



# MANUEL ESPACES INCLUSIFS



DGB  
BILDUNGSWERK BUND

## **POUR UN SYNDICALISME INCLUSIF ET RESPECTUEUX DES DROITS DES PERSONNES LGBTIQ+**

Le mouvement syndical fait face à une série de défis. Au niveau mondial et doit assumer des engagements avec responsabilité et conscience, parmi eux, la revendication des droits et la lutte contre l'inégalité et toute forme de violence, ainsi que l'incidence socio-politique dans la recherche de meilleures conditions pour les populations historiquement vulnérables comme c'est le cas de la communauté LGBTIQ+.

En tant que mouvement syndical, nous devons nous dévouer à la défense intégrale et réelle des droits de l'homme car, outre le fait que nous sommes un instrument pour leur protection, nous avons un historique de lutte et de recherche constante de justice sociale.

Les communautés LGBTIQ+ sont constamment victimes de la violation de leurs droits, de la limitation de leur expression et identité de genre, ainsi que d'une culture permanente de violence structurelle qui fait en sorte, par exemple, que les personnes du collectif trans constituent l'un des groupes populationnels souffrant des plus faibles indices d'espérance de vie.

Le monde inégalitaire dans lequel nous vivons, qui légitime social et culturellement une approche nous concevant comme « des citoyens et citoyennes de deuxième catégorie », non seulement reflète cette limitation mais se place dans une logique de dénégation des droits pour les personnes LGBTIQ+, notamment, dans l'accès à des emplois décents, à la sécurité sociale, à la constitution de familles, à la liberté d'expression, parmi d'autres.

C'est à partir de ces réflexions que le Comité Sous-régional LGBTIQ+ de l'ISP pour le Mexique, l'Amérique Centrale et la République Dominicaine, avec l'appui du bureau sous-régional, a élaboré une proposition de déclaration d'organisations syndicales libres de discrimination en fonction de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre e avec elle, un Manuel d'Espaces Inclusifs, afin que les organisations syndicales non seulement se rapprochent des questions à caractère pédagogique mais également et en même temps, qu'elles puissent approuver cette déclaration auprès de leurs directions, conseils ou assemblées et, avec l'aide du Manuel, comprendre, reconnaître et mettre en œuvre, ce qui signifie devenir un espace sans discrimination et inclusif aux personnes LGBTIQ+.

Au-delà de l'objectif précédent, cette proposition vise à offrir des subsides à toute la région des Inter-Amériques et Caraïbes de façon à rassembler leurs efforts et contribuer à l'ouverture de ces espaces de formation, sensibilisation et prise de décisions afin de renforcer l'inclusion et l'égalité et, en même temps, revitaliser l'action syndicale.

Actuellement, dans le monde du travail et, particulièrement, en ce qui concerne le Covid-19, nous avons beaucoup de travailleurs et de travailleuses des services publics qui, avec beaucoup de conviction et de dévouement, sont en première ligne de la prise en charge des urgences, et qui appartiennent à la communauté LGBTIQ+. Il est juste de mentionner ce fait car historiquement nous contribuons à l'accès aux droits de toutes les personnes, même quand les brèches existent et continuent de nous arriérer.

L'heure est venue pour le mouvement syndical de faire la différence et surtout dans les pays où il existerait de modes de penser et de gouverner conservateurs, pour que nous puissions avancer dans la recherche des droits et de l'égalité, sans que personne ne reste à l'arrière. C'est ainsi, à travers les moyens possibles tels que les conventions collectives, les instruments juridiques travaillistes, les régulations et les politiques publiques entre autres, que nous pouvons élever notre voix, exercer de la pression et aider à inverser ces inégalités et les différentes formes de discrimination et de violence.

Nous sommes des êtres humains qui aiment et qui rêvent, nous contribuons et nous croyons en un monde sans différences, dans lequel nous aurons accès aux mêmes opportunités et à la reconnaissance des mêmes droits.

**Deiby Porras Arias**

ANEP-Costa Rica

Coordinateur du Comité LGBTIQ+ da ISP



# Que signifie être une organisation syndicale libre de discrimination basée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre ?



## #1 Tolérance zéro à la discrimination basée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre:

Être un espace libre de discrimination axée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, condamnant la violence, le harcèlement, la ségrégation, l'exclusion, la stigmatisation et le préjugé basé sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, incluant d'autres expressions de discrimination fondées sur les habitudes vestimentaires, la façon de parler et la gestualité.



## #2

### **Travail en faveur de l'égalité des personnes travailleuses LGBTIQ+ et l'adoption d'une politique syndicale:**

Être une organisation syndicale qui respecte et promeut la dignité humaine et la valeur fondamentale des droits humains de tous ses associés, ainsi que l'élimination de toute forme de discrimination découlant de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

Construire une politique inclusive qui fomenté, dans l'organisation, la culture de respect et d'éducation, de manière à contribuer à l'éradication de l'homophobie, garantissant que toutes les personnes ayant une orientation sexuelle ou une identité de genre diverse soient traitées comme égales.

### #3 Promotion d'un travail de conscientisation par rapport à l'égalité et au respect des droits humains des personnes travailleuses LGBTIQ+:



Inciter les différents secteurs et structures liés aux organisations syndicales à adhérer à cette déclaration et à stimuler des attitudes positives afin d'éradiquer les formes de violence provoquées par des mythes, stéréotypes, préjugés et discours pseudoscientifiques et stigmatisants contre la population distincte sexuellement.

En outre, développer des capacitations, des forums, des ateliers, des débats, entre autres activités, sur les droits humains et sur les thèmes à caractère socio-politique liés aux droits de la communauté LGBTIQ+

## #4 Prendre l'engagement d'appuyer et de mettre en œuvre des pratiques en faveur des personnes travailleuses LGBTIQ+



Créer un espace organisationnel du type « Comité », dans lequel les personnes travailleuses LGBTIQ+ puissent établir leurs revendications et travailler sur elles.

Les syndicats doivent stimuler une culture d'intégration, ainsi que réaliser des activités de commémoration du 17 mai, de la Journée Internationale contre l'Homophobie et du 28 juin, de Journée de la Fierté LGBTIQ+ et gérer des processus de réflexion respectueux des thèmes de diversité sexuelle et d'identité de genre.

## **#5 Une organisation qui promeuve et développe la négociation en faveur des droits des personnes travailleuses LGBTIQ+:**

Établir des négociations à caractère travailliste, économique et social qui viendront encourager l'égalité, mais également, faire usage des instruments collectifs pour la définition et revendication des droits pour la communauté LGBTIQ+

## **#6 Inciter la direction de l'organisation à promouvoir des pratiques d'inclusion et de respect pour les personnes travailleuses de la communauté LGBTIQ+ :**

Encourager la constitution d'espaces qui feront avancer le respect à l'identité de genre, et réaliser les changements nécessaires dans les régimes internes ou conventions collectives pour que les personnes puissent être considérées comme « couples », indépendamment de leur orientation sexuelle.

De cette manière, une licence pour maladie grave ou mort de son compagnon ou de sa compagne sera attribuée en accord avec ce qui est stipulé dans la loi, convention ou régulation pour les prestataires autonomes de services, outre l'imputation de sanctions administratives à ceux qui viendraient commettre des discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre dans ou en dehors de la journée de travail.



## #7 Appuyer des campagnes de communication:



Aussi bien à l'interne, dans les organisations syndicales, que dans les locaux de travail, mettre en œuvre des stratégies de communication qui rendent visible le syndicat comme un espace libre de discrimination liée à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.



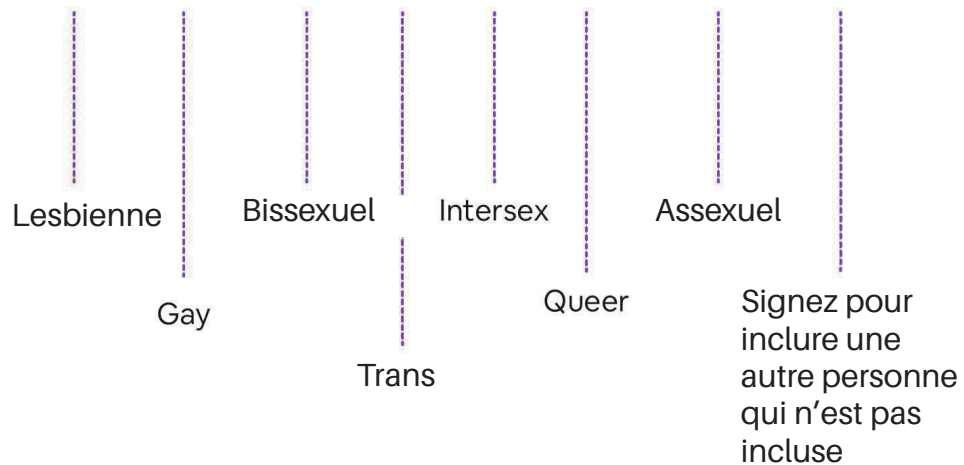
# GLOSSAIRE

## DE TERMES ET DE

### CONCEPTS



# LGBTIQA+



Le drapeau de la diversité sexuelle a été créé par Gilbert Baker en 1978. Ses couleurs sont utilisées partout dans le monde pour revendiquer les droits et les libertés des personnes de la communauté LGTBIQA+ en tant qu'êtres humains.

## GENRE

Fait référence aux aspects socialement attribués à un individu, marquant la différence entre masculin et féminin, et se basant sur ses caractéristiques biologiques : ce que la société présume qu'un individu pense, sente et fasse, du fait qu'il soit homme ou femme. Par exemple, les mythes comme quoi « un homme ne pleure pas » ou de ce que « les femmes aiment acheter des chaussures ». Ainsi le genre conditionne les rôles, les possibilités, les actions, l'aspect physique et l'expression de la sexualité des personnes.

## IDENTITÉ DE GENRE

C'est la façon par laquelle chaque personne définit son genre. Cela peut correspondre ou non au sexe assigné lors de la naissance, c'est à dire, une personne à qui, lors de la naissance a été assigné le sexe masculin peut sentir que son identité de genre est féminine et vice-versa.

## EXPRESSION DE GENRE

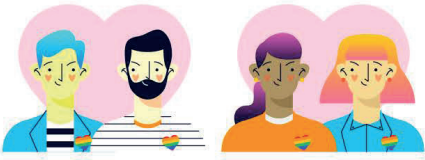
C'est la façon par laquelle nous exprimons au monde extérieur notre genre: à travers notre nom, nos habits vestimentaires, notre comportement, notre façon d'interagir, etc.

## SEXE BIOLOGIQUE

Ensemble de caractéristiques biologiques (pénis, vagin, hormones, etc) qui déterminent ce qu'est un mâle ou une femelle de l'espèce humaine. Au moment de la naissance, l'on confère aux personnes un sexe en accord avec ces caractéristiques. Il ne correspond pas toujours au genre auto-préconçu.

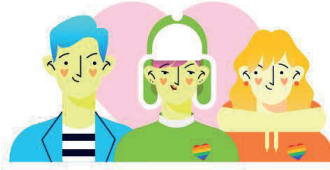
## ORIENTATION SEXUELLE

C'est l'attraction physique, émotionnelle, érotique, affective et spirituelle que nous sentons par rapport à l'autre. Cette attraction peut être en rapport avec des personnes du même genre (lesbienne ou gay), du genre opposé (hétérosexuelle), de deux genres (bisexuelle) ou à des personnes, indépendamment de leur orientation sexuelle, identité et/ou expression de genre (pansexuelle).



## **GAY ET LESBIENNE**

Alors qu'un sens clinique et péjoratif a commencé à être associé au terme « homosexuel », à la fin des années 60 et début des années 70 « gay » a été une dénomination générale de rigueur allouée à des personnes se sentant attirées par d'autres du même sexe. Progressivement, à mesure que le mouvement de libération gay a commencé à gagner de la force, l'expression « gay et lesbienne » est devenue plus populaire comme une manière de souligner des situations similaires mais distinctes, auxquelles faisaient face les femmes dans la lutte pour la tolérance.



## **BISSEXUEL**

Quelqu'un qui se sent attiré par des personnes de son genre ou d'autres identités de genre. Il ne s'agit pas d'une étape de passage directe pour devenir gay comme elle a souvent été décrite.



## **TRANS +/- TRANS\***

Deux termes généraux pour les identités non cisgenres.



## TRANSGENRE

Un terme plus général définissant des personnes dont l'identité de genre ou l'expression diffère du sexe biologique qui leur a été attribué lors de leur naissance.



## INTERSEX

Personne qui naît avec des caractéristiques sexuelles et biologiques qui ne s'associent pas traditionnellement à des corps masculins ou féminins. L'intersexualité ne se rapporte pas à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.



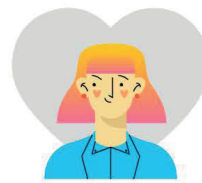
## CISGENRE

Personne dont l'identité de genre coïncide avec le sexe qui lui a été assigné lors de sa naissance.



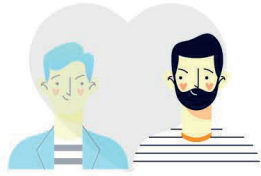
## NON BINAIRE

Une personne qui ne s'identifie ni à un homme ni à une femme et qui se conçoit en dehors du genre binaire. On utilise parfois la sigle N.B. ou la forme « enby ».



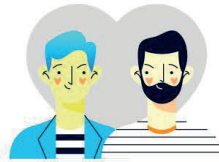
## ASSEXUEL

Ou "Ace". L'on dit d'un individu qui ne ressent que peu ou aucune attraction sexuelle. Ne doit pas être confondu avec une « personne aromatique » qui ne ressent presque ou aucune attirance romantique. Les personnes asexuelles ne se définissent pas toujours comme aromatiques et vice-versa. Il n'est pas rare que certaines personnes (asexuelles ou pas) s'identifient à une orientation romantique différente de leur orientation sexuelle.



## DEMISSEXUEL

Se dit d'une personne qui, en général ne ressent pas d'attraction sexuelle, à moins qu'un fort lien émotionnel - mais pas nécessairement romantique - ne soit noué avec quelqu'un.



## GRAYSEXUEL

Quelqu'un qui occasionnellement éprouve une attraction sexuelle mais qui de façon générale ne le fait pas. Cette définition couvre un espace, une zone d'ombre entre l'asexualité et l'identité sexuelle.



## PANSEXUEL

Se dit d'une personne qui se sent attirée par des personnes de toutes les identités de genre. Son attraction se déclenche à partir des qualités d'une personne, indépendamment de son identité de genre. Le préfixe « pan » signifie « tous », rejetant le binaire de genre qui, selon certains, serait implicite dans le terme « bisexuel ».



## GENRE FLUIDE

Terme utilisé par des personnes dont l'identité change. Ces individus peuvent s'identifier ou s'exprimer comme plus masculins certains jours et plus féminins dans d'autres.



## G.N.C

Ou Genre Non Conforme. Se dit de quelqu'un qui exprime son genre en dehors des normes traditionnelles associées à la masculinité ou à la féminité. Ce ne sont pas toutes les personnes non conformes avec leur genre qui sont transgenre, de même que certaines personnes transgenres expriment le genre de manière conventionnelle ou masculine.

## **Bibliographie Consultée**

Manuel “Syndicalistes ! Ensemble pour les droits LGBT!” (2007),  
Internationale de l’Education et Internationale des Services Publics

Quelques contenus de 2020 © Visibles, ONG- <https://visibles.gt/>

Quelques illustrations par pikisuperstar- [www.freepik.com](http://www.freepik.com)

## **Art et design graphique**

Raúl Prado Rodríguez

Cette publication fait partie du projet « Lutte contre les involutions, dans le renfort des syndicats pour la diffusion de l’égalité des opportunités et le combat à la discrimination », n° 2017 2606 6/DGB 0014, 2018-2020, en coopération avec la DGB Bildungswerk BUND. La production a reçu le soutien financier du BMZ (Ministère Fédéral de Coopération Économique et Développement de l’Allemagne) et le contenu est de responsabilité exclusive de l’ISP. Sa reproduction complète ou partielle est permise moyennant la citation de crédits à l’ISP.





# MANUEL ESPACES INCLUSIFS



DGB  
BILDUNGSWERK  
BUND