé un modèle de déclaration d'égalité qui peut être utilisé comme point de départ: http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_inside-2.pdf

- Exprimer notre solidarité. Chaque 17 mai, nous célébrons la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (phobie LGBTI+). C'est à cette date, en 1990, que l'Organisation mondiale de la santé a exclu l'homosexualité de sa liste de pathologies.

Il est important de se rappeler que lorsque nous exprimons notre solidarité, nous devons écouter les communautés LGBTI+ dans le pays où la solidarité a été demandée et ne parler en leur nom que si cela nous est spécifiquement demandé.

QUE POUVONS-NOUS FAIRE EN TANT QUE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS?

Si au travail, quelqu'un (ou vous-même) est discriminé ou harcelé en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre:

- Informez-vous sur les procédures de plainte et les politiques d'égalité de votre entreprise pour savoir comment déposer plainte.
- Tenez un journal des événements liés à votre cas.

- Contactez votre représentant-e syndical-e pour soulever la question et demander conseil.

- Informez-vous sur les organisations sociales ou communautaires qui s'occupent de ces questions.

- Contactez votre chef de service et exposez-lui le problème

- Passez en revue et créez des conventions collectives pour promouvoir les droits LGBTI+, en particulier en ce qui concerne les clauses sur la non-discrimination, la lutte contre le harcèlement, les avantages sociaux, le décès et les congés.¹²

A une plus grande échelle, vous pouvez:

- Envoyer des lettres aux responsables politiques et à d'autres organisations, en les félicitant pour leurs actions en faveur des droits LGBTI+ et en condamnant ceux et celles qui ne le font pas.

- Participer à la Pride locale et à d'autres événements qui soutiennent les droits LGBTI+.

- Etablir des partenariats avec des ONG LGBTI+ régionales ou nationales¹³.



¹² Le syndicat CAW-TCA (Travailleurs canadiens de l'Automobile) a créé un aide-mémoire et suggère des libellés pour les conventions collectives à l'usage des membres des comités de négociation, des militants LGBT et nos alliés. Voir ici: <http://www.caw.ca/en/9207.htm>

¹³ Quelques exemples d'ONG LGBTI:

-ILGA (International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association <http://ilga.org/>)

-Amnesty International <http://www.amnesty.org/en/sexual-orientation-and-gender-identity>

-ARC International <http://www.arc-international.net/>

-International Gay and Lesbian Human Rights Commission <http://www.iglhrc.org/cgi-bin/iowa/home/index.html>



GLOSSAIRE LGBTI+¹⁴

GÉNÉRAL

Binaire – Dans le contexte du sexe et du genre, binaire fait référence à la conception traditionnelle du sexe et du genre comme deux formes distinctes, opposées et déconnectées d'homme/masculin et de femme/féminin.

Non binaire – Est un spectre d'identités de genre qui ne sont pas exclusivement masculines ou féminines, des identités qui se situent en dehors de la binarité de genre. Les personnes non binaires peuvent se définir comme ayant deux genres ou plus; n'ayant pas de genre (agenre, non genré, sans genre, ingénéré ou neutrois); oscillant entre les genres ou ayant une identité de genre variant (fluidité de genre); étant du troisième genre ou de genre autre (une catégorie qui inclut les personnes qui n'attribuent pas de nom à leur genre)¹⁵.

LGBTI+ – Un acronyme pour les personnes attirées par le même sexe, les transgenres et les intersexes. LGBTI est l'abréviation qui recouvre les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes. Le + représente toutes les autres formes de sexe, genre et diversité sexuelle. Il ne se veut pas restrictif. D'autres termes tels que LGB, LGBT ou LGBTIQ (le Q représentant "Queer" ou "en Questionnement") sont couramment utilisés.

SEXE

Sexe biologique – Les caractéristiques sexuelles biologiques d'une personne, qui peuvent être décrites comme étant de sexe féminin, de sexe masculin ou intersexe.

Intersexe – Terme désignant un large éventail de caractéristiques ou de traits physiques congénitaux qui se situent entre les idéaux stéréotypés des hommes et des femmes. Les personnes intersexes naissent avec des caractéristiques physiques, hormonales ou génétiques qui ne sont ni entièrement féminines ni entièrement masculines, ou sont une combinaison de femme et d'homme. Le fait d'être intersexe ne détermine pas à l'avance une identité sexuelle particulière. Bien que certaines personnes intersexes identifient leur genre et leur sexe légal comme X, la majorité des personnes intersexes identifient leur sexe comme M ou F.

Sexe juridique – Le sexe juridique d'une personne d'après des documents tels que son certificat de naissance, son passeport, son dossier d'assurance maladie et d'autres documents gouvernementaux. Dans un nombre croissant d'administrations, le sexe juridique d'une personne peut être inscrit comme M, F ou X. Le sexe juridique d'une personne peut ou non refléter son sexe biologique ou son identité de genre.

GENRE

Expression du genre – La façon dont une personne exprime extérieurement son genre, qui peut, ou non, s'aligner sur son sexe biologique et/ou juridique.

Identité de genre – Le sentiment d'identité, l'apparence, les manières ou d'autres caractéristiques liées au genre d'une personne. Un individu peut s'identifier comme étant homme, femme, à la fois femme et homme, ou ni femme ni homme.

Transition de genre – Un processus entrepris par certaines personnes transgenres pour vivre en accord avec leur identité de genre. Il peut s'agir, ou non, d'aspects sociaux (p. ex. changer la façon dont elles s'habillent, se coiffent, les pronoms qu'elles utilisent pour se référer à elles-mêmes ou qu'elles préfèrent que les gens utilisent pour faire référence à elles), juridiques (par ex. changer leur nom ou sexe officiel sur les documents) ou médicaux (procédures hormonales ou chirurgicales).

Transgender – 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 s'identifier comme étant femme, homme, les deux ou aucun des deux.

Transphobie – La peur et la haine envers les personnes transgenres ou l'inconfort éprouvé face à elles.

ORIENTATION SEXUELLE

Asexué-e – Une personne qui n'éprouve aucune attirance sexuelle.

Bisexual-le – Une personne qui est attirée sentimentalement, émotionnellement, physiquement et/ou sexuellement par plus d'un sexe ou genre.

Biphobie – La peur et la haine des personnes bisexuelles, ou l'inconfort éprouvé face à elles.

Gay – Une personne qui est attirée sentimentalement, émotionnellement, physiquement et/ou sexuellement par des personnes du même sexe/genre. Ce terme s'applique le plus souvent aux hommes, mais aussi aux femmes, quoique moins fréquemment.

Hétérosexuel-le – Une personne qui est attirée sentimentalement, émotionnellement, physiquement et sexuellement par des personnes du sexe/genre opposé.

Homophobie – La peur et la haine des personnes homosexuelles ou l'inconfort éprouvé face à elles.

Homosexuel-le – Une personne qui sentimentalement, émotionnellement, physiquement et sexuellement est attirée par des personnes du même sexe/genre. Gay et/ou lesbienne sont des termes couramment utilisés pour décrire les personnes homosexuelles.

Lesbienne – Une femme qui est attirée sentimentalement, émotionnellement, physiquement et/ou sexuellement par d'autres femmes.

Queer – Est un adjectif utilisé par certaines personnes dont l'orientation sexuelle n'est pas exclusivement hétérosexuelle. Généralement, pour les personnes qui se définissent comme homosexuelles, les termes "lesbienne", "gay" et "bisexual-le" sont perçus comme trop limitatifs et/ou porteurs de connotations culturelles et ne s'appliquant pas à elles¹⁶.

En questionnement – Ce terme est utilisé pour décrire une personne qui s'interroge sur son orientation sexuelle ou son identité de genre.

Orientation sexuelle – L'orientation sexuelle d'une personne vis-à-vis de personnes du même sexe, de personnes d'un sexe différent, de personnes de tout sexe ou de personnes des deux sexes.

¹⁴ Adopté par la Commission australienne des droits humains

¹⁵ Beemyn, Brett Genny (2008). "Genderqueer". *gltq: An Encyclopedia of Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender, and Queer Culture*. Chicago: glbtq, Inc.

¹⁶ « What is LGBTQ » The Center – The Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Community Center. <https://gaycenter.org/about/lgbtq/#queer>

ANNEXES

1.Document d'UNI Global Union: Clauses d'égalité pour les travailleurs LGBTI+ dans les accords-cadres mondiaux

2.Résolution No 5 adoptée au Congrès mondial d'UNI Global Union en 2018 à Liverpool

3.UNI Global Union: Campagne Brisons le cercle! – 10 faits que vous devriez connaître à propos de la diversité sexuelle au travail

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/lgbt/lgbt-and-working-environment-en.pdf>

4.UNI Global Union: Campagne Brisons le cercle! – Pratiques syndicales pour un lieu de travail égalitaire

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/lgbt/lgbt-sindicatos-en.pdf>





UNI
global
union
equal
opportunities

