



INTERNATIONALE DES SERVICES PUBLICS
ET INTERNATIONALE DE L'EDUCATION

Œuvrer pour les lesbiennes et les homosexuels, membres de nos syndicats

UNE QUESTION SYNDICALE

INCLUSION

LEADERSHIP

RECONNAISSANCE

SOUTIEN

ORGANISATION

ALLIANCE

PRISE DE CONSCIENCE

EDUCATION

... soyons clairs,

les gens ont le droit de penser que
l'homosexualité est quelque chose de mal,
mais ils n'ont pas le droit d'utiliser
la législation pour imposer leur opinion ..."

... ce qui m'irrite, c'est la légèreté

avec laquelle les gens disent

Oh, nous avons changé d'attitude,

nous ne détestons plus les personnes

Mais par le plus grand des hasards,

l'injustice, elle, n'a pas disparu,

les lois existent toujours ...

Cette brochure a été rédigée par
Kursad Kahramanoglu,
responsable international d'UNISON,
le plus grand syndicat du Royaume-Uni.
Depuis vingt ans, il mène campagne,
écrit et donne des conférences sur
les questions d'égalité des chances.

Toute reproduction, partielle ou totale, est autorisée pour autant que les noms de l'IE et de l'ISP soient mentionnés et qu'une copie soit envoyée aux deux secrétariats.

Cette publication est également disponible en anglais et en espagnol:

- Working for Lesbian and Gay Members.
- Trabajar en pro de los miembros gays y lesbianas.

Avant-propos

Ce document constitue la première publication commune de l'Internationale des Services Publics (ISP) et de l'Internationale de l'Education (IE). Ensemble, l'ISP et l'IE représentent 44 millions de personnes travaillant dans l'éducation et des services publics de par le monde. Elles ont conclu un accord de coopération afin de collaborer plus étroitement sur des questions d'intérêt commun, dont l'une des plus importantes est celle des droits humains et syndicaux. Dès lors, il est normal que la première publication commune de l'ISP et de l'IE traite d'une question liée aux droits humains – en l'occurrence, ceux du personnel homosexuel dans le monde du travail.

L'ISP et l'IE sont issues d'une longue tradition de lutte pour les droits humains, dont l'un des axes fondamentaux est celui du combat contre la discrimination, inacceptable sous toutes ses formes. Les syndicats doivent encourager la diversité et l'inclusion sociale. Cela signifie que nous devons être aux premiers rangs des campagnes en faveur de la justice sociale.

Aucune personne homosexuelle ne doit être confrontée à la discrimination. Pourtant, chaque jour qui passe voit ces personnes harcelées, renvoyées ou victimes de discrimination en raison de leur orientation sexuelle, alors que cela n'a absolument aucun rapport avec leur travail. Personne ne doit avoir peur de voir son avenir professionnel menacé par les préjugés des autres.

La justice sociale constitue en elle-même un objectif important pour le mouvement syndical. Cependant, elle représente aussi notre avenir. Pour que le mouvement syndical puisse se consolider et garantir son avenir, nous devons atteindre tous les groupes de la société. Nous devons davantage développer notre capacité d'organisation dans la diversité. Pour ce faire, l'un des principaux éléments vient de notre capacité à aborder les préoccupations de groupes que les programmes syndicaux généraux laissent habituellement de côté. Le personnel homosexuel est l'un de ces groupes.

Cette brochure traduit notre détermination à soutenir nos membres lesbiennes et homosexuels en voulant aider nos affiliés dans cette tâche importante. Elle traite des grands problèmes que rencontrent ces personnes sur leur lieu de travail, donne des idées pratiques d'actions syndicales, reprend des politiques modèles et des clauses à ajouter aux conventions collectives et dresse la liste des personnes de référence et de contact de nos affiliés partout dans le monde.

Nous encourageons les syndicats de l'éducation et du secteur public à aborder la question de l'équité sur les lieux de travail pour les membres homosexuels. Nous espérons entendre bientôt parler de vos réussites dans ce domaine.

Hans Engelberts

Secrétaire général
Internationale des Services Publics

Fred van Leeuwen

Secrétaire général
Internationale de l'Education

TABLE DES MATIERES

Chapitre 1	Page
Introduction	4
Inscrire les questions liées aux lesbiennes et aux homosexuels à l'ordre du jour	4
Pourquoi avons-nous réalisé cette brochure ?	5
Point de départ pour les syndicats	5
Une question syndicale	
Quel est le rapport entre l'homosexualité et le syndicalisme ?	7
Quel est le profil type du syndicaliste ?	7
Existe-t-il réellement une discrimination à l'encontre des personnes homosexuelles ?	7
En finir avec les légendes	8
S'organiser	
L'isolement	10
Créer un environnement d'intégration au sein du syndicat	10
Le rôle des instances dirigeantes	11
Ouvrir un espace de dialogue et d'action	11
Double discrimination	12
Négociation collective	12
Une culture d'intégration	12
Proposer les services syndicaux à tous les membres	13
Alliances avec les communautés	14
Annexe 1	
Résolutions de l'ISP et de l'IE	15
Annexe 2	
Points à négocier et terminologie utilisée pour les conventions	19
Annexe 3	
Affiliés de l'Internationale des Services Publics travaillant sur les questions relatives aux lesbiennes et aux homosexuels	21
Affiliés de l'Internationale de l'Education travaillant sur les questions relatives aux lesbiennes et aux homosexuels	27
Annexe 4	
Organisations internationales de lesbiennes et d'homosexuels	32

CHAPITRE I

... bien sûr, le monde est en train
de progresser, mais on devra attendre
le prochain millénaire
avant que la discrimination
basée sur la sexualité ne soit éliminée ...

Z. East,

S'adressant à des militants homosexuels et lesbiennes
Turquie, 1999

Introduction

L'Internationale des Services Publics (ISP) et l'Internationale de l'Education (IE) sont des secrétariats professionnels internationaux qui, ensemble, rassemblent quelque 44 millions de membres de par le monde.

L'Internationale des Services Publics (ISP) représente les syndicats du secteur public dans 140 pays. Elle compte 513 affiliés et 20 millions de membres dans le secteur public.

L'Internationale de l'Education (IE) représente les enseignants et les travailleurs de l'éducation dans 153 pays. Elle compte 294 affiliés et 24 millions de membres.

Les syndicats ont, de tous temps, combattu la discrimination perpétrée à l'encontre de leurs membres sur les lieux de travail et dans la société. Dès lors, étendre ce combat pour la justice sociale en vue d'y inclure les droits des membres lesbiennes et homosexuels ne constitue que le prolongement naturel de notre travail. Dans les années 1990, l'ISP et l'IE ont toutes deux admis que les droits des homosexuels au travail représentent des droits syndicaux et humains fondamentaux.

Lors de leurs conférences, l'ISP et l'IE ont voté des résolutions très fermes pour soutenir l'ensemble de ces droits. Le défi consiste désormais à traduire ces politiques en actes.

Inscrire les questions liées aux lesbiennes et aux homosexuels à l'ordre du jour

En 1998, Amsterdam a accueilli la première Conférence internationale sur l'homosexualité, les syndicats et le travail. Cet événement se tiendra tous les quatre ans, la prochaine conférence étant prévue pour 2002, à Sydney.

L'ISP et l'IE comptaient parmi les participants à la conférence d'Amsterdam. Un message clair en est ressorti pour que le mouvement syndical international coordonne ses actions à propos des droits des homosexuels. Le Conseil exécutif de l'ISP a mis sur pied un Groupe de travail sur les lesbiennes et les homosexuels afin de superviser la mise en œuvre des recommandations de la conférence. La réalisation de cette brochure constitue la première tâche de ce groupe de travail.

L'ISP dispose d'une politique en matière d'orientation sexuelle depuis 1993. L'IE a tenu une réunion avec les représentants des organisations membres intéressées, de manière à élaborer un projet de déclaration de principes, approuvé par son deuxième Congrès mondial, organisé à Washington en 1998.

L'ISP et l'IE ne sont pas les seules à admettre que les droits des lesbiennes et des homosexuels sont des droits humains fondamentaux. La Conférence des Nations Unies sur les droits humains (Vienne, juin 1993), de même que la 4ème Conférence de l'ONU sur les Femmes, qui s'est tenue à Beijing (1995), ont amplement discuté des problèmes que rencontrent les personnes homosexuelles dans la société et au travail.

Bien que les textes finaux de ces deux conférences internationales ne traduisent pas la richesse des discussions, celles-ci ont ouvert de nouvelles perspectives de débat à propos de l'orientation sexuelle et ont suscité des discussions dans plusieurs pays au sujet des préoccupations des homosexuels et des lesbiennes.

L'ISP et l'IE étaient présentes à Vienne et à Beijing et les débats qui ont eu lieu lors de ces deux conférences ont donné aux syndicalistes la possibilité de se familiariser avec les organisations représentant les droits des personnes homosexuelles et de nouer un dialogue qui, dans certains cas, a évolué et s'est poursuivi à l'échelon national.

Pourquoi avons-nous réalisé cette brochure ?

L'ISP et l'IE espèrent que leurs affiliés se serviront de cette brochure pour :

- commencer à syndicaliser les homosexuels et les lesbiennes au travail;
- intégrer les questions relatives aux lesbiennes et aux homosexuels dans le travail syndical;
- soutenir le travail de solidarité internationale autour des questions relatives aux personnes homosexuelles;
- sensibiliser aux problèmes des lesbiennes et des homosexuels sur le lieu de travail.

Nous espérons également qu'elle constituera un guide utile à l'usage des syndicalistes désireux de mettre sur pied un réseau des membres homosexuels au sein de leur syndicat

Point de départ pour les syndicats

L'ISP et l'IE ont conscience du fait que rares sont les organisations qui affilient des lesbiennes et homosexuels ou qui remettent en cause de façon spécifique l'homophobie. Il faut que cela change. Les syndicats doivent rejeter le préjugé qui pèse sur les lesbiennes et les homosexuels. Ce préjugé existe dans la plupart des pays et des cultures. Il se manifeste sous des formes différentes, de sorte qu'il convient d'adopter différentes tactiques pour le combattre.

Toutefois, le point de départ est le même pour tous les syndicats, partout dans le monde. Ils doivent comprendre et accepter que la discrimination existe à l'encontre des homosexuels et des lesbiennes. Il y va de leur responsabilité et de leur intérêt de s'opposer à cette discrimination lorsqu'elle intervient.

CHAPITRE 2

... ce qui m'irrite, c'est la légèreté
avec laquelle les gens disent:
"Oh, nous avons changé d'attitude,
nous ne détestons plus ces personnes."
Mais par le plus grand des hasards,
l'injustice, elle, n'a pas disparu,
les lois existent toujours ...

Christophe Isherwood

Une question syndicale

Quel est le rapport entre l'homosexualité et le syndicalisme ?

Les syndicats ont été créés pour améliorer et protéger les conditions de travail des salariés. Si une personne est victime de discrimination et/ou de harcèlement au travail en raison de son orientation sexuelle, il incombe à son syndicat de lui offrir une protection juridique. Cela est d'autant plus nécessaire dans les pays où il n'existe pas de protection contre la discrimination se fondant sur l'orientation sexuelle. Par ailleurs, les syndicats comptent parmi les organisations civiles les plus importantes de la société pour promouvoir et défendre les droits civils et humains. En conséquence, notre travail exige en partie des syndicats qu'ils contribuent à une société exempte de tout préjugé et de toute discrimination.

Quel est le profil type du syndicaliste ?

Dans bien des régions du monde, l'image typique du "syndicaliste" est celle d'un homme hétérosexuel, costaud et certainement pas originaire d'une minorité ethnique. En d'autres termes, l'idée que de nombreuses personnes se font du "syndicaliste type" n'est que le reflet de leur perception de la société. Cependant, la réalité est bien différente. Nombreux sont les adhérents syndicaux dont on peut dire qu'ils appartiennent à des groupes qui s'écartent ostensiblement de ce mythe. Les syndicats comptent de nombreuses femmes qui, aussi bien que les hommes, peuvent appartenir à d'autres groupes. Ils sont issus de minorités ethniques ou autochtones, sont handicapés ou se revendiquent de la communauté homosexuelle. Au fil des années, toutes ces communautés se sont battues pour que leurs préoccupations figurent à l'ordre du jour de leur syndicat. Néanmoins, tout comme dans la société, on ne les rencontre pas toujours aux postes de direction ou dans les structures décisionnelles des syndicats.

Les 30 dernières années ont vu naître une meilleure compréhension de la diversité de la société dans laquelle nous vivons. Les lesbiennes et les homosexuels apparaissent enfin au grand jour au sortir d'une époque sombre où ils étaient considérés comme des inadaptés et des personnes insignifiantes et invisibles. Ils ont commencé à s'affirmer en tant que membres à part entière de la société et des syndicats. Tout syndicat soucieux de recruter et de conserver des membres doit s'assurer de traiter les préoccupations de tous.

De plus en plus, les homosexuels et les lesbiennes, membres des syndicats, exigeront que leurs droits soient respectés et défendus.

Existe-t-il réellement une discrimination à l'encontre des personnes homosexuelles ?

Les lesbiennes et les homosexuels sont confrontés à la discrimination dans toutes les sociétés. Les formes les plus courantes que revêt celle-ci sont le harcèlement,

l'impossibilité d'obtenir un emploi, le refus de toute promotion, les mutations fréquentes, le licenciement, l'impossibilité de faire valoir leurs droits et leurs avantages.

En finir avec les légendes

De nombreuses légendes tournent autour des personnes homosexuelles. Elles peuvent se fonder sur des arguments religieux ou constituer des préjugés contre l'homosexualité qui leur rendent la vie très difficile.

Ce type de légendes encourage un harcèlement qui va des plaisanteries à la violence en passant par la mise à l'écart et les accusations de pédophilie. Dans beaucoup de régions du monde, les personnes qui ont des idées préconçues s'appuient sur des condamnations religieuses, plutôt que sur une réflexion et des arguments rationnels.

Cette brochure ne suffit pas pour réfuter tous les arguments que développent de nombreuses religions pour s'opposer aux lesbiennes et aux homosexuels ainsi qu'à toute orientation sexuelle différente. L'on assiste toutefois à une libéralisation lente mais inexorable du dogme religieux. Les personnes homosexuelles qui rencontrent de tels préjugés et de telles légendes dans le cadre de leur travail syndical doivent s'adresser aux organisations susceptibles de les aider à traiter ces problèmes. Ainsi, il existe des organisations religieuses pour les lesbiennes et les homosexuels, de même que d'autres groupes qui fourniront des conseils sur la façon d'aborder ces questions.

Il importe de mettre en exergue la diversité des membres des syndicats, diversité qui doit être l'une des forces de ces organisations. Chaque syndicaliste comprend que les adhérents constituent la base indispensable d'un syndicat. Qu'ils soient connus ou non, chaque syndicat a des membres homosexuels- hommes et femmes- victimes de discrimination dans la plupart des pays. Les syndicats qui reconnaissent la diversité des groupes sont plus solides et recrutent des membres jadis étrangers à leurs activités.

Au sein des institutions de service public et dans l'éducation, les personnes qui occupent des postes assortis d'une certaine responsabilité sociale peuvent être particulièrement vulnérables à une discrimination se fondant sur leur orientation sexuelle. Les personnes homosexuelles en contact avec la population doivent parfois essuyer des insultes, des accusations ou des menaces contre leur communauté. Dans ces circonstances, ils se voient souvent contraints de cacher leur orientation sexuelle sur leur lieu de travail. Il incombe aux syndicats de se montrer particulièrement vigilants en signalant les cas de discrimination et de harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle. Ils doivent faire en sorte que les cas ainsi signalés fassent l'objet d'une enquête et soient traités de manière appropriée.

CHAPITRE 3

... soyons clairs,

les gens ont le droit de penser que
l'homosexualité est quelque chose de mal,
mais ils n'ont pas le droit d'utiliser
la législation pour imposer leur opinion ...

Premier Ministre, Tony Blair,
à l'époque porte-parole du Ministère de l'intérieur,
débat sur l'âge de consentement,
février 1994

S'organiser

L'isolement

L'isolement est un problème que connaissent bien les personnes homosexuelles. Souvent, leur famille ou leur communauté les rejette. L'anonymat les met à l'abri de la discrimination. C'est la raison pour laquelle il existe des communautés de lesbiennes et d'homosexuels dans les grandes villes de nombreux pays. Bon nombre de syndicalistes homosexuels pensent qu'ils sont les seuls dans leur situation sur leur lieu de travail ou au sein du syndicat, ce qui, bien souvent, n'est pas le cas. Les syndicats peuvent prendre des mesures pour diminuer cet isolement :

- rendre visibles les problèmes des lesbiennes et des homosexuels, par exemple, en publiant des articles dans le journal du syndicat, en réalisant un prospectus, une affiche ou un tract sur les questions touchant les personnes homosexuelles;
- faire connaître la politique du syndicat à propos des personnes homosexuelles et affirmer clairement que le harcèlement et la discrimination fondés sur l'orientation sexuelle ne seront pas tolérés;
- donner l'occasion aux membres homosexuels de se rencontrer et de discuter de leurs problèmes, ce qui signifie, par exemple, tenir un atelier de travail spécial lors du prochain congrès syndical, organiser des séances d'informations destinées à tous les membres sur les problèmes des lesbiennes et des homosexuels, de manière à ce qu'ils ne soient pas tenus de révéler leur orientation sexuelle;
- faire en sorte qu'il existe des informations directement accessibles à propos des groupes communautaires homosexuels;
- désigner un responsable de contact avec les membres lesbiennes et homosexuels et diffuser ses coordonnées auprès des membres.

Créer un environnement d'intégration au sein du syndicat

Un syndicat engagé dans le domaine des droits humains s'oppose à toute forme de discrimination. Les syndicats peuvent tirer des leçons de leur propre expérience en matière d'autres questions de justice sociale et étendre ce travail aux préoccupations des membres lesbiennes et homosexuels. Bon nombre de syndicats disposent déjà de politiques et/ou de structures pour d'autres groupes confrontés à la discrimination, à l'instar des personnes moins valides, des populations autochtones et des personnes issues de groupes ethniques. Les groupes qui travaillent sur des questions d'égalité au sein des syndicats peuvent apporter leur soutien et constituer des alliés naturels, puisqu'ils ont, eux-mêmes, l'expérience de la discrimination. Ils peuvent avoir de bonnes idées et être tout disposés à soutenir les lesbiennes et les homosexuels, afin que leurs problèmes figurent à l'ordre du jour général.

Le rôle des instances dirigeantes

Les instances dirigeantes ont un rôle très important dans la prise en compte des questions relatives aux personnes homosexuelles. Il est important qu'elles comprennent pourquoi ces questions sont fondamentales et qu'elles soutiennent sans fausses excuses l'égalité pour les femmes et hommes homosexuels. L'ensemble du processus sera plus frustrant et difficile si elles ne bénéficient pas d'emblée d'un tel soutien. Voici quelques idées d'actions:

- organiser un séminaire pour les dirigeants syndicaux;
- adopter une résolution ou une politique par laquelle le syndicat s'engage à défendre les droits des personnes homosexuelles au travail.

Ouvrir un espace de dialogue et d'action

Il est important que les membres lesbiennes et homosexuels puissent se rencontrer et discuter des points qui les concernent. Bien souvent, cela peut s'avérer difficile dans une réunion syndicale générale, en particulier s'il existe toujours une certaine hostilité vis-à-vis des lesbiennes et des homosexuels. Des réunions spéciales permettent à ces membres de se rencontrer, de partager des idées et de définir leurs propres priorités. Cela entraîne également un engagement et une participation plus prononcés des militants homosexuels. Les membres lesbiennes et homosexuels peuvent faire bénéficier leur syndicat de leur expérience, y compris en ce qui concerne leurs propres problèmes, et ainsi participer à l'élaboration de politiques syndicales. Il existe plusieurs façons de procéder:

Ainsi, un syndicat peut :

- organiser des forums spéciaux, tels que des ateliers, des séances de formation, des réunions ou des conférences;
- créer un comité ou un groupe de personnes homosexuelles;
- instaurer des structures autonomes, par exemple, des structures élues au sein du syndicat pour les membres lesbiennes et homosexuels;
- permettre l'élection de représentants des personnes homosexuelles aux autres échelons compétents de l'organisation syndicale, par exemple, au comité de négociation collective ou au comité sur l'égalité;
- dégager des ressources pour les activités, par exemple, un budget adapté et approuvé, ainsi que des moyens pour l'éducation et la formation, la publicité et les communications.

Double discrimination

Beaucoup de personnes homosexuelles sont confrontées à une double discrimination, dans la mesure où elles peuvent appartenir à un autre groupe, lui aussi victime de discrimination. Il peut s'agir par exemple de personnes moins valides, autochtones ou issues de communautés ethniques minoritaires. Proportionnellement, les femmes sont également victimes de discrimination, de sorte que les lesbiennes peuvent être confrontées à une double discrimination.

Il est important que les politiques et les structures pour militants homosexuels soient ouvertes à tous et toutes et soutiennent les membres confrontés à une "double discrimination". Dans la pratique, cela signifie qu'elles doivent tenir compte des bisexuels et des transsexuels et ne doivent laisser aucune place au racisme, au sexisme ou à d'autres formes de discrimination.

Négociation collective

La négociation collective est l'une des fonctions les plus importantes d'un syndicat. Grâce à elle, les syndicats influent directement sur la vie de leurs membres. Beaucoup de syndicats disposent déjà de conventions bien établies avec le patronat. Toutefois, nombre d'entre elles négligent totalement les besoins des membres homosexuels - hommes et femmes -, ou se contentent d'y souscrire en paroles. Il est crucial que toute politique ou structure relative aux lesbiennes et aux homosexuels aborde cette question. Voici des idées quant aux dispositions susceptibles de figurer dans les conventions :

- clauses anti-discrimination qui englobent l'orientation sexuelle;
- définition de la famille, de manière à couvrir les couples de personnes homosexuelles;
- garantie, pour les partenaires du même sexe, de bénéficier des prestations, en ce compris les pensions de retraite.

Se reporter à l'annexe 2 (page 19), qui reprend des clauses modèles susceptibles de servir dans les conventions.

Les représentants des personnes homosexuelles doivent prendre part aux négociations portant sur des points qui les touchent directement.

Une culture d'intégration

Il est primordial le syndicat soutienne la diversité de tous ses membres, y compris des personnes homosexuelles. La discrimination peut toujours sévir au sein d'un syndicat, même s'il dispose d'une bonne politique en matière d'orientation sexuelle. Cela peut se traduire par une réaction négative de la part d'un délégué ou d'un responsable syndical lorsqu'une personne fait état des problèmes qu'elle rencontre en raison de son

orientation sexuelle. Il faut que les instances dirigeantes, les responsables, les délégués et les membres comprennent les préoccupations des homosexuels et leur apportent aide et soutien.

La formation est l'outil syndical par excellence. Bon nombre de syndicats proposent déjà des programmes de formation destinés à leurs membres ou à leur personnel. Il convient que les syndicats intègrent une formation sur la discrimination à l'encontre des membres lesbiennes et homosexuels dans toutes leurs activités éducatives et qu'ils mettent au point une formation qui soit tout spécialement destinée aux membres homosexuels et lesbiennes.

L'ISP a rédigé un module de formation intitulé "Organiser dans la diversité" destiné à être utilisé dans les programmes de formation de base. Il se concentre sur la discrimination de façon générale et englobe l'orientation sexuelle.

Il a été tout spécialement conçu pour s'appliquer à tous les pays, y compris les pays en développement. Les syndicats peuvent utiliser et modifier ce module dans le cadre des initiatives de formations concernant les lesbiennes et les homosexuels.

Proposer les services syndicaux à tous les membres

De nombreux syndicats gèrent des services destinés à leurs membres. Il peut s'agir de caisses de crédit, de conseils, d'une représentation juridique, etc. Il est capital que les représentants syndicaux responsables de ces services comprennent les besoins des travailleurs homosexuels, ainsi que tous les autres problèmes de diversité touchant leurs membres. Cela signifie qu'un service géré par un syndicat ne peut pas faire preuve de discrimination à l'égard de quelque membre que ce soit, y compris les personnes homosexuelles.

Les syndicats doivent être des lieux où les membres n'ont pas peur de prendre contact avec leurs représentants par crainte des préjugés ou de la discrimination. En conséquence, le personnel doit tout particulièrement être attentif aux membres homosexuels et être tenu à la confidentialité.

Voici quelques idées d'actions à mener par les syndicats :

- entreprendre un contrôle de tous les services syndicaux, de manière à s'assurer qu'ils ne procèdent à aucune discrimination directe ou indirecte à l'encontre des personnes homosexuelles;
- adopter une politique de confidentialité et la transmettre à tous les membres du personnel;
- modifier la description des postes afin d'y ajouter l'obligation d'être sensible aux préoccupations des membres issus de milieux différents;

- proposer une formation obligatoire au personnel à tous les échelons (y compris les responsables élus) sur les problèmes de diversité, ce qui englobe l'orientation sexuelle;
- examiner le nombre de plaintes déposées par des personnes victimes de discrimination fondée sur leur orientation sexuelle.

Alliances avec les communautés

Il existe des organisations de soutien aux personnes homosexuelles dans la plupart des pays. Par ailleurs, des organisations internationales travaillent également à la défense des droits des lesbiennes et des homosexuels. Toutes ces institutions sont particulièrement précieuses pour les syndicats qui souhaitent aborder les problèmes des personnes homosexuelles. Elles disposent des ressources, de l'expérience et des réseaux capables de renforcer les activités des syndicats. Elles peuvent également permettre de toucher les travailleurs d'orientation homosexuelle qui n'adhèrent pas encore à un syndicat ou qui ne connaissent pas les activités que les syndicats mènent pour eux. Voici quelques idées :

- placer des publicités dans les journaux destinés aux personnes homosexuelles;
- soutenir les événements destinés aux lesbiennes et aux homosexuels, à l'instar des défilés de la Gay Pride, de conférences, etc.;
- collaborer à l'organisation d'événements consacrés à des préoccupations communes;
- soutenir les campagnes internationales de défense des droits des lesbiennes et des homosexuels.

L'annexe 4 (page 32) de cette brochure propose des contacts utiles.

Aucune société ne peut se prétendre rationnelle et civilisée si elle continue de pratiquer une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Il incombe aux syndicats, qui comptent parmi les institutions démocratiques les plus importantes de toute société, de traduire cette attente en réalité.

ANNEXE 1

Résolution n° 27 de l'ISP sur les travailleurs homosexuels et les travailleuses lesbiennes

Le 25e congrès mondial de l'Internationale des Services Publics, réuni à Helsinki, Finlande, du 2 au 6 août 1993, RECONNAISSANT que:

- de nombreuses déclarations, publiées par différentes Organisations internationales, proclament les libertés et les droits fondamentaux de tous les peuples, telle que la Charte des Nations Unies (1945), la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966), la Déclaration de Téhéran (1968), la Convention européenne sur la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1953), la Déclaration américaine sur les droits et obligations de l'homme (1948), la Convention américaine sur les droits de l'homme (1969); et reconnaissant que le Comité syndical européen des services publics a également proclamé ces droits dans sa "Déclaration de Prague" (1992);
- aujourd'hui encore, l'homophobie - la haine irrationnelle et la persécution des lesbiennes et des homosexuels fondées uniquement sur leur sexualité - continue de se manifester de plusieurs manières, qui vont de l'intolérance sociale et l'exclusion culturelle à la criminalisation des actes homosexuels, considérée même comme délit pénal dans certains pays;
- que les travailleurs homosexuels et les travailleuses lesbiennes, partout dans le monde, sont confrontés à différents types d'oppression et de discrimination en raison de leur sexualité/préférence sexuelle/orientation sexuelle;
- l'hostilité et la discrimination envers les travailleuses lesbiennes et les travailleurs homosexuels de la part de leurs collègues, des usagers et de la direction constituent une forme de harcèlement dont les syndicats doivent se préoccuper;
- leur nomination à un nouveau poste ou leur promotion devrait se fonder sur leurs capacités à accomplir ce travail et non pas sur leur sexualité/préférence sexuelle/orientation sexuelle;
- l'action préventive et la lutte contre la discrimination pendant le travail, pour n'importe quelle raison, ainsi que l'amélioration des conditions et de l'environnement de travail pour tous les travailleurs font partie des fonctions des syndicats;
- l'ISP et ses affiliés ont pour tâche de promouvoir une politique d'émancipation liée à la négociation collective et dans le cadre des syndicats eux-mêmes;
- dans ses activités en faveur de l'égalité des chances, l'ISP doit inclure les problèmes des handicapés, des lesbiennes, des homosexuels, des Noirs et tous les groupe ethniques opprimés, et des femmes;

RECOMMANDE que:

- les affiliés de l'ISP soutiennent les initiatives prises par les membres lesbiennes/homosexuels pour empêcher ou combattre la discrimination sur le lieu de travail;
- les affiliés condamnent explicitement une telle discrimination et le manifestent dans leurs politiques;
- les affiliés introduisent des clauses anti-discriminatoires dans leurs propres politiques et s'emploient à les faire inclure dans celles des employeurs;
- les affiliés demandent à leurs autorités nationales d'adopter une loi qui protège les lesbiennes et les homosexuels de la discrimination et du harcèlement et d'abolir les dispositions du code pénal qui traitent les lesbiennes et les homosexuels différemment des hétérosexuels;
- les affiliés insistent auprès de leurs autorités nationales pour qu'elles reconnaissent la légitimité des demandes d'asile présentées par des personnes qui fuient les persécutions exercées contre elles dans leur pays d'origine à cause de leur sexualité;
- le Secrétariat de l'ISP recueille et diffuse des informations sur les initiatives prises pour combattre et empêcher la discrimination sur le lieu de travail des lesbiennes et des homosexuels par des publications et/ou en organisant des réunions au niveau régional;
- soit entérinée la résolution dans laquelle la conférence des femmes, tenue en 1992 sous les auspices de l'ISP, préconise la nomination d'un responsable de l'égalité des chances qui s'occuperait de la discrimination pour des motifs d'invalidité, de sexe, de genre ou de race;
- les bureaux régionaux de l'ISP œuvrent en faveur des droits des travailleuses lesbiennes et des travailleurs homosexuels par des colloques régionaux syndicaux appropriés, afin d'influencer la politique et la pratique des syndicats du secteur privé;
- l'ISP encourage la CISL à défendre les droits des travailleuses lesbiennes et des travailleurs homosexuels;
- l'ISP et ses affiliés incluent dans les programmes d'éducation appropriés la définition de leur politique à l'égard des lesbiennes/homosexuels dans le cadre de la politique générale du syndicat;
- l'ISP prend des contacts avec des organisations mondiales et régionales, telles que l'Organisation des Nations Unies et ses organismes pertinents, l'Organisation internationale du Travail et la Commission européenne, pour empêcher et combattre, par des lois et des règlements, la discrimination contre les lesbiennes et les homosexuels;
- le Secrétariat de l'ISP soutienne activement ses affiliés dans les cas de violation des droits de l'homme des lesbiennes et des homosexuels.

Résolution de l'IE sur la protection des droits du personnel d'enseignement lesbien et homosexuel

Le deuxième Congrès mondial de l'Internationale de l'Education réuni à Washington D.C. (Etats-Unis) du 25 au 29 juillet 1998

1. rappelle que l'article 2(h) des statuts de l'Internationale de l'Education affirme que l'un de ses objectifs est: "de lutter contre toute forme de racisme, de préjugé ou de discrimination dans l'éducation et dans la société fondée sur le sexe, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, les opinions politiques, la condition sociale ou économique ou l'origine nationale ou ethnique";
2. note que la Déclaration et le Programme d'action de Vienne élaborés au terme de la Conférence sur les droits humains des Nations Unies affirment que: "les droits humains et les libertés fondamentales sont les privilèges dévolus à tout être humain dès sa naissance; leur protection et leur promotion est la responsabilité première des gouvernements";
3. reconnaît la Déclaration de Vienne qui ajoute que: "Tous les droits humains sont universels, indivisibles, interdépendants et étroitement liés entre eux. La communauté internationale doit traiter les droits humains de façon juste et égale, avec équité et une même fermeté dans le monde entier. Bien qu'il faille tenir compte de l'importance des particularités nationales et régionales et des divers contextes historiques, culturels et religieux, il incombe aux Etats, quels que soient leurs systèmes politique, économique et culturel, de promouvoir et de protéger l'ensemble de ces droits et libertés fondamentales";
4. constate et dénonce le fait que le personnel enseignant lesbien et homosexuel est victime de discrimination et de harcèlement, y compris d'actes de violence et d'insultes, en raison de son orientation sexuelle.

Le Congrès recommande à l'IE et à ses organisations membres

5. de défendre les droits humains de tous les enseignants et étudiants;
6. d'affirmer clairement que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle constitue une violation des droits humains;
7. d'exhorter les gouvernements au niveau international à inclure dans toute convention, déclaration et formulation relative aux droits humains que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle constitue une violation des droits humains;
8. de promouvoir, en tant qu'élément essentiel du rôle de chaque enseignant, l'éducation contre les préjugés, la discrimination et le harcèlement, fondés notamment sur l'orientation sexuelle;

9. de faire pression sur leur gouvernement afin qu'il introduise une législation condamnant toute discrimination ainsi que des politiques sur l'égalité de traitement pour défendre les droits des enseignants et des élèves quelle que soit leur orientation sexuelle;
10. d'adopter dans leurs procédures et leur organisation internes des politiques prônant la non-discrimination et l'égalité des chances quelle que soit l'orientation sexuelle;
11. de défendre le droit des enseignants de ne pas cacher leur orientation sexuelle sur le lieu de travail;
12. de documenter les cas de discrimination et de harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle dans le secteur de l'enseignement. Il pourra s'agir notamment d'un refus de promotion, d'un licenciement, d'un transfert injustifié, de traitement inégal au travail et de harcèlement ou d'actes de violence à l'égard du personnel de l'éducation lesbien ou homosexuel.

ANNEXE 2

Points à négocier et terminologie utilisée pour les conventions

Jusqu'à présent, ce sont les syndicats canadiens qui ont engrangé le plus de succès au niveau de la négociation de la protection de leurs membres d'orientation homosexuelle et des indemnisations pour leur partenaire. Selon les derniers chiffres connus, le personnel salarié homosexuel dispose d'indemnisations pour leur partenaire dans plus de cent lieux de travail, qui vont des gouvernements provinciaux et territoriaux aux autorités municipales, de l'éducation au secteur des soins de santé, des entreprises publiques au secteur privé, des services communautaires et sociaux aux organisations syndicales.

Voici quelques exemples réussis de terminologie utilisée par les syndicats canadiens dans leurs conventions collectives :

REGION	SECTEUR	SYNDICAT	EMPLOYEUR	DEFINITION
Colombie Britannique	Education	CUPE	East Kootenay Community College	Aux fins de la présente convention, le terme conjoint désigne: l'épouse, le mari, la concubine, le concubin et les couples cohabitant de lesbiennes et d'homosexuels.
National	Syndicats	Canadian Union of Labour Employees	Public Services Alliance of Canada	"Conjoint" signifie une personne à laquelle un salarié - homme ou femme- est légalement marié ou une personne avec laquelle un salarié cohabite ou qui a été signalée à l'employeur comme étant le conjoint de l'employé, indépendamment de son sexe.
Alberta	Santé	United Nurses of Alberta	Alberta Healthcare Association	CONGE DE DEUIL "...conjoint" inclut la relation de concubinage et/ou homosexuelle".
Ontario	Education	Carleton University Faculty Association	Carleton University	INDEMNISATIONS ASSUREES Aux fins des régimes étendus de soins de santé et dentaires, dès que les amendements pertinents auront été apportés aux textes desdits régimes, le

REGION	SECTEUR	SYNDICAT	EMPLOYEUR	DEFINITION
				terme conjoint pourra s'appliquer à une personne du même sexe que le salarié avec laquelle il cohabite dans une relation de concubinage depuis un (1) an au minimum.
Saskatchewan	Public Interest/ Development Organisation	CUPE	A.K.A. Gallery Inc.	<p>CONGE FAMILIAL</p> <p>Le congé de maternité, pour le partenaire ou en cas d'adoption constitue un droit, sans qu'il existe de condition préalable quant à l'ancienneté, au niveau hiérarchique, à la situation matrimoniale, au sexe ou à l'orientation sexuelle.</p>
Yukon	Provincial or Territorial Government	PSAC - Yukon Gouvernement Employee's Union	Government of Yukon	<p>"Conjoint" signifie:</p> <p>i) le mari ou l'épouse légitime; ou</p> <p>ii) la personne qui vit dans une relation de concubinage avec le salarié.</p> <p>Une relation de concubinage existe lorsque, pendant une période ininterrompue d'un (1) an au minimum, un salarié a vécu en couple avec une personne dans le cadre d'une relation présentant un caractère permanent, vit ou envisage de vivre en couple avec cette personne et signe pour ce faire une déclaration légale.</p> <p><i>(Remarque: ces conventions s'inscrivent dans le cadre de régimes d'administration du gouvernement fédéral qui ne reconnaissent pas les conjoints du même sexe.)</i></p>

ANNEXE 3

Affiliés de l'Internationale des Services Publics travaillant sur les questions relatives aux lesbiennes et aux homosexuels

SYNDICAT	PAYS	POLITIQUES/ DOCUMENTS/RESSOURCES	PERSONNE DE CONTACT
ÖTV	ALLEMAGNE	Politique fondée sur les résolutions et les décisions du Congrès. Publication : "Rapport de l'ÖTV sur les homosexuels et les lesbiennes". Activités : nombreux groupes de travail à l'échelon local; une conférence nationale de 3 jours en mars 1999; séminaires et ateliers. Ressources : personnel (uniquement l'assistant personnel du Président; pas de budget spécifique, mais frais de déplacement, etc. couverts sur demande spéciale).	Gudrun Mueller ÖTV Theodor Heuss Str. 2 70174 Stuttgart ALLEMAGNE Tél.: +49.711 2097212 Fax: +49.711 2097518 Email: gudrun.mueller@oetv.de
ASU	AUSTRALIE	Politique (résolution). Réunions régulières des membres homosexuels et lesbiennes pour discuter de la politique, des campagnes et de l'orientation de l'ASU dans ce domaine. Les campagnes couvrent: les couples homosexuels et les pensions de retraite; droit à un lieu de travail sûr et participation du syndicat au Mardi Gras de Sydney. Pas de ressources particulières.	Megan Jenner ASU 1st floor, 116 Queensberry St Carlton South Victoria, 3053 AUSTRALIE Tél.: +61 3 9347 1955/9342 1400 Fax: +61 3 9348 1498/ 9342 1499 Email: asuvic@asu.asn.au
CPSU	AUSTRALIE	Plusieurs départements organisent des activités pour soutenir les membres d'orientation homosexuelle. Questions abordées lors des négociations et sur les lieux de travail. Un responsable s'occupe des problèmes des personnes homosexuelles.	Rae-Anne Medforth CPSU 191 Thomas Street Haymarket, NSW 2000 AUSTRALIE Tél.: +61 2 933 49200 Fax: +61 2 933 49250 Email: rae-anne_medforth@cpsu.org

SYNDICAT	PAYS	POLITIQUES/ DOCUMENTS/RESSOURCES	PERSONNE DE CONTACT
GdG	AUTRICHE	Pas de politique ni d'activités spécifiques, mais coopération avec le Bureau anti-discrimination de Vienne et publication d'un bulletin d'information en collaboration avec cette structure.	Thomas Kattnig GdG Maria-Theresien Strasse 11 A-1090 Vienne, AUTRICHE Tél.: +43 1 31316 83677 Fax: +43 1 31316 99 83677 Email: thomas_kattnig@gdg.oegb.or.at
CUPE	CANADA	Politique. Comités collaborant de façon étroite avec les groupes de défense des lesbiennes et des homosexuels présents dans leur communauté. Coffrets de documents d'étude sur le SIDA/VIH sur les lieux de travail, prestations d'emploi pour le personnel homosexuel et leurs familles. Brochures et autres publications. Conception d'un atelier destiné à tous les membres relatif à la discrimination à l'encontre des personnes homosexuelles. Recours aux procédures de litige pour défendre les prestations de survivants pour les partenaires du même sexe.	Nancy Rosenberg, Senior Officer, Equality branch CUPE 21 Florence Street Ottawa, ON K2P 0W6 CANADA Tél.: +1 613 237-1590 Fax: +1 613 237-5508 Email: nrosenberg@cupe.ca
NUPGE	CANADA	Politique (résolution). Représentant au Groupe de travail sur les homosexuels, les lesbiennes et les bisexuels du Congrès syndical canadien. Groupes de lesbiennes et d'homosexuels lors des conventions et des conférences. Le groupe de travail ad hoc sur les problèmes d'équité traite des questions liées aux lesbiennes et aux homosexuels.	Derek Fudge, Director of Reseach & Campaigns National Union of Public and General employees 15 Auriga Drive Nepean, Ontario K2E 1B7 CANADA Tél./Fax: +1 613 228-9801 Email: dfudge@nupge.ca

SYNDICAT	PAYS	POLITIQUES/ DOCUMENTS/RESSOURCES	PERSONNE DE CONTACT
PSAC	CANADA	Politique (résolution/règlements). Siège réservé pour un représentant des lesbiennes et des homosexuels au Comité national sur l'égalité des chances. Positions à propos d'action anti- discriminatoires lors des événements syndicaux. Poste de délégué(e) aux conférences de négociation régionales. Réalisation et distribution de documents éducatifs.	Janice Manchee, Human Rights Officer PSAC Suite 901, 233 Gilmour Street Ottawa, ON K2P 0P1 CANADA Tél.: +1 613 560-4318 Fax: +1 613 236-9402 Email: humanrights@psac.com
FSP-UGT	ESPAGNE	Politique en matière d'égalité des chances. Les questions liées aux lesbiennes et aux homosexuels sont considérées comme des problèmes relevant des droits humains.	Elisa Gomez Amate FSP-UGT Avda de America 25, 3 planta 28 002 Madrid, ESPAGNE Tél.: +34 91 58 97 227 Fax: +34 91 4138513 Email: federal@fsp.es
SEIU	ETATS-UNIS	Politique (résolution). Réalisation de documents éducatifs (le syndicat revoit en ce moment son programme de justice sociale, qui comprendra un volet sur les lesbiennes, les homosexuels, les transsexuels et les bisexuels). Prospectus. Ressources pour les publications.	Roy Bannis SEIU 1313 L St, N.W. Washington DC 20005 ETATS-UNIS Tél.: +1 202 898-3498 Fax: +1 202 898-3304 Email: bannisr@seiu.org
AFSCME	ETATS-UNIS	Politique (résolutions). Comité consultatif de l'AFSCME pour les lesbiennes et les homosexuels. Brochures. Liste des points relatifs aux lesbiennes et aux homosexuels sur le site internet. Budget pour les réunions du comité.	Ginny Cady, Department of Research and Collective Bargaining Services AFSCME 1625 L Street, NW Washington DC 20036 ETATS-UNIS Tél.: +1 202 14291238 Fax: +1 202 12233255 Email: gcady@afscme.org

SYNDICAT	PAYS	POLITIQUES/ DOCUMENTS/RESSOURCES	PERSONNE DE CONTACT
NTL	NORVEGE	Politique. Même si le NTL ne dispose pas de groupes de travail sur ce sujet, il fait partie de la LO, qui en a.	Irene B.
YS S	NORVEGE	Politique (en cours de révision). Considérée comme une priorité.	Bente Anes Rydland YS Stat Lakkegt. 3 0187 Oslo, NORVEGE Tél.: +47 21 01 36 00 Fax: +47 21 01 39 00 Email: post@ys-stat.no
NZPSA	NOUVELLE-ZELANDE	Le personnel homosexuel a créé un réseau pour examiner les problèmes (cérémonie inaugurale organisée en décembre 1998). Un responsable participe au groupe de travail de l'ISP sur les lesbiennes et les homosexuels.	Sean Rahui NZPSA P.O. Box 3817 Wellington NOUVELLE-ZELANDE Tél.: +64 4 917 0333 Fax: +64 4 917 2051 Email: sean.rahui@psa.org.nz
FDA	ROYAUME-UNI	Politique. Réseau des homosexuels, des lesbiennes et des bisexuels. Droits égaux pour les couples homosexuels dans le cadre des régimes de retraite et des autres conditions d'emploi. Suppression de la sexualité comme condition visant à juger si une personne est apte à occuper un poste important sur le plan de la sécurité. Les responsables consacrent un peu de temps aux questions relatives aux lesbiennes et aux homosexuels.	Robyn Dasey FDA 2 Caxton Street Londres SW1H 0QH ROYAUME-UNI Tél.: +44 171 343 1111 Fax: +44 171 343 1105 Email: robyn@fda.org.uk
IPMS	ROYAUME-UNI	Politique. Encourage les personnes homosexuelles à adhérer (prospectus spécial). Gère un réseau de lesbiennes et d'homosexuels.	Valerie Ellis IPMS 75-79 York Road Londres SE1 7AQ ROYAUME-UNI

SYNDICAT	PAYS	POLITIQUES/ DOCUMENTS/RESSOURCES	PERSONNE DE CONTACT
		Participe aux activités du TUC. Exerce des pressions en faveur d'une réforme de la législation. Responsable de l'égalité à temps partiel.	Tél.: +44 171 902 6643 Fax: +44 171 401 2241 Email: ellisv@ipms.org.uk
UNISON	ROYAUME- UNI	Politique (règles spécifiques dans les statuts d'UNISON). Comité national des lesbiennes et des homosexuels. Conférence nationale annuelle des lesbiennes et des homosexuels. 13 comités régionaux/groupes locaux constitués en sections. Ensemble de publications et de rapports. Ressources disponibles pour deux membres du personnel et les publications. Budget spécifique.	Carola Towle UNISON 20 Grand depot Road Londres SE18 6SF ROYAUME-UNI Tél.: +44 181 854 2244 Fax: +44 181 316 7770 Email: c.towle@unison.co.uk
FIRE BRIGADES UNION	ROYAUME- UNI	Politique. Conférence annuelle des lesbiennes et des homosexuels. Problèmes soulevés dans toutes les formations et les écoles. Responsables des lesbiennes et des homosexuels siégeant dans les comités régionaux et délégation à la conférence annuelle. Représenté au Comité des lesbiennes et des homosexuels du TUC. Ressources pour les responsables et les publications. Budget spécifique.	T. Richardson Fire Brigades Union Bradley House, 68 Coombe Road Kingston-upon-Thames Surrey KT2 7AE ROYAUME-UNI Tél.: +44 181 541 1765 Fax: +44 181 546 5187 Email: office@fbu-ho.org.uk
GMB	ROYAUME- UNI	Politique (résolution). Travail sur les lesbiennes et les homosexuels mené dans le cadre du programme d'égalité des droits défini chaque année par la Conférence nationale sur l'égalité des droits. Travail de recrutement entrepris dans les régions. Publications. Le	National Officer (Equal Rights) GMB 22-24 Worple Road Londres SW19 4DD ROYAUME-UNI Tél.: +44 181 947 3131 Fax: +44 181 944 6552

SYNDICAT	PAYS	POLITIQUES/ DOCUMENTS/RESSOURCES	PERSONNE DE CONTACT
		responsable de l'égalité traite des questions des personnes homosexuelles. Ressources pour les publications.	
FICSA	SUISSE	Politique. Vaste travail de défense mené par la FICSA pour que les couples homosexuels au sein des Nations Unies bénéficient des mêmes droits que les couples mariés (documents).	FICSA Secretariat Pavillon le Bocage, Office BOC 74, 10 route de Pregny, CH-1211 Geneva 10, SUISSE Tél: +(41 22) 917 3150 Fax: +(41 22) 917 0660 Email: ficsa@ficsa.org
VPÖD	SUISSE	Politique (résolutions). Activités : aide juridique en cas de discrimination; déclarations publiques au sujet des propositions de modifications de la législation ou de la constitution. Il existe une association intersyndicale où sont actifs des membres du VPÖD, mais ce dernier ne possède pas de structures propres.	Doris Schüepp VPÖD Sonnenbergstrasse 83 Postfach 8030 Zurich SUISSE Tél.: +41 1 266 52 52 Fax: +41 1 266 52 53 Email: vpod.vs.zh@usa.net

Affiliés de l'Internationale de l'Éducation travaillant sur les questions relatives aux lesbiennes et aux homosexuels

SYNDICAT	PAYS	POLITIQUES/ DOCUMENTS/RESSOURCES	PERSONNE DE CONTACT
GEW	ALLEMAGNE	Politique spécifique. Depuis 1979, réunion nationale annuelle des enseignants homosexuels. Les enseignantes lesbiennes ont eu leur 5 ^e réunion cette année. Groupe des enseignantes lesbiennes au sein du département des femmes. Publication et budget.	Anne Huschens Vogelsangstr. 19 70176 Stuttgart ALLEMAGNE Tél.: +49 711 627219 Email: a.huschens@z.zgs.de
CTF/FCE	CANADA	Politique spécifique à l'échelon national et régional (Fédération des enseignants de Colombie Britannique, Association des enseignants de l'Alberta, etc.). La FCE a approuvé une production du National Film Board intitulée "OUT", qui vise à sensibiliser les enseignants et les étudiants à la question des étudiants d'orientation homosexuelle.	Damian Solomon 110 Argyle Ave. Ottawa CANADA Tél.: +1 613 232-1886 Email: dsolo@ctf-fce.ca
CSQ	CANADA	Politique spécifique/résolution du Congrès national tenu en juin 1997, à Laval, Québec. Activités: revendications spécifiques reprises dans les négociations collectives. Revendication en faveur de changements précis de la législation. Comité des lesbiennes et des homosexuels. Budget spécifique.	Claire Lalande Directrice générale CSQ 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal H1L 6P3 CANADA Tél.: +1 514 356-8888 Fax: +1 514 356-9999 Email: lalande.claire@ceq.qc.ca
AFT	ETATS-UNIS	Politique spécifique. Livre de référence sur les lesbiennes et les homosexuels. Conférence/ateliers.	Barbara Van Blake 555 New Jersey Ave. NW Washington DC 20001 ETATS-UNIS

SYNDICAT	PAYS	POLITIQUES/ DOCUMENTS/RESSOURCES	PERSONNE DE CONTACT
		Travaille dans le cadre de coalitions sur les lesbiennes et les homosexuels. Budget spécifique.	Tél.: +1 202 879-4434 Fax: +1 202 393-8648 Email: bvanblak@aft.org
NEA	ETATS-UNIS	Politique et activités spécifiques. Présentation visant à sensibiliser le Conseil d'administration du NEA au sujet des lesbiennes et des homosexuels. Accent mis sur un bulletin d'information destiné aux membres du conseil. Renforcement de l'environnement d'apprentissage: Guide du travailleur scolaire relatifs aux questions liées aux lesbiennes et aux homosexuels, édité en 1999. Prise en compte des questions d'orientation sexuelle dans la formation destinée aux membres. Un atelier intitulé "Développer le respect et l'équité dans notre société diverse; les problèmes des homosexuels, des lesbiennes et des bisexuels dans l'enseignement" a été conçu pour les affiliés des différents états. Budget spécifique.	Ron Houston 1201 16th Street NW Washington DC 20036 ETATS-UNIS Tél.: +1 202 822-7710 Fax: +1 202 822-7578 Email: rhouston@nea.org
FUURT	FINLANDE	Pas de politique spécifique	Joel Knortti Tél.: +358 3 215 6131 Fax: +358 2 215 7146 Email: joel.knortti@nta.fi
SGEN/CFDT	FRANCE	Politique/activités	Michel Debon De Beauregard Tél.: +33 1 40 03 37 00 Fax: +33 1 42 02 50 97 Email: fede@sgen-cfdt.org
SNUipp/FSU	FRANCE	Pas de politique spécifique. Activités spécifiques. Réunions avec le personnel enseignant homosexuel.	Sophie Zafari 128, Bd Blanqui 75013 Paris, FRANCE Tél.: +33 1 44 08 69 34 Fax: +33 1 44 08 69 40

SYNDICAT	PAYS	POLITIQUES/ DOCUMENTS/RESSOURCES	PERSONNE DE CONTACT
TUI	IRLANDE	Le projet de "Charte des droits et responsabilités des enseignants" du TUI stipule que "les enseignants ne pourront être victimes de discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la situation matrimoniale, la race, la religion et l'orientation sexuelle".	Billy Fitzpatrick 73 Orwell road Dublin 6 IRLANDE Tél.: +353 1 4922588 Fax: +353 1 4922953 Email: bfitzpatrick@tui.le
CGIL/Scuola	ITALIE	Pas de politique spécifique.	Toniello Maria Gigliola CGIL Via Corso d'Italia 25 00198 Rome ITALIE Tél.: +39 06 8476390 Fax: +39 06 8476490
NUTP	MALAISIE	Pas de politique ni d'activités spécifiques.	Tan Ban King 13b Jalan Murai Dua Kompleks Batu Batu 3 Off Jalan Ipoh 51100 Kuala Lumpur MALAISIE Tél.: +603 6210621/6210623 Fax: +603 6211060 Email: nutp@tm.netmy
MUT	MONTSER RAT	Pas de politique ni d'activités spécifiques.	H. Cramble-Browne PO BOX 460 Brades Montserrat WI MONTSERRAT Tél.: +1 664 491 2412/7034 Fax: +1 664 491 5779 Email: heb@candw.ag
NL	NORVEGE	Politique spécifique. Assistance juridique si nécessaire. Contrôle des programmes et livres scolaires pour éviter tout préjugé à l'encontre des personnes homosexuelles. Interventions lors de débats publics.	Pas de personne de contact spécifique.

SYNDICAT	PAYS	POLITIQUES/ DOCUMENTS/RESSOURCES	PERSONNE DE CONTACT
AoB	PAYS-BAS	Politique et activités spécifiques. Publications et budget. Comité du personnel enseignant homosexuel. Magazine. Activités de formation.	Maryke Lok PO BOX 2875 3500 Gw Utrecht PAYS-BAS
EIS	ROYAUME-UNI	Pas de politique spécifique. Les questions relatives aux lesbiennes et aux homosexuels sont examinées par le Comité sur l'égalité des chances. Il existe un réseau de membres lesbiennes et homosexuels qui se réunit plusieurs fois par an. L'EIS est représenté chaque année au Festival Pride.	Veronica Rankin 46 Moray Place Edinburgh EH36BH ECOSSE - ROYAUME-UNI Tél.: +44 131 225 6244 Fax: +44 131 220 3151 Email: membership@eis.org.uk
NUT	ROYAUME-UNI	Politique spécifique. Conseils apportés aux écoles et en matière de promotion d'égalité des personnes homosexuelles au niveau local. Formation pour les membres du NUT. Groupe de travail exécutif sur l'égalité des lesbiennes et des homosexuels. Conférence annuelle "Pride in Education". Travaille également pour l'égalité des bisexuels et des transsexuels. Publications et budget (s'inscrivant dans un budget plus important).	Ruth Blunt Hamilton House Mabledon Place Londres WC1H 9BD ROYAUME-UNI Tél.: +44 171 388 6191 Fax: +44 171 387 8458
NASUWT	ROYAUME-UNI	Politique spécifique. Le Comité consultatif national du NASWUT sur la sexualité et l'emploi établit un rapport au Comité national sur l'égalité des chances. Séminaires pour les membres lesbiennes et homosexuels. Le NASWUT est représenté au Comité national des lesbiennes et des homosexuels du TUC. Pas de budget.	Jennifer Moses, Education & Equal Opportunities Dept. Hillscourt Hill, Redal, Birmingham B45 8RS ROYAUME-UNI Tél.: +44 121 453 6150 Fax: +44 121 457 6208 Email: jennifer.moses@nasuwt.org.uk

SYNDICAT	PAYS	POLITIQUES/ DOCUMENTS/RESSOURCES	PERSONNE DE CONTACT
VPOD	SUISSE	Politique spécifique. Défense du droit à la non-discrimination sur le lieu de travail. Interventions publiques lors des discussions portant sur les changements de législation.	Doris Schüepp Sonnenbergstrasse 83, Postfach 8030 Zürich SUISSE Tél.: +41 1 266 5252 Fax: +41 1 266 5253

Annexe 4

Organisations internationales de lesbiennes et d'homosexuels

International Lesbian and Gay Association (ILGA)

Siège administratif de l'ILGA :

81 rue du Marché au Charbon, 1000 Bruxelles, Belgique

Téléphone et télécopieur : +32 (2) 502 2471

E-mail : ilga@ilga.org

<http://www.ilga.org>

L'ILGA se divise en organisations régionales, dont certaines fonctionnent mieux que d'autres. Pour plus de renseignements, s'adresser au numéro ci-dessus.

Federation of Gay Games

584 Castro Street, Suite 343, San Francisco, CA 94114, Etats-Unis



**INTERNATIONALE DES SERVICES PUBLICS
ET INTERNATIONALE DE L'EDUCATION**

*Aucune société ne peut se prétendre rationnelle et civilisée si elle continue
de pratiquer une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.
Il incombe aux syndicats, qui comptent parmi les institutions démocratiques
les plus importantes de toute société, de traduire cette attente en réalité.*