



Rapport de l'enquête quadriennale 2024 de l'IE sur les droits des personnes LGBTI+ dans l'éducation



A propos des auteures :

Viktoria Eberhardt est chercheuse à l'Institut de recherche sur les conflits à Vienne, en Autriche. Actuellement maître de conférences externes à l'Université de Graz, elle est diplômée de l'Institut pour le développement international à l'Université de Vienne et est également titulaire d'un diplôme en journalisme et sciences de la communication. Ses recherches se concentrent sur les relations de genre, les études entourant les questions LGBTI+ et l'approche des inégalités sociales sous un angle intersectionnel.

Steph Florquin est spécialiste des questions d'égalité de genre. Elle a consacré sa carrière à la promotion des droits humains, en particulier à travers un travail programmatique dans le secteur des ONG et la recherche orientée vers l'action visant à éclairer les politiques et la programmation en faveur des populations minoritaires. Son travail se concentre en particulier sur les droits des personnes LGBTI+, la violence basée sur le genre, la migration, la santé sexuelle et reproductive et les droits de l'enfant.

A propos de l'Internationale de l'Education :

L'Internationale de l'Education représente les organisations d'enseignant·e·s et d'employé·e·s de l'éducation à travers le monde. Il s'agit de la plus grande fédération syndicale mondiale, représentant trente-deux millions d'employé·e·s de l'éducation par le biais de quatre cents organisations réparties dans cent soixante-dix pays et territoires à travers le monde. L'Internationale de l'Education regroupe tous les enseignant·e·s et employé·e·s de l'éducation.



Ce travail est sous licence
[Creative Commons Attribution-
NonCommercial-ShareAlike
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/). (CC
BY-NC-SA 4.0)



Rapport de l'enquête quadriennale 2024 de l'IE sur les droits des personnes LGBTI+ dans l'éducation

Avertissement de contenu : le contenu du présent rapport est susceptible de heurter certaines sensibilités. Les thèmes du suicide, de l'homophobie et de la transphobie y sont notamment abordés.

Table des matières

Avant-propos	1
Introduction	3
1. Contexte et objectif de l'étude	3
2. Méthodologie	4
Résultats	6
Section 1 : Un contexte politique difficile pour les syndicats	6
1. Des contextes très disparates entre les pays participants	6
2. Opposition politique et publique contre les droits LGBTI+ dans plusieurs pays	8
Section 2: Compréhension des syndicats à l'égard des questions LGBTI+ dans le contexte de l'éducation	13
1. Situation perçue des enseignant·e·s LGBTI+ et des PSE	13
2. Pertinence des questions LGBTI+ au sein du syndicat	15
Section 3: Activités et structures syndicales en faveur des droits des personnes LGBTI+	20
1. Le changement commence au sein du syndicat	20
2. Travail de plaidoyer et de recherche	21
3. Soutien individuel aux enseignant·e·s, PSE et enseignant·e·s LGBTI+	23
4. Sensibilisation, formation et supports pédagogiques	24
5. Collaborations	25
6. Syndicats ne menant pas d'actions en faveur des droits des personnes LGBTI+	26
7. Projets d'activités futures en faveur des personnes LGBTI+	26
Section 4: Perceptions des syndicats à l'égard du travail mené par l'Internationale de l'Éducation en faveur des personnes LGBTI+	28
1. Connaissance du travail de l'IE en faveur des personnes LGBTI+ et de la présence de l'organisation dans les enceintes consacrées aux droits des personnes LGBTI+	28
2. Satisfaction vis-à-vis du travail engagé par l'IE en faveur des personnes LGBTI+	29
3. Circulation de l'information de l'IE vers les syndicats	30
4. Importance du processus	31
Section 5: Défis et besoins des syndicats	32
1. Défis externes	32
2. Défis internes	32
3. Besoins exprimés par les syndicats	32
4. Perspectives and priorities for the future	35
Conclusions	36
Recommandations	38
Section 1: Recommandations pour les organisations membres de l'IE	38
Section 2: Recommandations à l'endroit de l'IE	39
Annexes	41
Annexe 1: Questionnaire	41
Annexe 2: Guide de l'entretien	51

List of figures

Figure 1. Réponses à l'enquête dans les régions de l'IE (n=114)	5
Figure 2. Acceptation perçue des enseignant-e-s et PSE lesbiennes, gays, bisexuel-le-s, trans et intersexes (n=114)	13
Figure 3. Indice AP des enseignant-e-s et PSE lesbiennes, gays, bisexuel-le-s, trans et intersexes dans les régions de l'IE (n=114)	13
Figure 4. Pertinence des activités LGBTI+ (n=114)	16
Figure 5. Importance perçue des activités LGBTI+ pour les personnes connaissant au moins une personne LGBTI+ (n=114)	17
Figure 6. Syndicats menant des activités de plaidoyer ou de recherche pour soutenir les droits LGBTI+ au niveau national (n=114)" on page 21	
Figure 7. Activités de plaidoyer et de recherche selon la taille du syndicat (n=114)	22
Figure 8. Activités de plaidoyer et de recherche : situation détaillée (n=114)	22
Figure 8. Activités de plaidoyer et de recherche : situation détaillée (n=114)	22
Figure 9. Promotion de la non-discrimination dans l'emploi en faveur des enseignant-e-s et des PSE LGBTI+ (n=114)	23
Figure 10. Coopérations avec d'autres organisations (n=114)	25
Figure 11. Intentions de développement des activités LGBTI+ (n=114)	26
Figure 12. Intentions de développement des activités LGBTI+ par région (n=114)	27
Figure 13. Intentions de développement des activités LGBTI+ selon la taille du syndicat (n=114)	27
Figure 14. Satisfaction des syndicats à l'égard des activités engagées par l'IE en faveur des personnes LGBTI+ (n=114)"	29
Figure 15. Satisfaction des régions de l'IE à l'égard des activités de l'IE en faveur des personnes LGBTI+ (n=114)	29
Figure 16. Satisfaction à l'égard des activités de l'IE en faveur des personnes LGBTI+ en fonction de la taille du syndicat (n=114)	29
Figure 16. Satisfaction à l'égard des activités de l'IE en faveur des personnes LGBTI+ en fonction de la taille du syndicat (n=114)	29
Figure 17. Besoins des syndicats en vue d'accroître les activités LGBTI+ (n=114)	33
Figure 18. Besoins des syndicats en vue d'accroître les activités LGBTI+ dans les régions de l'IE (n=114)	33
Figure 19. Activités que l'IE devrait prioriser (n=114)	35

Glossaire de l'Internationale de l'Éducation

- Bisexual·le:** terme désignant les personnes qui sont émotionnellement, sentimentalement et/ou sexuellement attirées par des personnes de plus d'un genre (UNFE, 2024).
- Cisgenre:** terme qui décrit les personnes dont l'identité de genre correspond au sexe qui leur a été assigné à la naissance. On parle généralement d'« homme cis » ou de « femme cis ».
- Deadname (ou morinom):** fait référence au nom d'une personne transgenre qui lui a été donné à la naissance et qui est lié au sexe qui lui a été attribué.
- Expression de genre:** la façon dont les personnes représentent extérieurement le genre par des actions et l'apparence, y compris l'habillement, le discours et les manières. Il existe plusieurs termes pour décrire l'expression de genre, notamment masculine, féminine et androgyne (UNFE, 2024).
- Gay:** terme générique désignant les personnes qui sont émotionnellement, sentimentalement et/ou sexuellement attirées par des personnes du même genre. Bien qu'il soit plus couramment utilisé pour décrire les hommes, certaines femmes et personnes non-binaires peuvent également se définir comme gay (UNFE, 2024).
- Genre:** le terme « genre » désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs qu'une société donnée considère à un moment donné comme appropriés pour les hommes et les femmes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et assimilés à travers les processus de socialisation. Ils sont liés à un contexte spécifique, ponctuel et variable. Le genre détermine ce qui est attendu, permis et apprécié chez une femme ou un homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés il y a des différences et inégalités entre hommes et femmes en ce qui concerne les responsabilités accordées, les activités exercées, l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que les opportunités de prise de décision (Centre de Formation d'ONU Femmes, 2024).
- Hétérosexuel·le:** terme qui désigne un homme dont l'attraction sentimentale, émotionnelle et/ou physique est pour les femmes ou vice-versa (UNFE, 2024).
- Homophobie:** terme qui désigne un homme dont l'attraction sentimentale, émotionnelle et/ou physique est pour les femmes ou vice-versa (UNFE, 2024).
- Identité de genre:** l'identité de genre fait référence à ce qu'une personne ressent à propos de son propre genre. Les individus peuvent s'identifier comme hommes, femmes ou comme autre chose et leur identité de genre peut ou non être la même que le sexe qui leur a été assigné à la naissance. Chacun·e a une identité de genre et exprime son genre d'une manière unique et personnelle (Plan International, Transform Education, UNGEI et UNICEF, 2021).
- Intersexe:** terme désignant les personnes nées avec des caractéristiques sexuelles (telles que l'anatomie sexuelle, les organes reproducteurs, le fonctionnement hormonal ou le modèle chromosomique) qui ne correspondent pas aux définitions classiques de la masculinité ou de la féminité (HCDH, 2024).
- Lesbienne:** terme désignant les femmes qui sont émotionnellement, sentimentalement et/ou sexuellement attirées par d'autres femmes (UNFE, 2024).
- Lesophobie:** toute forme de préjugés ou attitude hostile envers des personnes lesbiennes.
- LGBTI+:** acronyme pour les personnes lesbiennes, gays, bissexuelles, transgenres, intersexes, queer et autres personnes ayant des orientations sexuelles, des identités et expressions de genre et des caractéristiques sexuelles qui sont perçues comme non conformes aux normes sociales (UNFE, 2024).

Non-binaire: terme employé pour décrire une personne dont l'identité de genre sort de la binarité homme-femme. Ce terme peut englober une grande variété d'expériences du genre, y compris les personnes avec une identité de genre spécifique qui n'est pas exclusivement homme ou femme, les personnes qui s'identifient à deux genres ou plus (bigenre, panggenre ou polygenre) et les personnes qui ne s'identifient à aucun genre (agenre). Les personnes non-binaires peuvent ou non se décrire comme trans, genderqueer ou de genre fluide (quelqu'un dont le genre n'est pas fixe avec le temps) (UNFE, 2024).

Orientation sexuelle: les sentiments ou l'attraction amoureux, émotionnels et/ou physiques d'une personne pour des personnes du même genre, d'un genre différent ou de plus d'un genre. Cela englobe l'hétérosexualité, l'homosexualité, la bisexualité, la pansexualité, l'asexualité et une vaste gamme d'autres expressions de l'orientation sexuelle (UNFE, 2024).

Sexe: on entend par sexe les caractéristiques biologiques qui définissent un être humain comme étant féminin ou masculin. Bien que ces ensembles de caractéristiques biologiques ne soient pas mutuellement exclusifs, puisque certaines personnes possèdent les deux, ils établissent généralement une distinction entre êtres humains masculins et féminins (Organisation mondiale de la Santé, 2024).

Transgenre: les personnes transgenres sont des personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe assigné à la naissance. Le terme « trans » est souvent utilisé comme diminutif de transgenre (Centre National pour l'égalité des personnes transgenre, 2024).

Transition: la transition (de genre) renvoie aux processus sociaux et/ou médicaux visant à changer l'expression de genre ou l'apparence physique d'une personne afin de la faire coïncider avec la manière dont cette personne perçoit son identité de genre. La transition peut impliquer des actes médicaux, mais pas systématiquement.

Transphobie: toute forme de préjugé ou d'attitude hostile envers les personnes transgenres, y compris la négation de leur identité de genre ou le refus de la reconnaître (UNFE, 2024).

Avant-propos

En s'appuyant sur les principes d'égalité et de non-discrimination inscrits dans les Statuts de l'IE, l'IE reconnaît et dénonce depuis longtemps la discrimination dont sont victimes les enseignant·e·s, le personnel de soutien à l'éducation (PSE) et les étudiant·e·s lesbiennes, gays, bisexuel·e·s, transgenres et intersexes, ainsi que toutes les autres personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre diffèrent de la norme sociale (LGBTI+). L'IE et ses organisations membres travaillent pour la promotion des droits personnes LGBTI+ au sein du mouvement syndical de l'éducation et de la société dans son ensemble, aux niveaux local, national, régional et mondial.

L'enquête quadriennale de l'IE sur les droits des personnes LGBTI+ fournit une mine d'informations sur le travail effectué par les organisations membres pour défendre les droits des personnes LGBTI+ dans l'éducation.

Nous remercions toutes les organisations membres qui ont participé à cette enquête. Le taux de réponse est sans précédent, avec 113 réponses complètes de la part des syndicats, et un fort engagement dans toutes les régions de l'IE. Il s'agit du taux de réponse le plus élevé de toutes les enquêtes LGBTI+ de l'IE à ce jour, ayant presque doublé depuis la dernière enquête réalisée en 2014 avant notre 8e Congrès mondial. Cela reflète l'importance que les syndicats accordent à notre rôle dans la défense et la promotion des droits des étudiant·e·s, des enseignant·e·s et du PSE LGBTI+. Je souhaite également exprimer ma gratitude à l'équipe de recherche pour sa collaboration réfléchie et son dévouement sincère à l'égard du rapport.

Quelques points ont particulièrement retenu mon attention lors de la lecture du rapport, bien que l'ensemble de l'étude mérite d'être lu attentivement.

Partout dans le monde, les militant·e·s LGBTI+ et leurs allié·e·s font face à une vague de rejet de leur travail. Même les avancées et les droits obtenus après de longues luttes peuvent rapidement être supprimés, car les pouvoirs antidémocratiques et fascistes ciblent de plus en plus les membres LGBTI+ et leurs allié·e·s de l'IE. Le secteur de l'éducation est particulièrement visé par ces activités régressives, mettant en péril la vie et les moyens de subsistance des personnes LGBTI+.

Il existe des cas poignants de discrimination, de harcèlement et de violence à l'encontre des enseignant·e·s, du PSE, des étudiant·e·s LGBTI+ et de leurs défenseur·euse·s dans toutes les régions de l'IE. Comme nous passons la plupart de notre temps sur notre lieu de travail, nos membres LGBTI+ ont le droit d'être eux·elles-mêmes sur leur lieu de travail, et ce, sans subir d'intolérance, de discrimination, de harcèlement ou de violence.

Malgré cela, les syndicats de l'éducation ont tendance à exprimer des points de vue plus progressistes que les gouvernements des pays dans lesquels ils opèrent. Bien qu'il soit nécessaire de renforcer les capacités et le partage des connaissances entre les syndicats, la plupart des syndicats participants souhaitent intensifier leur travail sur les questions LGBTI+ et estiment qu'il est important que les syndicats s'occupent de ces questions.

La première étape pour tous les syndicats est de réfléchir aux manières permettant de devenir plus inclusifs pour leurs membres LGBTI+. Ce rapport propose des recommandations claires à cet égard. Il est impératif de créer des syndicats inclusifs pour atteindre notre objectif de renouveau syndical.

Nous vous encourageons à lire l'enquête et à réfléchir à la manière dont les exemples et les témoignages des

syndicats peuvent être pertinents dans vos contextes, et à discuter des conclusions et des recommandations au sein de votre syndicat. Les syndicats de l'éducation peuvent et doivent jouer un rôle clé dans la lutte pour l'égalité des droits et une éducation de qualité pour tou·te·s.

L'IE continue d'envoyer un message fort et clair à ses membres LGBTI+ et à leurs allié·e·s : nous vous voyons, nous sommes à vos côtés et nous nous joignons à vous dans la lutte pour la reconnaissance et la réalisation de vos droits humains.



David Edwards
Secrétaire général

Introduction

1. Contexte et objectif de l'étude

« L'ensemble des personnels enseignants et des élèves doivent être libres d'enseigner et d'apprendre dans un environnement inclusif et sûr qui respecte les droits des LGBTI. »

Résolution de l'IE : Garantir les droits des personnes LGBTI, 2019

Depuis sa création en 1993, l'Internationale de l'Éducation (IE) reconnaît et lutte contre la discrimination et le harcèlement dont sont victimes les enseignant·e·s, les personnels de soutien à l'éducation (PSE) et les étudiant·e·s lesbiennes, gays, bisexuel·le·s, transgenres et intersexes, et d'autres identités de genre et d'orientations sexuelles (LGBTI+), ainsi que toutes les autres personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre diffèrent de la norme sociale. Plusieurs résolutions ont été adoptées et des mesures ont été prises afin de promouvoir les droits des personnes LGBTI+ tant au sein du mouvement éducatif que dans la société au sens large, aux niveaux local, national, régional et international. Cette Enquête quadriennale sur les droits des personnes LGBTI+ s'inscrit dans le cadre d'une série d'enquêtes ou de rapports sur les problématiques et les droits des personnes LGBTI+ dans le secteur de l'éducation, élaborés par l'organisation depuis 2001. Le précédent rapport remonte à 2014 (publié en 2015). En 2018, l'IE a saisi l'occasion de son 25^e anniversaire pour passer en revue les politiques et les structures mises en place, ainsi que les initiatives entreprises au cours des vingt-cinq dernières années afin de promouvoir et faire progresser les droits des personnes LGBTI+.

Cette enquête quadriennale 2024 se propose par conséquent de présenter un

échantillon représentatif des politiques syndicales, des points de plaidoyer et des défis actuels dans le secteur éducatif, aux côtés d'une sélection d'études de cas visant à faire progresser le travail engagé par l'IE afin de faire avancer et protéger les droits des personnes LGBTI+ dans et par l'éducation.

Les objectifs de l'enquête étaient les suivants :

- Comprendre le travail mené par les syndicats afin de soutenir les droits des personnes LGBTI+ dans l'éducation (envers les enseignant·e·s et les étudiant·e·s) et en faveur des droits des personnes LGBTI+ au sein de leurs organisations respectives ;
- Passer en revue les principaux développements, y compris les progrès accomplis dans la réalisation de l'égalité et de l'inclusion dans l'éducation ;
- Décrire et discuter des défis auxquels se heurtent les syndicats dans le cadre du travail qu'ils mènent ou aspirent à mener en faveur des droits des personnes LGBTI+ dans l'éducation, en particulier dans les contextes de mouvements anti-genre et anti-LGBTI+ ;
- Identifier les moyens dont dispose l'IE pour mieux soutenir les organisations membres à cet égard.

Comme nous le verrons dans le chapitre consacré à la méthodologie, un nombre important de syndicats ont participé à cette enquête, qui a bénéficié d'une participation accrue par rapport aux éditions précédentes. Le présent rapport est structuré en cinq sections. La Section

1 situe le contexte politique dans lequel les syndicats abordent, ou n'abordent pas, les droits des personnes LGBTI+. Cette première étape est essentielle pour comprendre la connaissance et la perception du sujet par les syndicats ainsi que leurs activités. Des exemples sont proposés afin d'illustrer les changements politiques récents qui affectent le travail des syndicats ainsi que les mouvements anti-genre et anti-LGBTI+. La Section 2 aborde la compréhension des syndicats à l'égard des questions LGBTI+ en général ainsi que leur lien avec le secteur de l'éducation en particulier. Notons que dix ans après la dernière enquête, l'intérêt des syndicats à travailler sur les questions LGBTI+ s'est accru. La Section 3 du rapport décrit les activités mises en œuvre par les syndicats afin de promouvoir les droits des personnes LGBTI+. La Section 4 se concentre ensuite sur la perception des syndicats à l'égard du travail de l'IE sur les questions LGBTI+ : quelle connaissance ils ont de ce travail, s'ils se sont engagés dans des enceintes de l'IE et à quel point ils en sont satisfaits. La cinquième et dernière section aborde les principales difficultés que rencontrent les syndicats dans le cadre de la mise en œuvre des activités en faveur des personnes LGBTI+ ainsi que les besoins exprimés. Enfin, diverses recommandations sont formulées à l'endroit des syndicats de l'éducation et de l'IE.

2. Méthodologie

Méthodes

Deux méthodes ont été appliquées dans le cadre de l'enquête : un questionnaire quantitatif en ligne et des entretiens qualitatifs semi-directifs. Pour la première fois, l'Enquête sur les personnes LGBTI+ comprenait un questionnaire distinct des autres volets de l'Enquête sur l'égalité hommes-femmes et la diversité et comprenait un volet qualitatif, permettant de recueillir des données plus précises.

Instruments et procédures

Tandis que le questionnaire de 2024 contenait certaines questions tirées de la précédente Enquête sur les personnes LGBTI+, les auteures ont veillé à une compréhension plus nuancée des questions touchant les personnes LGBTI+, par exemple en proposant des questions distinctes concernant l'orientation sexuelle (questions LGB) et l'identité de genre (questions TI). En outre, les contextes politiques et juridiques dans lesquels évoluent les syndicats ont été pris en compte. Le questionnaire (joint à l'Annexe 1) comportait des questions à choix unique, à choix multiple et à réponses ouvertes, et il a fallu une vingtaine de minutes aux répondant·e·s pour le remplir. Dans diverses régions, un questionnaire pilote avait été envoyé à des organisations membres sélectionnées afin de vérifier la lisibilité et la pertinence de ce document. Les données quantitatives ont été préparées et analysées à l'aide de Microsoft Excel. En plus des données recueillies par le questionnaire, nous avons recoupé les informations fournies par l'IE concernant la taille des syndicats.

Les données qualitatives ont été recueillies au moyen d'entretiens approfondis semi-directifs menés avec des représentant·e·s syndicaux·ales. On a ainsi interrogé les répondant·e·s sur leur intérêt à participer à un entretien et un échantillonnage ciblé a ensuite été réalisé afin d'assurer la représentation régionale. Un Guide de l'entretien a été conçu (Annexe 2) incluant des sections sur le contexte national, les actions syndicales dans le domaine des droits des personnes LGBTI+, les défis et les besoins ainsi que la perception du travail de l'IE sur les questions LGBTI+. Les entretiens ont duré entre une heure et une heure trente et ont été enregistrés et partiellement transcrits au moyen de mots clés. En raison de problèmes de connexion, un entretien a été mené via la messagerie WhatsApp. Après transcription, le codage thématique a été réalisé manuellement. Les retranscriptions en espagnol et en français ont été traduites en anglais aux fins du présent rapport.

Participant·e·s

Le questionnaire a été envoyé aux 383 organisations membres de l'IE dans les cinq régions et dans les langues officielles de l'IE (anglais, espagnol et français). 114 réponses valides ont été reçues (réponses complètes exemptes d'erreurs logiques). Le questionnaire a donc atteint 29,8 % des syndicats membres. Si on le compare à la dernière Enquête LGBTI+ menée par l'IE, le nombre de réponses a quasiment doublé, passant de 59 à 114. Non seulement la portée de l'enquête de 2024 a été supérieure, mais la répartition entre les régions a également été plus équilibrée, comme le montre la Figure 1. Le pourcentage le plus élevé a été enregistré en Europe (31,5 %, n=36), suivie de l'Afrique (24,6 %, n=28) et de l'Asie-Pacifique (19,3 %, n=22). 15,8 % (n=18) des réponses provenaient d'Amérique latine et la plus faible proportion a été enregistrée en Amérique du Nord et dans les Caraïbes (8,8 %, n=10).

Vingt-trois syndicats ont demandé que leur pays ou territoire reste anonyme, neuf d'entre eux étant situés en Afrique, cinq en Europe, quatre en Amérique du Nord et dans les Caraïbes, trois en Asie-Pacifique et deux en Amérique latine. Dans ces différents cas, les régions des syndicats anonymisés sont mentionnées dans le présent rapport.

Douze représentant·e·s syndicaux·ales de différents pays, membres du personnel ou membres élu·e·s des syndicats, ont participé à des entretiens qualitatifs semi-directifs. Toutes les régions étaient

représentées dans les entretiens : trois entretiens ont été réalisés pour l'Afrique, trois pour l'Asie et le Pacifique, trois pour l'Europe, deux pour l'Amérique latine et un pour l'Amérique du Nord et les Caraïbes. Les participant·e·s concerné·e·s sont également anonymisé·e·s dans le présent rapport.

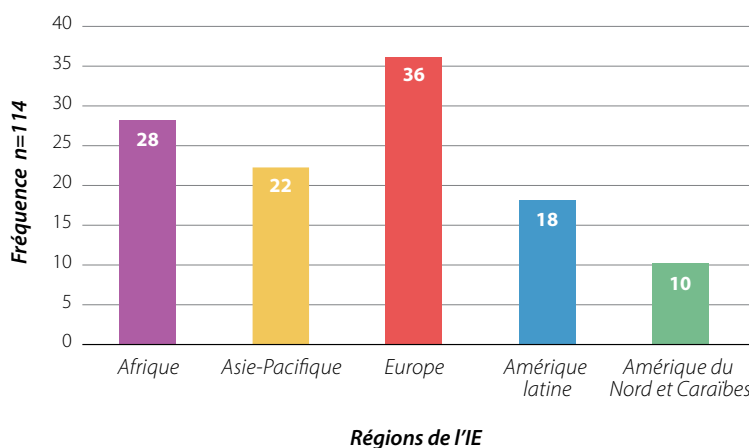


Figure 1. Réponses à l'enquête dans les régions de l'IE (n=114)

Résultats

Section 1 : Un contexte politique difficile pour les syndicats

1. Des contextes très disparates entre les pays participants

Il existe de grandes disparités en ce qui concerne les contextes politiques, socioculturels et juridiques dans les pays représentés au sein de l'enquête, allant d'un niveau de droits légaux et de protection juridique identique (ou presque) entre les personnes LGBTI+ et les personnes hétérosexuelles et cisgenres¹ à des situations de forte discrimination, stigmatisation et même pénalisation, en passant par des contextes où certains droits existent, mais de manière limitée. Le fait de disposer d'un aperçu général de ces différents contextes est essentiel pour comprendre les possibilités offertes aux syndicats lorsqu'ils travaillent sur les questions LGBTI+ et les normes sociales et culturelles qui prévalent dans les sociétés évoquées par les représentant·e·s syndicaux·ales.

Sur les 114 répondant·e·s au questionnaire, 41 ont déclaré que la législation de leur pays interdisait les relations sexuelles homosexuelles. 59 ont déclaré que le mariage homosexuel était illégal dans leur pays, 42 répondant·e·s évoluent dans des pays où l'union civile homosexuelle n'existe pas, 46 dans des pays où il n'est pas possible de changer de prénom et de marqueur de genre sur les documents officiels.

L'enquête a atteint une forte proportion de syndicats opérant dans des pays ayant érigé les relations homosexuelles en infraction pénale. En recoupant les réponses avec des informations secondaires, il s'est avéré que certain·e·s répondant·e·s perçoivent le cadre juridique de leur pays comme plus restrictif qu'il ne l'est. Cela s'est également

reflété dans les entretiens, une personne ayant signalé les relations homosexuelles comme illégales alors qu'elles n'ont jamais été criminalisées dans le pays concerné.

Le fait que, les personnes ayant répondu au questionnaire ne savent pas toutes si les relations sexuelles entre personnes de même sexe sont une pratique légale dans leur propre contexte, traduit la nécessité, dans certains cas, de disposer d'une expertise accrue en la matière. En effet, si les syndicats supposent d'emblée que les relations homosexuelles sont illégales – même dans les pays où il n'en est rien – il est peu probable qu'ils envisagent de développer leurs activités sur les questions LGBTI+.

D'après les entretiens, nous concluons que les personnes LGBTI+ qui vivent en **Islande** et au **Canada** ont elles aussi le droit de vivre en couple, d'avoir une famille, et de participer librement à la société et à l'emploi. Les personnes transgenres peuvent changer leur marqueur de genre sans avoir à passer devant un tribunal. La personne représentant le syndicat islandais *Kennarasamband Islands* (KI) a souligné que l'égalité était l'un des six éléments prioritaires à l'école et qu'il convenait de garantir que tous les enfants reçoivent une éducation aux questions LGBTI+, même si ce volet de la loi sur l'égalité n'est pas pleinement mis en œuvre. Bien que les personnes LGBTI+ jouissent de droits forts au Canada, des disparités régionales existent et les droits familiaux ont déjà suscité un débat public dans la région du **Québec**. Alors que ces droits rencontrent peu d'opposition aujourd'hui, d'autres sujets, en particulier les droits des personnes transgenres, sont présents dans le débat public.

Le **Costa Rica** et l'**Argentine** défendent les droits humains LGBTI+ par le biais de leur législation anti-discrimination, le mariage, les unions civiles et l'adoption étant ouverts aux couples de même sexe,

¹ Le terme **cisgenre** décrit les personnes dont l'identité de genre correspond au genre qui leur a été assigné à la naissance.

de même que le droit à la transition² sans procédures médicales ou judiciaires. Dans le cas de l'**Argentine**, le pays est devenu une « *référence pour le continent latino-américain* », selon la personne interrogée représentant le syndicat *Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina* (CTERA), en particulier dans le sillage de l'adoption de la loi sur l'identité de genre, qui accorde aux personnes transgenres le droit à l'autodétermination et reconnaît, parmi d'autres droits, les identités non binaires sur les documents d'identité.³

En **Italie**, les représentant·e-s syndicaux·ales interrogé·e-s considèrent les droits des personnes LGBTI+ comme insuffisants : l'union civile est pratiquée mais les couples de même sexe ne sont pas autorisés à se marier et se heurtent à des difficultés pour acquérir des droits parentaux. Les questions touchant la communauté LGBTI+ conservent un caractère tabou sur le plan culturel, et les épisodes de violence et de discrimination se heurtent à un silence complice. En effet, la personne représentant la *Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL* (FLC-CGIL) a noté que « *la législation est un peu plus avancée que la société, mais ne garantit en aucun cas l'égalité des chances* ». Les différences régionales exacerbent la situation. Certaines autorités locales autorisent par exemple le recours des parents de même sexe au système judiciaire pour acquérir des droits parentaux :

« C'est toujours difficile pour les familles car on leur demande systématiquement de prouver quelque chose. Hormis pour celles qui ont la chance de vivre dans une ville ou une région où les municipalités sont plus 'compréhensives' pour ainsi dire, la voie judiciaire est incontournable (...) et l'issue est très incertaine. »
FLC-CGIL, Italie

Au **Sri Lanka**, la situation des droits LGBTI+ est limitée mais complexe dès lors que les actes sexuels consentis entre personnes de même sexe sont illégaux mais les personnes transgenres ont le droit de changer légalement de genre (sur la base d'un diagnostic médical). Comme le montre ce dialogue entre la personne menant l'entretien et la personne interrogée représentant le syndicat *Union of Sri Lanka Teachers Solidarity* (USLTS), les personnes transgenres ont gagné en visibilité au sein de la société tandis que les personnes homosexuelles restent particulièrement stigmatisées :

USLTS: « *Autrefois, [les personnes transgenres] ne se manifestaient pas en tant que telles, c'était une honte pour elles, mais à présent (...) le statut transgenre est un statut normal et elles n'hésitent pas à l'afficher, elles apparaissent dans les médias et échangent avec les autres, elles se montrent et se battent pour leurs droits aujourd'hui, alors qu'auparavant, elles cherchaient à se cacher (...) elles ne se montraient pas. (...) les lesbiennes et les gays au Sri Lanka, à cause de notre culture, ce n'est pas accepté. »*

Enquêteur·trice: *Les personnes transgenres sont mieux acceptées que les lesbiennes et les gays?*

USLTS: « *C'est notre culture. »*

USLTS, Sri Lanka

Dans plusieurs des pays représentés à l'occasion des entretiens, les personnes LGBTI+ n'ont aucun droit légal ou sont confrontées à une discrimination en droit significative. La situation semble particulièrement grave à **Kiribati**, où les relations sexuelles consenties entre personnes du même sexe constituent une infraction pénale et où les personnes LGBTI+ n'ont aucun droit légal. Néanmoins, la personne représentant le syndicat a noté des progrès au cours des cinq dernières années, indiquant que le gouvernement a pris des mesures pour reconnaître et soutenir la communauté LGBTI+ traditionnelle de Kiribati, connue

2 La **transition (de genre)** renvoie aux processus sociaux et/ou médicaux visant à changer l'expression de genre ou l'apparence physique d'une personne afin de la faire coïncider avec la manière dont cette personne perçoit son identité de genre. La transition peut impliquer des actes médicaux, mais pas systématiquement.

3 Voir aussi **ILGA World** <https://database.ilga.org/argentina-lgbti> et <https://database.ilga.org/costa-rica-lgbti>

sous le nom de binabinaaine ⁴, en lui permettant de s'organiser en tant que communauté, de réaliser et d'organiser des concours de beauté. Sous l'effet de cette acceptation croissante, la personne représentant le *Kiribati Union of Teachers* (KUT) pense qu'il est devenu plus facile d'être LGBTI+, bien que le rejet social reste fort :

« [Avant, les personnes LGBTI+] n'étaient pas très visibles. Une fois que le gouvernement les a reconnues, le sujet a gagné en visibilité. (...) Le gouvernement sait que toute personne a des droits, alors il œuvre en ce sens. Mais la plupart des gens ne se soucient pas des droits de ces personnes. (...) [Ils] ne sont pas d'accord avec [les personnes LGBTI+ / binabinaaine ou Bimba], c'est notre culture (...) ils les laissent en marge, (...) lorsqu'un membre de votre famille veut être comme ça, un garçon qui veut se comporter comme une fille par exemple, la famille ne l'accepte pas (...) les Bimba, ils n'acceptent pas cette communauté. »
KUT, Kiribati

Dans trois des pays représentés lors des entretiens, **Madagascar, le Bénin et un autre pays africain anonymisé**, l'homosexualité n'est pas une infraction pénale mais les personnes LGBTI+ n'ont aucun droit, comme le confirment les données de la base de données ILGA WORLD⁵. Les personnes transgenres n'ont pas la possibilité de changer légalement de genre et la loi ne reconnaît pas les couples de même sexe. Les personnes interrogées ont donné des exemples illustrant cette situation socioculturelle

et juridique. Les personnes LGBTI+ font face à un rejet sociétal fort et sont « **pénalisées par la société** » (FEKRIMPAMA, Madagascar). La personne représentant le syndicat béninois a expliqué que les personnes LGBTI+ ne sont généralement pas acceptées dans le pays et beaucoup considèrent qu'elles n'appartiennent pas à la société béninoise :

« Au Bénin, la société est une société traditionnelle, nous sommes africain·e·s, dans une société traditionnelle, la société ne voit donc pas comment ces tendances pourraient prospérer dans le pays... (...) la plupart des gens au Bénin pensent que ces personnes [LGBTI+], ou du moins cette tendance, ne devraient pas émerger au sein de notre société. (...) Partout, [les personnes LGBT+] se cachent. » SNEP, Bénin

2. Opposition politique et publique contre les droits LGBTI+ dans plusieurs pays

Dans le questionnaire, 36,8 % des représentant·e·s syndicaux·ales ont évoqué une évolution majeure du contexte national en termes de questions LGBTI+ (avancées ou reculs) au cours des cinq dernières années, qui n'a pas été sans incidence sur le travail des organisations. Certains syndicats signalent la mise en œuvre de lois favorables aux personnes LGBTI+, à l'instar du mariage homosexuel au **Costa Rica**, du projet de loi sur la réforme de la reconnaissance du genre en **Écosse**, de la loi sur l'autonomie de genre en **Islande** ou de la dépénalisation des relations homosexuelles (**pays anonyme, Amérique du Nord et Caraïbes**).

Un **syndicat d'Afrique, resté anonyme**, a exprimé dans le questionnaire son inquiétude vis-à-vis de la montée des gouvernements de droite et des opinions anti-trans en hausse, exprimées par les personnalités politiques. Comme le montrent les questions ouvertes, dans certains pays, les questions LGBTI+ sont utilisées comme levier politique entre partis politiques de gauche et de droite,

4 Principalement des hommes gais et bisexuels et des femmes transgenres. « La diversité des genres peut s'observer chez les personnes de la communauté appelée binabinaaine et binabinamwane, qui peuvent se comporter et vivre à l'opposé du genre qui leur a été assigné à la naissance. L'organisation de la société civile Boutokaan Inaomataia ao Mauriia Binabinaine Association œuvre en vue de mettre fin à la violence et à la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression à Kiribati, en particulier en faveur de la communauté binabinaaine. » Voir <https://outrightinternational.org/our-work/pacific/kiribati>. BIMBA Inc est une organisation officiellement créée en 2016 par des membres de la communauté binabinaaine (hommes gais, bisexuels et transfemmes) pour soutenir leurs droits humains et leur santé/bien-être. Voir <https://www.facebook.com/bimbakiribati/>.

5 ILGA WORLD database: <https://database.ilga.org/benin-lgbti> and <https://database.ilga.org/madagascar-lgbti>

ces derniers tendant à se référer aux personnes LGBTI+ en tant qu'« idéologie » plutôt qu'en tant que personnes, ainsi que l'a noté un syndicat en **Pologne**. Certes, la tendance préoccupe les syndicats mais elle signifie également que les questions LGBTI+ sont particulièrement présentes dans le discours politique au sein de leurs contextes respectifs. Bien que la présence des questions LGBTI+ dans le discours politique soit polarisante et, dans certains cas, hostile envers les personnes LGBTI+, elle donne lieu à un intérêt plus marqué des syndicats pour le sujet.

De manière générale, les syndicats ayant répondu au questionnaire ont également tendance à exprimer des opinions plus progressistes que le gouvernement du pays dans lequel ils opèrent. Les personnes interrogées l'ont exprimé en critiquant les gouvernements conservateurs, les responsables politiques ou les lois, comme on peut le voir dans la citation ci-dessous du *Syndicat des travailleurs de l'éducation et de la science* (EGITIM-SEN) en **Turquie**. Il est important de noter que certains syndicats parmi les participants à l'enquête sont situés dans des pays où les relations sexuelles entre personnes de même sexe constituent encore une infraction pénale.

« Le travail de notre syndicat pour la défense des droits LGBTI s'est intensifié ces dernières années en raison de la multiplication des politiques anti-LGBTI et des discours anti-LGBTI du pouvoir politique » EGITIM-SEN, Turquie

Outre les récents changements politiques ayant conféré des moyens d'action aux décideur·euse·s non favorables aux droits LGBTI+, d'autres groupes conservateurs anti-LGBTI+ et anti-genre prédominent dans de nombreux, sinon la plupart, des pays ayant participé à l'Enquête, y compris les pays où les personnes LGBTI+ bénéficient d'une protection juridique et de droits solides.

Les défis qui accompagnent l'émergence de groupes s'opposant énergiquement aux droits des personnes LGBTI+ sont mentionnés dans les questions ouvertes du questionnaire, comme le montrent

les exemples ci-dessous donnés par des répondant·e·s au **Canada** et au **Royaume-Uni** :

« Le mouvement des 'droits parentaux' a gagné en force et en dynamique de l'Est à l'Ouest du Canada. La CTF/FCE suggère que d'autres organisations membres de l'IE se penchent sur des études de cas susceptibles d'éclairer le plaidoyer de l'IE autour de la protection des jeunes LGBTI+. »
Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, CTF/FCE, **Canada**

« Il y a eu des tensions autour des questions d'identité de genre. L'Écosse a tenté de faire adopter une loi sur la reconnaissance du genre à laquelle le gouvernement britannique a opposé son veto. Le gouvernement britannique a également utilisé des manœuvres dilatoires concernant la mise à jour de la législation [dans] ce domaine et l'interdiction des thérapies de conversion, comme il l'avait promis. On notera uniquement une série de directives sur les 'enfants remettant leur genre en question', qui a été élaborée pour le ministère de l'Éducation en Angleterre et semble enfreindre les principes de protection et la législation sur l'égalité. Les 'guerres culturelles' sont systématiquement invoquées pour semer la division et nous devons sans cesse lutter contre. »
National Education Union, NEU, Royaume-Uni

Dans les entretiens, les récentes évolutions politiques qui portent atteinte aux droits des personnes LGBTI+ ont également été mentionnées par des représentant·e·s syndicaux·ales en **Italie**, en **Argentine** et au **Costa Rica**. Selon les délégué·e·s syndicaux·ales italien·ne·s, l'actuel gouvernement d'extrême droite s'oppose fermement à la promotion des questions LGBTI+, renforçant ainsi les forces conservatrices dans une société qui s'oppose ouvertement aux droits LGBTI+. De même, le gouvernement argentin

d'extrême droite, entré en fonction en décembre 2023, a débuté une attaque contre la législation sur les droits humains. Le Président s'oppose ouvertement à la législation relative aux droits humains promulguée précédemment, notamment une loi exigeant que les fonctionnaires soient formé·e·s aux questions de genre et une autre autorisant l'établissement de cartes d'identité neutres du point de vue du genre. En outre, les défenseuses et défenseurs des droits humains sont devenu·e·s des boucs émissaires, et les bureaux et domiciles de militant·e·s des droits humains sont la cible d'attaques. Selon la personne représentant CTERA, le discours officiel anti-droits a donné lieu à un mouvement croissant de discours misogynes, homophobes, lesbophobes et transphobes sur les réseaux sociaux, qui se matérialise par des violences psychologiques, physiques, matérielles et même sexuelles. En conséquence, le syndicat craint que cette tendance ne remette désormais en question les acquis des luttes collectives, des efforts de plaidoyer et des réalisations obtenues sous les gouvernements précédents.

« Actuellement, les droits LGBT, les droits humains et les droits des citoyen·ne·s en général sont exposés à un danger imminent depuis l'arrivée du gouvernement de Javier Milei, de l'extrême droite, qui s'attaque non seulement à l'État mais aussi aux droits, et en particulier aux mouvements féministes, trans-féministes et LGBT. (...) Le Président a publié un décret de nécessité et d'urgence menaçant de nombreuses luttes et lois emblématiques, qui sont un exemple pour toute l'Amérique latine. » CTERA, Argentine

Dans le questionnaire, un syndicat **polonais** a signalé un changement politique au niveau du gouvernement, certain·e·s responsables politiques ayant fait référence aux personnes LGBTI+ de manière offensante et discriminatoire. La personne interrogée qui représentait le *Związek Nauczycielstwa Polskiego* (ZNP) a également souligné que les figures politicien·e·s conservateurs·rices,

et d'autres groupes conservateurs, entretiennent des liens profonds avec l'Église catholique et d'autres groupes religieux conservateurs, s'opposant à la fois aux droits des personnes LGBTI+, à l'avortement et à l'éducation sexuelle complète dans les écoles. Les médias publics y contribuent en publiant des portraits d'enseignant·e·s LGBTI+ et en relayant les discours de haine proférés par les responsables politiques. La personne interrogée estime que les espaces de discussion autour des questions de genre et LGBTI+ étaient plus importants en Pologne au début des années 2000, avant l'offensive du gouvernement contre les « idéologies de genre ».

« [Les groupes conservateurs] évoquent des 'idéologies de genre' et des idéologies LGBT, et le Président de notre [nation] a mené campagne en déclarant que [les personnes LGBTI+] ne sont pas des personnes (...) [qu'il s'agit d'une] idéologie, et [que] nous devrions être un pays qui dit 'non' à cette idéologie stupide, qui détruit les familles et toutes les valeurs traditionnelles, et l'Église lui a accordé un soutien massif. (...) Ils sont totalement opposés à l'éducation sexuelle moderne, ils restreignent les sujets des manuels scolaires sur les élèves, les enfants non hétéronormatifs, sur ces sujets, cela ne peut exister, seule l'attitude catholique face au problème est acceptable. (...) depuis huit ans, le gouvernement empêche les écoles de travailler avec des ONG [organisations non gouvernementales] qui dispensent une éducation sexuelle [complète], et ce, même pour les élèves dont les parents l'acceptent et le souhaitent. » ZNP, Pologne

De même, des représentant·e·s d'autres syndicats ont également signalé des mouvements opposés aux droits des LGBTI+ qui, selon ces personnes, sont fortement attachés aux idées autour de la « famille traditionnelle » et opposés à l'égalité de genre et à l'autonomie corporelle, en particulier en ce qui

concerne l'avortement. En s'opposant aux droits des jeunes transgenres, à l'enseignement des questions LGBTI+ dans les écoles, et en s'engageant dans des discours de haine à l'encontre des enseignant·e·s et des étudiant·e·s LGBTI+, ces mouvements exercent des retombées directes sur le secteur éducatif ainsi que sur le travail des syndicats et peuvent également influencer les politiques gouvernementales.

Au Japon, par exemple, les groupes conservateurs de « *citoyen·ne·s* » s'opposent aux droits LGBTI+, y compris le mariage et l'égalité sur les questions familiales, au motif que de tels droits « détruiraient la société japonaise » dès lors qu'une « *famille est composée d'un père, d'une mère et d'enfants.* » Selon le *Japanese Teacher's Union* (JTU), ce contexte porte atteinte aux possibilités des enseignant·e·s d'aborder les droits LGBTI+ en classe :

« *Même si certain·e·s éducateur·trice·s souhaitent évoquer le mariage homosexuel ou les droits LGBTI, certains groupes de citoyen·ne·s y sont opposés et se rendent parfois dans les écoles pour blâmer les enseignant·e·s concerné·e·s.* » JTU, Japon

Dans de nombreux pays, le lien entre l'opposition au droit à l'autonomie corporelle (avortement et éducation sexuelle complète) et aux droits LGBTI+ est fort. En **Italie**, les mouvements qui s'opposent à ces droits sont organisés sous la bannière de « *mouvements pour la vie* », ce qui, selon la FLC-CGIL, « *prête particulièrement à confusion car ils soutiennent en fait la discrimination, très activement, assez violemment, (...) et sont par exemple fortement opposés à la reconnaissance des couples homosexuels en ce qui concerne l'adoption et les enfants en général. Ils mettent systématiquement en avant les questions de la 'famille naturelle'* », signifiant un homme cis et une femme cis avec des enfants. Les représentant·e·s de la FLC-CGIL ont en outre souligné que ces mouvements s'opposent désormais à l'une des dernières réalisations du syndicat, à savoir un accord national en faveur des travailleur·euse·s qui reconnaît les droits

des étudiant·e·s et des enseignant·e·s transgenres, à être désigné·e·s par le genre et le nom de leur choix. Marquant l'aboutissement des inlassables efforts de plaidoyer de la FLC-CGIL, cet accord est considéré comme très avancé pour le contexte italien mais se trouve aujourd'hui remis en cause par les organisations anti-avortement qui « *s'efforcent très activement d'attaquer, même par voie légale, les écoles qui mettent en œuvre cet accord.* »

Le lien entre l'opposition à l'avortement et les droits LGBTI+ est également clair dans l'exemple suivant de **Madagascar**, où l'avortement est illégal en toutes circonstances et où les personnes LGBTI+ ne jouissent d'aucun droit. Un projet de loi pro-avortement a été proposé au parlement malgache en 2021 et dans les débats qui ont suivi, les questions LGBTI+ ont fait surface alors même que le projet de loi ne traitait pas de ces questions, et il a été déclaré que « *Madagascar n'a pas pour pratique de reconnaître les questions LGBTI+* ». C'est pourquoi la personne interrogée représentant la FEKRIMPAMA (*Fédération Chrétienne des Enseignant·e·s et Employé·e·s de l'Éducation*) avait eu l'impression que le projet de loi abordait aussi ce sujet d'une certaine manière.

Enfin, un recul des droits des personnes LGBTI+ s'observe également dans les pays où la législation assure un niveau élevé de protection des personnes LGBTI+. À titre d'exemple, la personne représentant la CSQ (*Centrale des syndicats du Québec*) a souligné qu'en dépit du fait que les personnes lesbiennes, gays ou bisexuelles soient généralement bien acceptées, les questions relatives à l'identité de genre, en particulier les droits des personnes trans, sont régulièrement discutées dans la région. En outre, la loi permettant aux élèves transgenres âgé·e·s de 14 ans et plus de déterminer quels nom et pronom il·elle·s souhaitent que l'on utilise à l'école – sans le consentement ou la notification des parents – a rencontré des résistances, y compris de la part de certain·e·s enseignant·e·s qui soutiennent que cette démarche limite leur liberté d'expression et leur autonomie. Comme l'a indiqué l'employeur d'une personne

non binaire membre du syndicat, celle-ci avait récemment demandé à être appelée par le titre de civilité neutre en genre *Mx*⁶, ce qui a fait naître une controverse, provoquant une tempête médiatique et l'opposition de certains parents. En réponse à cette situation, le gouvernement a mandaté un « comité des aînés sur l'identité trans », composé de trois expert·e·s dont aucun·e n'appartient à la communauté LGBTI+. La CSQ y voit une menace pour les droits des personnes transgenres.

De manière similaire, en **Islande**, où les droits LGBTI+ sont protégés par la loi, des mouvements anti-genre et anti-LGBTI+ de petite envergure, mais puissants, se mobilisent contre les droits LGBTI+ en ciblant un projet de loi contre le discours de haine en ligne dirigé contre les personnes LGBTI+ et les personnes migrantes au nom de la « liberté d'expression ». Ils s'opposent également activement à ce que les enfants reçoivent un enseignement sur l'égalité de genre et les questions transgenres à l'école :

« C'est très difficile parce que certains parents d'élèves se rendent à l'école et exigent que tout soit retiré des murs, chaque drapeau arc-en-ciel, tout. » KI, Islande

6 *Mx* est un néologisme de langue anglaise servant à indiquer un titre de civilité sans préciser de genre; il est utilisé comme alternative aux titres genrés habituels tels que Mme (Madame), M. (Monsieur) ou Mlle (mademoiselle).

Section 2: Compréhension des syndicats à l'égard des questions LGBTI+ dans le contexte de l'éducation

1. Situation perçue des enseignant·e·s LGBTI+ et des PSE

Afin de mieux comprendre la situation des enseignant·e·s et des PSE LGBTI+, les syndicats ont été interrogés sur l'acceptation à l'égard des enseignant·e·s lesbiennes, gays, bisexuel·le·s (LGB) ou transgenres et intersexes (TI) dans leur contexte respectif (voir la Figure 2). Une proportion relativement élevée de répondant·e·s a déclaré ne pas savoir : 19 répondant·e·s (16,7 %) ne connaissent pas la situation des enseignant·e·s LGB et 24 (21,1 %) ne connaissent pas la situation des enseignant·e·s TI.

Sur la base des données, nous avons calculé un indice d'acceptation perçue (indice AP) sur une échelle allant de 1 (= discrimination grave) à 4 (= situation largement acceptée)⁷. Un indice plus élevé signifie que l'on suppose que les enseignant·e·s et PSE LGB ou TI sont mieux accepté·e·s. Dans toutes les régions de l'IE, cet indice est de 2,6 pour les enseignant·e·s LGB et de 2,4 pour les enseignant·e·s TI, ce qui signifie que les syndicats estiment que les enseignant·e·s LGB sont mieux accepté·e·s que les enseignant·e·s TI.

L'indice AP permet de comparer les résultats entre les régions de l'IE, comme indiqué à la Figure 3. C'est dans la région africaine que le niveau d'acceptation perçue est le plus faible en ce qui concerne les enseignant·e·s LGB et les

7 Pour calculer l'indice, la réponse « Ils et elles sont confronté·e·s à des formes graves de discrimination et de harcèlement » a été codée au moyen de la valeur 1, « Leur situation est à peine acceptée et entraîne de nombreuses difficultés » au moyen de la valeur 2, « Leur situation est en grande partie acceptée, mais non sans difficultés » au moyen de la valeur 3 et « Leur situation est largement acceptée » au moyen de la valeur 4 – séparément pour les enseignant·e·s LGB et TI. Plus la valeur est élevée, plus l'acceptation perçue du personnel LGB ou TI est élevée. L'indice AP d'une région correspond à la moyenne des syndicats qui ont répondu à l'enquête dans cette région.

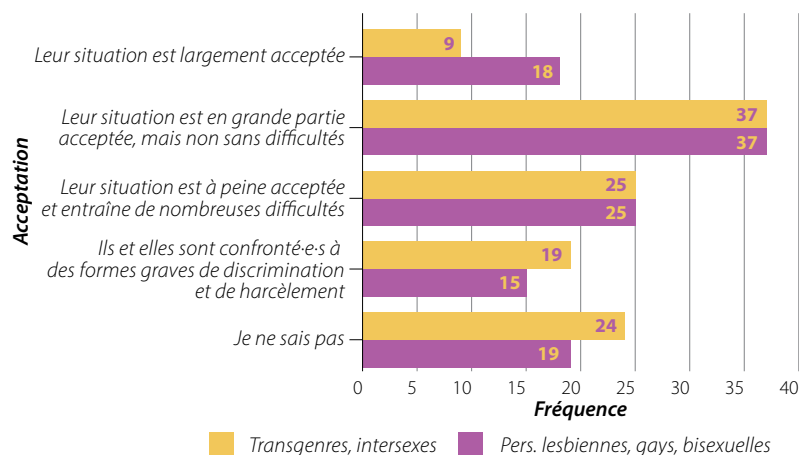


Figure 2. Acceptation perçue des enseignant·e·s et PSE lesbiennes, gays, bisexuel·le·s, trans et intersexes (n=114)

enseignant·e·s TI avec un indice AP moyen de 1,8 pour les LGB et les TI, suivie par la région Asie-Pacifique avec un indice AP moyen de 2,1 pour les LGB et les TI. L'écart entre le niveau d'acceptation perçue des enseignant·e·s LGB et des enseignant·e·s TI est le plus important dans la région européenne, avec un indice AP de 3,1 pour les LGB et de 2,6 pour les TI. En Amérique latine, l'AP des LGB est de 2,9 et l'AP des TI de 2,8 ; en Amérique du Nord et dans les Caraïbes, ces valeurs sont respectivement de 3,0 et de 2,7. Par conséquent, la différence observée au niveau des valeurs totales d'AP est essentiellement imputable aux réponses des régions européenne et Amérique du Nord et Caraïbes.

Les données qualitatives montrent clairement que la connaissance des questions LGBTI+ diffère et est en partie liée au contexte social général dans lequel les syndicats travaillent. Dans les régions

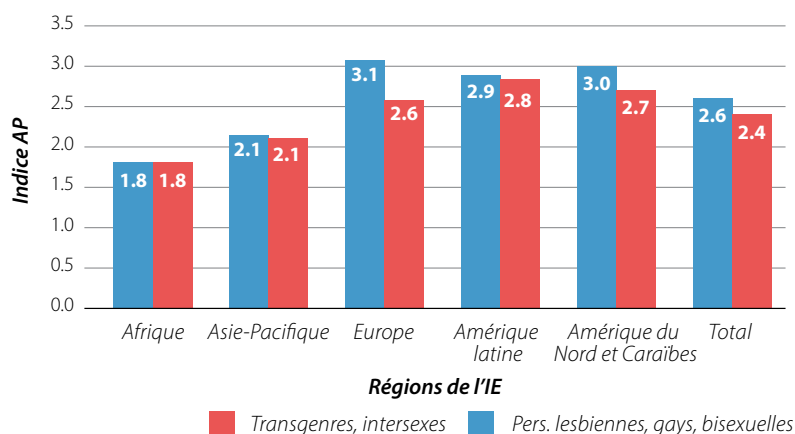


Figure 3. Indice AP des enseignant·e·s et PSE lesbiennes, gays, bisexuel·le·s, trans et intersexes dans les régions de l'IE (n=114)

où la communauté LGBTI+ jouit d'une reconnaissance juridique et de droits, les syndicats ont une meilleure connaissance des questions LGBTI+ et sont plus attentifs à la présence de personnes LGBTI+ tant au sein du personnel enseignant et PSE que parmi les élèves. Lorsqu'ils·elles abordent la situation des personnes LGBTI+ dans l'éducation, les représentant·e·s syndicaux·ales évoquent principalement le personnel enseignant et les PSE mais certain·e·s mentionnent également les élèves.

La CTERA (**Argentine**) a veillé à rendre visible le personnel enseignant et PSE LGBTI+ au sein de ses effectifs et considère désormais les droits LGBTI+ comme faisant partie intégrante de la lutte pour les droits des travailleuses et travailleurs. Le JTU (**Japon**) considère lui aussi qu'il est absolument déterminant de répondre aux besoins de la communauté enseignante LGBTI+, bien que relativement petite. Ce syndicat a déjà acquis une certaine expérience en matière de soutien en faveur de ses membres LGBTI+ et il a fait valoir que les activités LGBTI+ pourraient même être l'occasion de contrecarrer le déclin actuel de la base d'adhérent·e·s : « *Si les membres de la communauté LGBT savent quel travail acharné nous déployons en leur faveur, il·elle·s se joindront à nos côtés (rires).* » JTU, Japon.

En **Pologne**, la personne représentant le syndicat ZNP a souligné que les enseignant·e·s LGBTI+ craignent de « sortir du placard », ce qui fait que les données concernant le statut des droits LGBTI+ dans le système éducatif polonais ne sont pas complètes :

« Si personne, au sein de l'équipe enseignante, ne déclare ouvertement : « je suis lesbienne, je suis gay », vous ne pouvez pas vous attendre à ce que les étudiant·e·s le fassent (...) la pression de la société locale sur les enseignant·e·s est incroyablement élevée et parfois, il·elle·s [les étudiant·e·s] sont plus disposé·e·s que les adultes à [faire leur coming out]. » ZNP, Pologne

Le syndicat **islandais** était le seul syndicat interrogé à signaler que le fait d'être

un ou une enseignant·e ouvertement gay, lesbienne, transgenre ou intersexe n'est « *pas un problème* ». Dans d'autres contextes, la stigmatisation sociale, (le risque de) discrimination et la violence pourraient expliquer pourquoi peu d'enseignant·e·s sont disposé·e·s à afficher ouvertement leur statut LGBTI+.

La FLC-CGIL **italienne** rappelle par exemple qu'une enseignante transgenre, dont le statut avait été révélé alors qu'elle enseignait depuis de longues années, a subi tant de violences verbales et de discrimination qu'elle a fini par se suicider. Au **Costa Rica**, la discrimination et la violence touchent particulièrement les personnes transgenres qui, dans certains établissements scolaires, sont harcelé·e·s par leurs collègues, victimes de mégenrage et appelé·e·s « *deadname* »⁸, alors qu'elles ont bénéficié de la reconnaissance juridique de leur genre. La personne représentant le *Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense* (SEC) a expliqué :

« Il y a des homosexuel·le·s au sein du corps enseignant ou parmi les personnes qui s'occupent des enfants, et ainsi de suite, peut-être que la population tend à les tolérer un peu plus, mais pas les personnes trans. » SEC, Costa Rica

Au **Sri Lanka**, en revanche, les personnes transgenres bénéficient d'une meilleure reconnaissance que les personnes LGB, même si celle-ci reste relative, comme en témoigne les connaissances de la personne représentant le syndicat, aux personnes LGBTI+. Néanmoins, le syndicat n'a pas connaissance de personnes LGBTI+ parmi ses effectifs syndicaux : « *Peut-être que certaines personnes sont LGBTI+, mais (...) elles n'en montrent rien.* » L'USLTS travaille avec le syndicat national sur la question des travailleur·euse·s transgenres et rapporte que les étudiant·e·s trans sont parfois visibles dans l'enseignement supérieur.

Dans les pays où les cadres juridiques ne reconnaissent pas les droits des

8 Le **deadname** (ou morinom) fait référence au nom d'une personne transgenre qui lui a été donné à la naissance et qui est lié au sexe qui lui a été attribué.

personnes LGBTI+, comme **Madagascar**, **Kiribati** et le **Bénin**, il n'est pas surprenant que les représentant·e·s syndicaux·ales n'aient pas connaissance (ou très peu) d'enseignant·e·s et de syndicalistes LGBTI+.

« Aucune personne de ce type, LGBTI, n'évolue au sein de notre syndicat (...) si des personnes LGBTI demandent à adhérer à notre syndicat, il n'y a pas de problème, tant qu'elles respectent les conditions de recrutement des membres de notre syndicat. »
FEKRIMPAMA, Madagascar

Néanmoins, au sein d'un **syndicat africain resté anonyme**, la personne interrogée était une personne transgenre. Dans ce contexte juridique et social difficile, le fait que la personne interrogée fasse partie de la communauté LGBTI+ explique probablement que le syndicat reconnaisse la présence de nombreuses personnes LGBTI+ dans le système éducatif de son pays, bien que ces personnes restent pour la plupart *« dans le placard »*⁹. La personne interrogée considère que l'une des priorités du travail syndical sur les droits LGBTI+ doit être *« d'aider [les personnes LGBTI+] à se percevoir comme membres [du syndicat] (...) et se sentir à l'aise car notre syndicat compte d'autres membres LGBTI+, mais qui restent pour le moment dans le placard. Même à l'école, il y a des personnes LGBTI mais elles passent au second plan car elles ne révèlent pas leur statut. »* La personne interrogée a également partagé son expérience personnelle en tant que jeune transgenre à l'école.

Dans certains contextes, la situation est hostile non seulement à l'égard des enseignant·e·s LGBTI+, mais aussi de celles et ceux qui souhaitent enseigner des sujets tels que l'éducation sexuelle complète, l'égalité de genre et les questions LGBTI+. En **Pologne**, les procédures disciplinaires sont devenues monnaie courante et plusieurs enseignant·e·s ont perdu – ou quitté – leur emploi pour de tels motifs, ce qui a entraîné un manque d'autonomie et un

sentiment de peur croissant. À propos d'une enseignante de maternelle qui avait abordé les questions de genre en classe et s'était heurtée à une forte opposition de la part de parents conservateurs et de l'Église polonaise :

« La haine a été si forte à son égard qu'elle a déclaré qu'elle ne voudrait plus jamais avoir à faire avec le système éducatif. Elle ne se sentait pas en sécurité dans la rue à certains moments où elle subissait une pression particulièrement forte. » ZNP, Pologne

Bien que l'**Islande** soit présentée comme un pays sûr pour les enseignant·e·s LGBTI+ et que les droits LGBTI+ fassent partie des programmes d'études au titre du volet « égalité », les enseignant·e·s qui traitent des questions LGBTI+ se heurtent à des difficultés similaires :

« Aujourd'hui, les enseignant·e·s ont peur des parents et de la société (...) Beaucoup évoquent ces questions [égalité des LGBTI+] en classe, nous savons que les enseignant·e·s savent très bien que cette égalité doit être mise en œuvre dans l'ensemble du système d'enseignement car elle fait partie des priorités [de l'école islandaise]. » KI, Islande

Enfin, en **Italie**, dans un contexte de déclin démographique, les écoles se font concurrence pour le recrutement d'élèves, ce qui exerce une pression sur les enseignant·e·s qui souhaitent aborder les questions de genre et de diversité sexuelle : *« Les choix pédagogiques des enseignant·e·s sont limités par les familles qui pourraient avoir des approches conservatrices. »*

2. Pertinence des questions LGBTI+ au sein du syndicat

Dans le questionnaire, les personnes interrogées ont été invitées à évaluer l'importance accordée à l'organisation d'activités en lien avec les questions LGBTI+ au sein du syndicat – ce que nous qualifierons d'« importance générale

⁹ L'expression *« être dans le placard »* fait référence à une personne LGBTI+ qui ne divulgue pas son identité LGBTI+, qui n'a pas fait son « coming out ».

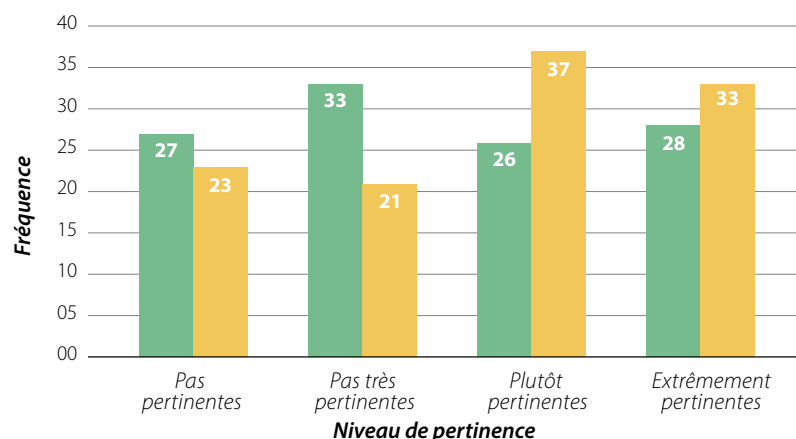


Figure 4. Pertinence des activités LGBTI+ (n=114)

» ou de « pertinence générale ». Elles ont également été questionnées sur l'importance des activités dédiées aux personnes LGBTI+ dans les activités syndicales actuelles, ce que nous qualifierons de « pertinence pour les activités actuelles ». Dans l'ensemble, l'importance générale des questions LGBTI+ au sein des syndicats est plus élevée que la présence du sujet dans les activités actuelles, comme le montre la Figure 4.

Interrogées sur la pertinence des questions LGBTI+ pour leurs activités syndicales actuelles, plus de la moitié de ces personnes (52.6 %) déclarent qu'elles ne sont pas ou pas très pertinentes, tandis que 47.4 % déclarent qu'elles sont plutôt ou extrêmement pertinentes. Néanmoins, s'agissant d'évaluer dans quelle mesure il est important selon elles que l'organisation mène des activités en lien avec les questions LGBTI+, 38.6 % à peine estiment que cela n'est pas ou pas très important, tandis que 61.4 % considèrent l'initiative comme plutôt ou extrêmement importante.

70 répondant·e·s (61 %) ont déclaré connaître au moins une personne ouvertement LGBTI+ au sein de leur personnel ou au sein de leurs membres actifs. Comme le montre la Figure 5, ce résultat est corrélé à une plus grande importance perçue des activités LGBTI+ au sein du syndicat. Le diagramme à barres ci-dessous montre quant à lui que **les répondant·e·s connaissant au moins une personne LGBTI+ perçoivent l'importance des activités consacrées**

à la communauté LGBTI+ comme plus élevée que les répondant·e·s ne connaissant aucune personne LGBTI+. Sur une échelle de 1 (= pas important) à 4 (= très important), l'importance moyenne globale est de 2,7 dans l'ensemble de l'échantillon. Les répondant·e·s connaissant des personnes LGBTI+ au sein du personnel ou de la base de membres font état d'une importance moyenne de 3,2 – comparativement à une importance moyenne de 1,9 pour les répondant·e·s qui ne connaissent pas une personne ouvertement LGBTI+ au sein de leur personnel ou de leur base de membres. La corrélation entre ces caractéristiques peut aller dans les deux sens : il est probable que l'importance perçue augmente avec la présence de personnes LGBTI+ ; dans le même temps, une importance perçue élevée des questions LGBTI+ peut également conduire à un recrutement plus actif de personnes LGBTI+ au sein du personnel et des membres. Une interdépendance entre les deux facteurs est probable.

Au cours des entretiens, plusieurs personnes interrogées ont en outre souligné que les syndicats de l'éducation peuvent jouer un rôle clé en favorisant l'inclusion, le respect de la diversité et des droits humains, y compris les droits des LGBTI+, dans l'éducation et dans la société en général, en plaidant pour des politiques et des lois plus inclusives, en défendant les droits des enseignant·e·s LGBTI+ et en soutenant les enseignant·e·s et les étudiant·e·s LGBTI+ face à la discrimination.

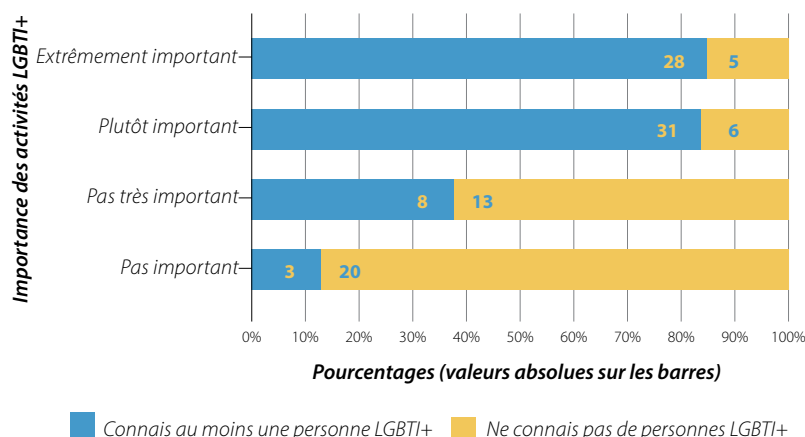


Figure 5. Importance perçue des activités LGBTI+ pour les personnes connaissant au moins une personne LGBTI+ (n=114)

« Les écoles sont, à différents niveaux (...) des terrains de lutte, de lutte culturelle et politique pour lesquels nous [en tant que syndicat] voulons nous battre, afin de sensibiliser les générations futures à ces questions. » FLC-CGIL, Italie

« Il me semble, à titre personnel, que nous sommes très bien placés, les syndicats, pour accomplir ce travail, parce que nous ne sommes pas le gouvernement, (...). Nous sommes présents sur l'ensemble des lieux de travail, où les interactions et les problèmes de coexistence – entre autres aspects liés aux questions LGBTI+ – surviennent (...) Est-ce la priorité de la CSQ ? Je ne peux pas dire qu'il s'agit de LA priorité en tant que telle. Mais si la CSQ – et c'est le cas – défend les intérêts politiques, économiques et sociaux de ses membres, ce travail deviendra automatiquement la priorité. » CSQ, Québec

En effet, en sa qualité de coordonnatrice d'un réseau national contre l'homophobie et la transphobie dans l'éducation, la CSQ est un acteur clé dans la promotion des droits LGBTI+ non seulement dans le secteur éducatif mais aussi dans la société québécoise en général (point abordé plus loin). De la même manière, en tant qu'unique syndicat islandais opérant dans le domaine de l'éducation, dans un contexte où les personnes

LGBTI+ bénéficient d'une solide protection juridique, KI continue de plaider en faveur de la mise en œuvre de programmes d'éducation sur l'égalité à l'école et de soutenir les enseignant·e·s LGBTI+ qui sont la cible de propos haineux.

Certain·e·s représentant·e·s syndicaux·ales perçoivent les droits des personnes LGBTI+ comme un sujet nouveau (récent) dans leur contexte, à aborder parallèlement à d'autres questions de droits humains auxquelles on a toujours conféré davantage de place, à l'instar des questions de caste (« Burakumin ») et de handicap au Japon. Au Sri Lanka, l'USLTS n'a pas encore commencé à travailler officiellement sur les personnes LGBTI+ mais le syndicat envisage de le faire étant donné qu'il reconnaît que « [les personnes LGBTI+] doivent disposer du même droit à l'éducation et pouvoir occuper les mêmes emplois, des emplois de la fonction publique. »

Le syndicat polonais a déclaré qu'il estimait que les questions LGBTI+ sont importantes et s'inscrivent dans le cadre du travail mené en faveur de l'autonomie corporelle (comme le droit à l'avortement) et de la lutte contre le patriarcat. Il note cependant que le travail effectivement réalisé est très limité dans le contexte politique actuel, étant donné que les enseignant·e·s LGBTI+ et les membres du syndicat craignent de révéler leur statut et d'aborder ces questions ouvertement.

Dans certains contextes, comme le montre l'exemple ci-dessous du syndicat

malgache, il était difficile de déterminer comment aborder les questions LGBTI+ en raison du manque de clarté du lien entre les questions d'égalité de genre et les questions LGBTI+ :

« Petit à petit, [les questions LGBTI+] s'intègrent aux questions discutées au sein de notre syndicat. (...) nous avons discuté de l'aspect des questions LGBTI+ que nous devrions aborder, et nous avons soulevé la question du genre, la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, mais en ce qui concerne, comment dire, les personnes gays, bisexuelles ou transgenres, ce n'est pas le moment d'en discuter... »
FEKRIMPAMA, Madagascar

Certain·e·s représentant·e·s syndicaux·ales interrogé·e·s travaillant dans des pays marqués par de graves violations des

Droits des personnes intersexes

L'analyse des données de l'enquête révèle une différence de perception et de connaissance à l'égard des questions LGBTI+ de même qu'à l'égard des membres de la communauté LGBTI+, y compris parmi les syndicats qui travaillent dans des contextes progressistes et réalisent un travail important sur les droits LGBTI+. On constate notamment que la thématique des personnes intersexes demeure largement invisible.

Dans le questionnaire, 36 % des syndicats souhaitent être davantage informés au sujet des questions touchant ces personnes et de leurs droits en matière d'éducation.

Aucun des syndicats ayant pris part aux entretiens ne travaille directement sur les questions liées aux personnes intersexes et la plupart n'avaient qu'une connaissance limitée de ces questions, qui étaient parfois confondues avec les questions touchant les personnes transgenres, en particulier en ce qui concerne leur pertinence pour l'éducation.

droits des personnes LGBTI+ n'ont qu'une connaissance très limitée des personnes LGBTI+ et expriment une perception négative ou déformée à l'égard de celles-ci (ou de certaines catégories au sein de ce groupe). Ces personnes ne considèrent pas les droits LGBTI+ comme une priorité ou ne souhaitent pas promouvoir les questions touchant cette communauté. Certaines se sont montrées mal à l'aise sur le sujet des personnes LGBTI+ dans l'éducation.

Un représentant syndical interrogé¹⁰ a ainsi indiqué que les formations dispensées aux militant·e·s évoquaient l'existence des personnes LGBTI+ sur la base d'informations collectées sur Internet et en s'appuyant uniquement sur des exemples de personnes LGBTI+ tirés d'autres pays. Interrogé sur le contenu et le message de ces formations, il a rapporté avoir dit aux membres du syndicat que des personnes LGBTI+ « *vivent ailleurs* » et pourraient « *arriver dans leur [pays]* ». En conséquence, le représentant a encouragé les enseignant·e·s à « *se préparer* » à la possibilité d'avoir des élèves LGBTI+ et leur a dit qu'ils·elles devaient « *surveiller attentivement les enfants* » et les protéger pour qu'ils ne passent pas eux aussi « *de l'autre côté* », c'est-à-dire qu'ils ne deviennent pas LGBTI+. Il a en outre été expliqué, à la personne menant l'entretien, que lorsqu'un enfant grandit, il ou elle peut lui-même/elle-même « *choisir* » mais les enseignant·e·s ont le devoir de les « *protéger* » dès lors que leur société n'accepte pas les personnes LGBTI+. De plus, s'agissant de l'attitude du syndicat en cas d'adhésion d'un·e enseignant·e LGBTI+, le représentant syndical a expliqué que cette personne ne serait pas rejetée mais, au contraire, « *protégée* », mais il s'est clairement montré mal à l'aise à l'idée d'une telle situation, perçue comme embarrassante et délicate dans leur contexte. Par ailleurs, ce représentant syndical a fait valoir que les questions LGBTI+ seraient mieux abordées dans leur pays par des acteurs·rices « *sociaux* » tels que les ONG, étant donné que le syndicat ne dispose pas des informations et des connaissances requises sur les

¹⁰ Cette citation a été anonymisée pour protéger la personne interrogée et le syndicat.

questions LGBTI+ et ne sait pas quels droits pourraient être défendus au profit des personnes concernées.

Un représentant syndical¹¹ issu d'un pays où les droits des LGBTI+ sont fortement restreints a évoqué la présence et l'acceptation plus importantes dont bénéficient désormais les personnes LGBTI+ au sein de la société, partageant l'exemple d'un membre du groupe, probablement une femme transgenre, qui s'est récemment inscrite à une activité syndicale. Le représentant syndical a déclaré que son syndicat acceptait que la personne se présentant comme féminine « *agisse comme une femme* » et souhaite dormir dans le dortoir des femmes, alors qu'il évoquait cette personne au moyen de noms et de pronoms masculins et parlait de la situation avec amusement.

Plusieurs exemples montrent également que les représentant·e·s syndicaux·ales interrogé·e·s qui évoluent dans des contextes difficiles perçoivent les questions LGBTI+ comme des sujets « *importés* » de « *civilisations [extérieures]* »¹².

11 Cette citation a été anonymisée pour protéger la personne interrogée et le syndicat.

12 Cette citation a été anonymisée pour protéger la personne interrogée et le syndicat.

Section 3: Activités et structures syndicales en faveur des droits des personnes LGBTI+

Dans le questionnaire, les représentant·e·s syndicaux·ales ont été interrogé·e·s au sujet d'activités spécifiques ayant trait à la recherche, au plaidoyer, à la lutte contre la discrimination dans l'emploi, aux formations et au matériel pédagogique spécifiquement dédiés aux questions LGBTI+, ainsi qu'aux structures syndicales et aux accords écrits. Fait intéressant, les syndicats sont globalement les plus actifs lorsqu'il s'agit de plaidoyer et de visibilité des personnes LGBTI+ au niveau national – mais moins lorsqu'il s'agit de soutenir des environnements scolaires adaptés aux LGBTI+ ou d'améliorer l'emploi au profit des enseignant·e·s LGBTI+. Dans les sous-sections suivantes, nous fournirons plus de détails sur les activités menées par les syndicats dans les différents domaines.

Parmi les syndicats interrogés, deux tiers mènent des actions en faveur des droits LGBTI+, à l'exception des syndicats qui travaillent dans des contextes sociaux et juridiques difficiles (**Bénin, Madagascar, Kiribati**). Dans certains cas, comme en **Pologne**, le contexte politique actuel a entraîné un recul des activités.

1. Le changement commence au sein du syndicat

Intrinsèquement, l'inscription du travail LGBTI+ à l'ordre du jour des questions syndicales suppose avant tout de s'assurer que la question est reconnue comme une priorité interne et que la communauté LGBTI+ est représentée au sein de l'organisation.

Interrogés sur l'existence, en leur sein, d'un comité consultatif, d'un réseau ou de toute autre structure dédiées aux questions LGBTI+, seulement un syndicat sur cinq (21,9 %) a répondu positivement. Bien que la majorité des syndicats ne disposent pas de ce type d'enceintes, certains disposent néanmoins de structures avancées et bien établies axées sur les questions LGBTI+, comme le montre l'exemple ci-dessous :

« Le Comité de l'égalité de l'Education Institute of Scotland (EIS) s'appuie sur un sous-comité LGBT dispensant des conseils sur les questions LGBT dans l'éducation et sur le lieu de travail ; il bénéficie de l'éclairage des membres de notre réseau LGBT. La Stratégie de l'EIS en matière d'égalité dispose d'une section distincte sur l'égalité LGBT, affichant des objectifs liés à l'apprentissage et au savoir, au développement de la représentation des membres LGBT et à la représentation des questions LGBT à l'échelon national. » EIS, Écosse

Quelques autres syndicats ont donné des exemples de structures formelles de ce type. Le syndicat **québécois** CSQ fait ici exception. Il agit sur les questions LGBTI+ par l'intermédiaire de son comité sur la diversité de genre, qui est interne à son organisation. Au sein de ce comité interne, la CSQ s'efforce d'adapter les processus syndicaux afin de favoriser l'inclusivité par des mesures comme la révision des codes d'éthique afin d'identifier les pratiques inégales en matière de temps de parole, d'utilisation de la langue et de documentation produite par les commissions syndicales. Au **Japon**, le JTU aspire à créer un réseau LGBTI+ formel doté d'un budget spécifique, suivant l'exemple d'un autre syndicat partenaire. En **Islande**, le syndicat ne dispose pas d'un comité LGBTI+ distinct, mais gère ce travail sous la bannière plus large de l'Égalité.

Près d'un syndicat sur trois ayant répondu au questionnaire (30 %) inclut les personnes LGBTI+ dans ses statuts, ses règlements, ses résolutions ou d'autres cadres politiques. En **Irlande** par exemple, l'INTO a mis au point un guide de rédaction inclusive tenant compte des LGBTI+ pour tous les documents officiels ; au **Japon**, le JTU mentionne spécifiquement dans ses documents politiques, la protection et la promotion des droits des personnes LGBTI+, et en **Afrique du Sud**, les statuts de la NAPTOSA disposent que les groupes minoritaires doivent être représentés à

travers un certain effectif de personnes occupant des postes de direction. 29 % des syndicats ont nommé une personne-contact chargée des questions LGBTI+. De même, le personnel ou les membres élu·e·s des syndicats ayant pris part aux entretiens sont parfois spécifiquement chargés des questions LGBTI+ pour leur organisation, mais aucun syndicat n'a nommé de personnel à temps plein dédié exclusivement à ces questions.

En outre, la personne représentant la CTERA en **Argentine** a souligné que le travail visant à assurer « *l'institutionnalisation d'une perspective de genre* », tant au niveau syndical central que dans les bureaux locaux, et la représentation de la communauté LGBTI+, ainsi que d'autres communautés minoritaires, ne s'est pas fait sans difficultés car « *le syndicat n'est pas au-dessus de l'ordre patriarcal.* » (CTERA, Argentine).

Les syndicats abordent également les questions LGBTI+ dans le cadre des formations dispensées ou des réunions convoquées en interne. Une personne interrogée pour le compte d'un syndicat **africain**, qui s'est avérée être transgenre, s'emploie à rendre plus visibles les questions touchant les LGBTI+ au sein de son organisation de sorte que d'autres membres puissent se sentir plus à l'aise et oser sortir du placard, comme le montre cet échange avec l'enquêteur·trice :

« *Nous essayons d'aider ces personnes à comprendre qui elles sont, afin qu'elles puissent sortir du placard* »

Personne menant l'entretien :
De quelle manière ? Quel type de mesures prenez-vous ?

« *En général, j'évoque mon propre coming out, même si ce n'était pas facile et que je (...) n'ai reçu aucun soutien de ma famille.* »

Personne menant l'entretien : Vous en parlez ouvertement au sein du syndicat ? Pour sensibiliser ?

« *En effet. (...) à l'issue des réunions, je profite généralement d'un moment libre pour leur annoncer que je dois dire quelque chose sur la question des LGBTI.* »

Anonymous union, Africa

2. Travail de plaidoyer et de recherche

Il ressort des réponses au questionnaire qu'une proportion considérable de syndicats (42 %) mènent déjà des activités de plaidoyer ou de recherche pour soutenir les droits LGBTI+ au niveau national. La Figure 6 montre la proportion de syndicats participant déjà, ou initiant ce type d'activités dans les différentes régions de l'IE. La proportion la plus élevée se trouve en Amérique latine, suivie par l'Europe, l'Amérique du Nord et les Caraïbes et l'Asie-Pacifique – l'Afrique affiche la plus faible proportion. Dans la région africaine, les activités liées aux

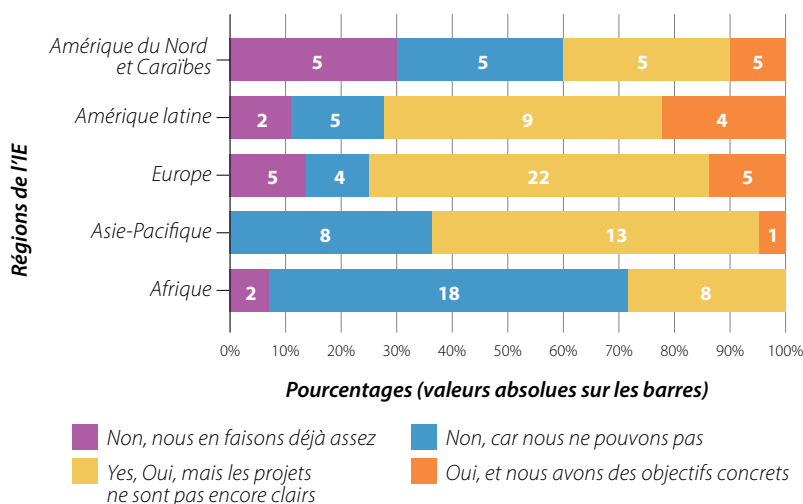


Figure 6. Syndicats menant des activités de plaidoyer ou de recherche pour soutenir les droits LGBTI+ au niveau national (n=114)

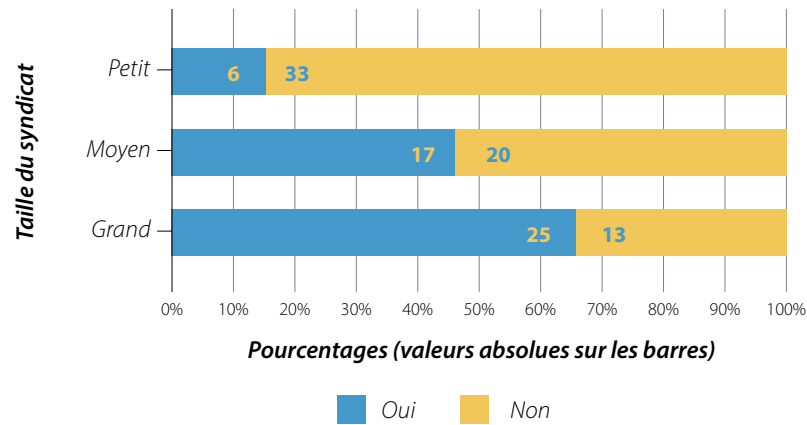


Figure 7. Activités de plaidoyer et de recherche selon la taille du syndicat (n=114)

questions LGBTI+ sont particulièrement difficiles à mener en raison de difficultés juridiques et politiques. Néanmoins, deux syndicats de la région soutiennent activement les droits LGBTI+ au niveau national, l'un d'eux étant un grand syndicat d'Afrique du Sud et l'autre un petit syndicat qui a exigé que son pays reste anonyme.

Les activités de plaidoyer et de recherche déployées au niveau des syndicats sont en corrélation avec leur taille. Les syndicats ont été regroupés par taille : les petits syndicats comptant moins de 5 000 membres, les syndicats de taille moyenne comptant de 5 000 à 20 000 membres et les grands syndicats de plus de 20 000 membres, créant ainsi trois catégories de taille avec un nombre similaire de répondant·e-s. Les résultats montrent que les grands syndicats sont plus susceptibles de mener des activités de plaidoyer et de recherche sur les questions touchant les personnes LGBTI+ que les plus petits, comme le montre la Figure 7. Comme présenté plus tard dans le rapport, les syndicats de petite taille se trouvent généralement dans une situation

financière plus difficile que les syndicats de taille moyenne ou grande.

Dans l'ensemble des syndicats, les activités de plaidoyer et de recherche les plus courantes sur les questions LGBTI+ au niveau national, sont les actions en faveur de la visibilité des personnes LGBTI+ ou contre l'homophobie et la transphobie, suivies de la participation à des journées commémoratives, qui ont également été mises en avant par les personnes interrogées. 23 syndicats sur 114 ont mené leurs propres recherches sur les questions LGBTI+, et 19 ont organisé des campagnes ou des plaidoyers en faveur des droits des personnes intersexes. Le graphique à barres ci-dessous reprend la liste complète des activités, classées selon leur fréquence.

Les résultats quantitatifs se reflètent dans les données qualitatives dès lors que la plupart des syndicats interrogés mettent en œuvre des actions de plaidoyer en faveur des droits LGBTI+. Le syndicat **argentin** CTERA participe par exemple activement à la promotion

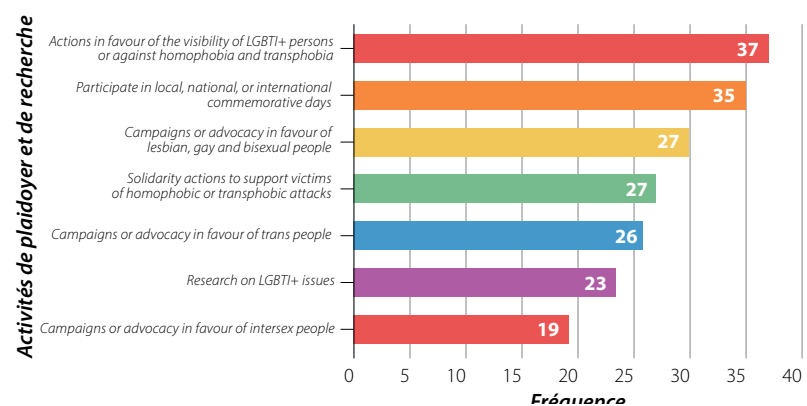


Figure 8. Activités de plaidoyer et de recherche : situation détaillée (n=114)

des droits légaux des personnes LGBTI+ en influençant le travail législatif et en soutenant les affaires contre les crimes de haine. Dans l'actuel contexte politique hostile, depuis l'élection du gouvernement d'extrême droite en 2023, le syndicat travaille aux côtés d'autres organisations pour édifier *« l'unité et la force politique qui permettront de s'opposer à ces mesures préjudiciables aux droits que nous avons acquis et pour lesquels nous nous sommes battu·e·s dans la rue, en classe, dans le cadre de la politique pédagogique et dans la sphère politique en général. »*

En dépit du contexte juridique national difficile dans lequel il travaille, le syndicat **africain** anonyme, dirigé par une personne transgenre, mène des activités de plaidoyer dans les écoles, faisant de lui le seul syndicat, interrogé et opérant dans un contexte hostile, à mener un travail de plaidoyer et de sensibilisation. S'adressant aux responsables d'établissements scolaires *« parmi les apprenant·e·s et les enseignant·e·s, certain·e·s sont lesbiennes et gays, [les responsables d'établissements] devraient les aider à se sentir à l'aise et leur permettre d'exprimer leur vision à propos de leur genre. (...) certain·e·s comprennent, tandis que d'autres réagissent en déclarant qu'« être LGBTI+ est un choix, [ce n'est] pas la volonté de Dieu. »*

Dans le contexte politique actuel en **Pologne**, il est devenu de plus en plus difficile de travailler ouvertement sur les questions LGBTI+. Néanmoins, le syndicat s'efforce de continuer à plaider en faveur des droits LGBTI+ et de soutenir la collecte de données sur les personnes LGBTI+ dans l'éducation, et ce, en partenariat avec des ONG et des universitaires.

Enfin, en **Islande**, le syndicat ne mène aucun travail de plaidoyer général sur les questions LGBTI+ étant donné que le système juridique est déjà avancé. Il se concentre plutôt sur la mise en œuvre des lois en vigueur, en particulier en faveur de l'inclusion des questions de genre dans les programmes scolaires, et sur le soutien aux enseignant·e·s faisant face à des réactions et conséquences négatives pour avoir abordé en classe, des problématiques liées aux questions LGBTI+.

3. Soutien individuel aux enseignant·e·s, PSE et enseignant·e·s LGBTI+

En tant qu'organisations garantes des droits des travailleurs·euses dans le secteur de l'éducation, les syndicats membres de l'IE soutiennent les enseignant·e·s, PSE et enseignant·e·s LGBTI+ au niveau individuel. Néanmoins, la majorité des syndicats (62,3 %, n=71) déclarent qu'ils ne mènent actuellement aucune action spécifique de promotion de la non-discrimination dans l'emploi des enseignant·e·s et des PSE LGBTI+ (voir Figure 9). Selon les données quantitatives, seuls 19 syndicats sur 114 ont soutenu au moins un cas de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle devant des juridictions du travail, tandis que 8 syndicats ont soutenu au moins un cas de discrimination fondée sur le statut transgenre ou intersexe.

34 syndicats (29,8 %) ont utilisé la Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le cadre des activités déployées par leur organisation autour des questions LGBTI+. 47 personnes interrogées (41 %) déclarent ne pas avoir utilisé la Convention n° 190 de l'OIT dans ce contexte, 20 (17,5 %) ne savent pas si elle a été utilisée et 13 autres (11,4 %) déclarent ne pas connaître cette convention.

De plus, 14 syndicats ont négocié dans leurs conventions collectives des clauses spécifiques sur les personnes LGBTI+. La FLC-CGIL, **Italie**, mentionne par exemple le congé parental pour tous les parents

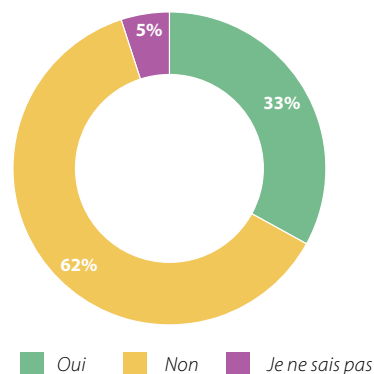


Figure 9. Promotion de la non-discrimination dans l'emploi en faveur des enseignant·e·s et des PSE LGBTI+ (n=114)

indépendamment de leur genre ; l'Alliance of Concerned Teachers, **Philippines**, mentionne des clauses sur les codes vestimentaires réservés à un genre, et le NEU, **Royaume-Uni**, mentionne le congé pour des raisons personnelles pour des soins, ou les funérailles au profit des couples de même sexe.

Bien que peu de personnes interrogées aient mentionné des cas officiellement renvoyés devant les tribunaux, plusieurs syndicats ont activement soutenu les enseignant·e·s et PSE LGBTI+ en cas de violations de leurs droits. Le JTU (**Japon**) a par exemple soutenu une femme transgenre dans une procédure engagée contre son employeur. Fort heureusement, l'affaire a été résolue sans besoin de recourir à une procédure judiciaire, ce qui, selon la personne interrogée, aurait pu se répercuter négativement sur elle en raison du contexte culturel. Soulignant l'importance d'une approche de proximité pour identifier et répondre aux besoins des personnes LGBTI+, la FLC-GIL **italienne** a mis en place des bureaux d'assistance locaux au profit des enseignant·e·s et des enseignant·e·s souhaitant discuter des questions liées à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle. Ces bureaux ont vocation à instaurer des environnements plus sûrs dans le secteur de l'éducation, en offrant une protection contre la discrimination, et ce, où qu'elle se produise.

4. Sensibilisation, formation et supports pédagogiques

38 des 114 syndicats ayant répondu au questionnaire ont mené des activités de formation spécifiques sur les questions LGBTI+, au profit de leurs membres. 19 ont produit du matériel pédagogique spécifique et 15 autres ont fourni à leurs membres des supports pédagogiques produits par d'autres parties.

Quelques syndicats interrogés ont mis en place des ateliers ou des formations sur les questions LGBTI+ au profit de leurs membres, mais on ne sait pas avec certitude si certains d'entre eux ont intégré ces sujets à leur programme général de formation.

Au **Costa Rica**, la SEC organise des ateliers et des formations en faveur de ses membres, y compris des ateliers animés par des personnes LGBTI+, avec des résultats positifs en termes de compréhension du sujet par les membres du syndicat. Le syndicat a également organisé des formations au profit du personnel enseignant et mis au point un manuel à l'endroit des enseignant·e·s qui souhaitent commémorer le 17 mai (*Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie*), comprenant « *toutes les procédures et caractéristiques ainsi que toute la terminologie permettant aux enseignant·e·s de s'appuyer sur ce manuel [ce] jour ou cette semaine (...) afin de pouvoir évoquer la question avec leurs élèves* ». La personne représentant la CTERA en **Argentine** souligne que les outils de publication, à l'instar des supports pédagogiques et des brochures, offrent un moyen de garantir que l'expertise du syndicat sur les questions LGBTI+ profite à l'ensemble de la communauté éducative. Pour le syndicat, il est essentiel que les enseignant·e·s comprennent dans quelle mesure la législation relative aux droits humains s'applique à leur situation individuelle et qu'il·elle·s adaptent en conséquence l'approche appliquée à l'endroit de leurs élèves. D'autres syndicats, comme le JTU (**Japon**), n'ont certes pas organisé de formations spécifiques sur les questions LGBTI+ mais se sont penchés sur les modalités d'enseignement aux élèves LGBTI+ et sur les moyens de garantir les droits des enseignant·e·s LGBTI+ lors de séminaires plus généraux abordant l'égalité de genre.

5. Collaborations

Les collaborations avec d'autres parties prenantes semblent jouer un rôle important dans le travail des syndicats en faveur des droits des personnes LGBTI+. La Figure 10 montre la fréquence de coopération des syndicats avec d'autres organisations. Sur 114 syndicats, 44 (38,5 %) coopèrent actuellement avec des groupes de défense des personnes LGBTI+. Il est intéressant de noter que les coopérations menées avec des syndicats

représentant d'autres professions sont légèrement plus courantes que les coopérations menées avec d'autres syndicats d'enseignant·e·s : 35 membres de l'IE (30,7 %) coopèrent ainsi avec des syndicats représentant d'autres professions, et 33 (28,9 %) collaborent avec d'autres syndicats d'enseignant·e·s. On observe toutefois qu'à peine 8 syndicats (7 %) coopèrent avec des mécanismes des Nations Unies sur la question des droits LGBTI+, et encore moins (7 syndicats, soit 6,1 %) avec l'Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes ILGA¹³.

Parmi les syndicats interrogés, tous ceux qui œuvrent sur les questions LGBTI+ ont établi des collaborations avec d'autres parties prenantes dans ce contexte, y compris la société civile, d'autres syndicats, des institutions gouvernementales et universitaires. Ils insistent sur le caractère déterminant de la création d'alliances, en particulier avec les organisations soutenant la communauté LGBTI+, pour leur travail.

Au Canada, dans la province du **Québec**, la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, fondée et coordonnée par la CSQ, réunit des membres du ministère régional de l'Éducation, des organisations parentales, des districts scolaires, des syndicats, ainsi que des ONG soutenant la communauté LGBTI+. Elle a pour mission d'influencer les politiques et les pratiques au sein du système éducatif au sens large. La CSQ a souligné que les ONG soutenant la communauté LGBTI+ apportent une expertise spécifique et jouent un rôle clé dans la promotion du travail réalisé dès lors que les partenariats multipartites permettent d'assurer la représentation des différents points de vue : *« Lorsque nous quittons la [réunion organisée sous l'égide de] [la Table nationale], nous sommes assuré·e·s d'avoir une bonne vision de la situation. [Sans les organisations de la société civile], nous n'aurions pas cette perspective qui émane réellement du terrain, de la communauté (...) nous*

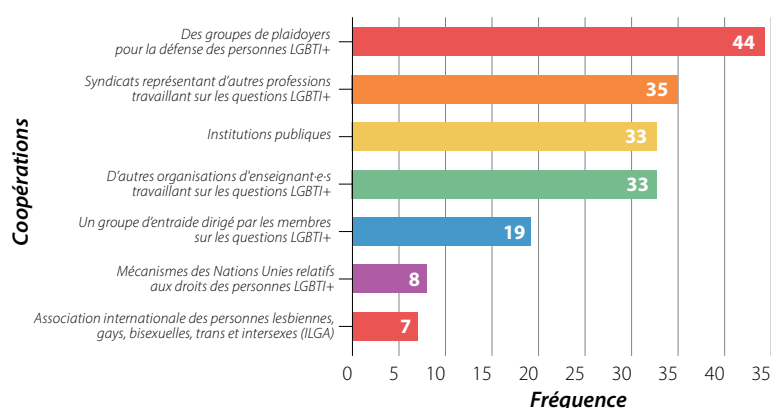


Figure 10. Coopérations avec d'autres organisations (n=114)

n'aurions pas un tableau complet de la situation. » En outre, agissant comme un syndicat de plus grande envergure, la Table nationale offre également à la CSQ la possibilité de soutenir certaines ONG de défense des droits des LGBTI+ dont les ressources sont souvent plus limitées.

La collaboration a permis d'obtenir de solides résultats. Dans un contexte d'acceptation générale des droits des personnes LGB mais d'opposition persistante aux droits des personnes transgenres, la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation a élaboré deux manuels dédiés aux questions touchant les personnes transgenres : un manuel à l'endroit des employeurs et des syndicats, expliquant comment soutenir et inclure les personnes trans et non binaires au sein de la population active, et un autre conçu pour les établissements scolaires, expliquant comment soutenir les jeunes trans et non binaires. Bien que ces outils aient suscité des réactions négatives, y compris de la part des membres des syndicats, la personne représentant la CSQ a insisté sur la nécessité d'assurer une sensibilisation et une formation continues aux questions touchant les personnes LGBTI+, tant au sein du syndicat qu'à l'extérieur.

Plusieurs syndicats collaborent également avec des organisations féministes, parmi lesquelles la CTERA en **Argentine**, qui elle-même collabore avec des organisations afroféministes et leur permet ainsi d'organiser des formations proposant un recoupement entre les questions d'égalité raciale et les questions liées

13 <https://ilga.org/>

aux droits LGBTI+. Des collaborations régionales ont été mentionnées par la CTERA, qui a souligné l'importance de tels partenariats en Amérique latine où de nombreux pays se heurtent à des défis similaires : « ... *cette montée de l'extrême droite, du discours de haine, des attaques systématiques et de la persécution des personnes qui dirigent les syndicats.* »

Enfin, certains syndicats collaborent également avec des instituts de recherche à la préparation ou la diffusion d'enquêtes, d'ateliers et de formations.

6. Syndicats ne menant pas d'actions en faveur des droits des personnes LGBTI+

Parmi les syndicats interrogés, la majorité de ceux qui travaillent dans des contextes hostiles aux personnes LGBTI+ n'ont pas entrepris, à l'heure actuelle, d'actions en faveur des droits LGBTI+. Cette inaction a été justifiée par un manque de connaissances dans les syndicats sur le sujet, qu'ils ne connaissent pas d'enseignant·e·s/syndicalistes LGBTI+ et qu'ils ne considèrent pas les questions LGBTI+ comme une priorité pour leur organisation.

Un seul syndicat fait ici exception. Reconnaisant l'existence des personnes LGBTI+ et leur présence croissante au sein de la société, il sensibilise à cet égard dans

le cadre des formations dispensées à ses membres. Ces sessions de formation ont vocation à permettre aux enseignant·e·s de se tenir « à jour » et de « *ne pas [être] surpris·e·s lorsqu'il·elle·s entrent en contact avec des [personnes LGBTI+]* » (voir aussi la Section 3), soulignant qu'au moment d'aborder la question des personnes LGBTI+, neuf membres sur dix ont montré leur surprise.

7. Projets d'activités futures en faveur des personnes LGBTI+

Parmi les syndicats interrogés, la majorité, soit 66 sur 114 (57,9 %), prévoient d'accroître leurs activités LGBTI+ (voir la Figure 11) – et parmi eux, 11 ont déjà une vision concrète pour atteindre cet objectif. À noter que 36 syndicats ont déclaré ne pas être en mesure d'augmenter leurs activités sur ces questions, bien qu'ils le souhaiteraient. La moitié de ces organisations (18) sont basées dans des pays d'Afrique, 8 en Asie-Pacifique, 4 en Europe et 3 en Amérique latine ainsi qu'en Amérique du Nord et dans les Caraïbes. Seuls 12 syndicats (10,5 %) déclarent ne pas avoir l'intention d'accroître leurs activités autour des questions LGBTI+ parce qu'ils en font déjà assez, dont 5 sont basés en Europe, 3 en Amérique du Nord et dans les Caraïbes, et 2 en Asie-Pacifique et en Amérique latine.

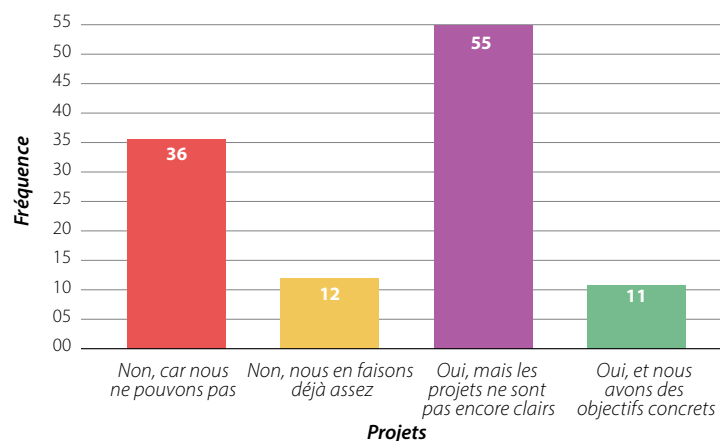


Figure 11. Intentions de développement des activités LGBTI+ (n=114)

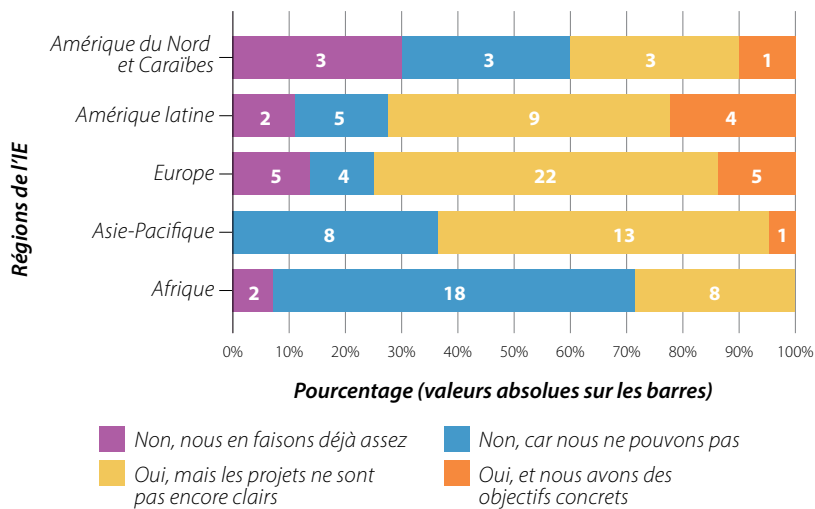


Figure 12. Intensions de développement des activités LGBTI+ par région (n=114)

La Figure 12 montre les écarts entre les différentes régions de l'IE en ce qui concerne les projets d'activités futures en faveur des personnes LGBTI+. En Europe, en Amérique latine et en Asie-Pacifique, la grande majorité des syndicats prévoient de développer leurs activités sur les questions LGBTI+. En Amérique du Nord et dans les Caraïbes ainsi qu'en Afrique, la majorité des syndicats n'ont pas cette ambition.

que 76 % des grands syndicats et 64 % des syndicats de taille moyenne envisagent d'accroître leurs activités, que cette ambition se fonde sur des objectifs concrets ou ne se limite pour le moment qu'à un vague projet, 33 % à peine des petits syndicats partagent cette ambition. De plus, 48 % des petits syndicats déclarent ne pas être en mesure d'accroître ces activités.

La taille du syndicat est également corrélée aux intensions de développement des activités sur les questions LGBTI+, comme le montre la Figure 13. Alors

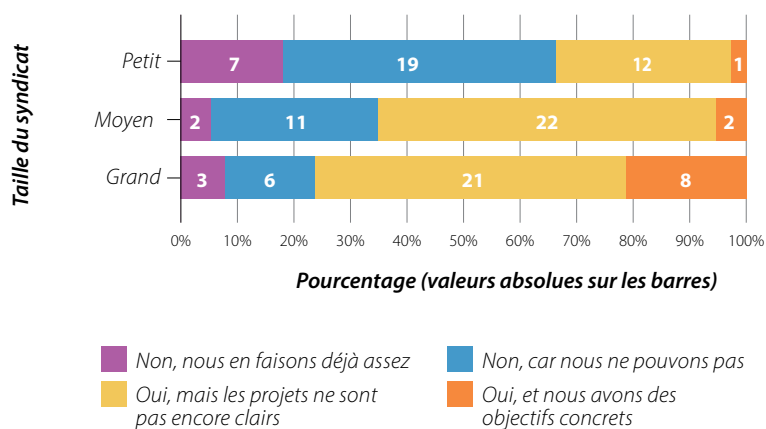


Figure 13. Intensions de développement des activités LGBTI+ selon la taille du syndicat (n=114)

Section 4: Perceptions des syndicats à l'égard du travail mené par l'Internationale de l'Éducation en faveur des personnes LGBTI+

1. Connaissance du travail de l'IE en faveur des personnes LGBTI+ et de la présence de l'organisation dans les enceintes consacrées aux droits des personnes LGBTI+

Aucune question du questionnaire ne portait sur la connaissance générale du travail de l'IE en faveur des personnes LGBTI+. L'augmentation importante du nombre de répondant·e·s à l'Enquête LGBTI+, en comparaison aux enquêtes quadriennales précédentes, pourrait indiquer que ces informations ont atteint un plus grand nombre de syndicats, mais il est probable que nombre d'autres facteurs aient joué un rôle à cet égard.

Interrogés sur le travail mené par l'IE sur les questions LGBTI+, les syndicats répondants ont exprimé une connaissance limitée mais ont montré un grand intérêt pour apprendre davantage. Ceux qui connaissaient certains volets spécifiques de son action ou qui avaient participé à des forums dédiés aux questions LGBTI+ ont exprimé des avis très positifs.

La personne représentant la CTERA (**Argentine**), qui s'identifie elle-même comme LGBTI+, a ainsi connaissance du travail mené par le bureau régional de l'IE autour des questions LGBTI+ et en a d'ailleurs bénéficié. Elle a du reste mentionné la documentation, les supports de campagne et les réunions dans le cadre desquels les perspectives de genre et LGBTI+ ont été mises en avant et ont généré un impact particulièrement important pour son syndicat et pour la région latino-américaine. En revanche, la personne représentant le syndicat du **Costa Rica** a expliqué que bien que son syndicat soit informé d'autres axes de travail de l'IE, ce n'est qu'au travers de l'Enquête que ses membres ont appris l'existence des actions menées par l'IE en faveur des personnes LGBTI+. À titre

d'exemple, les membres n'avaient pas connaissance du rapport publié en 2021 par le Bureau régional pour l'Amérique latine¹⁴, d'ailleurs basé au **Costa Rica**, qui donnait un aperçu de la situation des droits LGBTI+ dans le cadre du mouvement syndical de l'éducation dans le continent.

Des représentant·e·s syndicaux·ales du **Sri Lanka** et du **Japon** ont participé à des séminaires régionaux ou internationaux de l'IE sur les questions LGBTI+ et ont exprimé des avis positifs au sujet de ces rencontres. Les délégué·e·s srilankais·es, qui ont participé à deux séminaires de l'IE sur les questions LGBTI+, ont souligné la fonction essentielle de ces séminaires qui leur ont permis de comprendre et de s'engager en faveur des droits LGBTI+ :

« Les séminaires] étaient particulièrement intéressants parce que je n'avais pas conscience de l'existence de ces personnes [LGBTI+] ; à cause de notre culture, vous savez, elles se cachaient, en fait. (...) En participant à ces conférences, j'ai [réalisé] que ces personnes existaient et [qu'elles] avaient les mêmes droits. (...) [avant] nous [avons] entendu parler de ces gens mais (...) ce n'était pas aussi ouvert. » USLTS, Sri Lanka

Cet exemple montre l'importance que peuvent avoir que les conférences LGBTI+ de l'IE afin de sensibiliser et d'inciter les délégué·e·s syndicaux·ales à promouvoir les droits LGBTI+. Le JTU (**Japon**) a souligné l'importance de la représentation des communautés LGBTI+ dans ces espaces ; il veillera activement à inclure au sein de sa délégation des membres LGBTI+ lors du prochain Congrès de l'IE. Néanmoins, la plupart des personnes interrogées, y compris celles issues de syndicats disposant de programmes bien développés sur les questions LGBTI+, n'ont jamais participé à aucun espace organisé par l'IE sur la question et n'ont qu'une connaissance limitée de l'existence de ces personnes, y compris les membres

14 [Vers des établissements éducatifs inclusifs et respectueux des personnes LGBTI en Amérique latine \(ei-ie.org\)](https://www.ei-ie.org)

ayant participé à un ou plusieurs congrès mondiaux ou à d'autres activités entourant les questions d'égalité. La majorité des délégué-e-s ont donc découvert l'existence de ces espaces au cours des entretiens et plusieurs ont fait part de leur intérêt à y participer.

2. Satisfaction vis-à-vis du travail engagé par l'IE en faveur des personnes LGBTI+

Dans l'ensemble, comme le montre la Figure 14, les syndicats sont satisfaits du travail mené par l'IE sur les questions LGBTI+. La majorité des syndicats interrogés, soit 75 sur 114 (64 %), sont plutôt satisfaits, tandis que 18 (15,8 %) se disent très satisfaits. Dix seulement (8,8 %) sont très insatisfaits, 11 (9,6 %) sont plutôt insatisfaits.

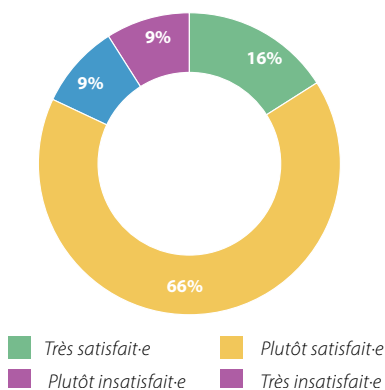


Figure 14. Satisfaction des syndicats à l'égard des activités engagées par l'IE en faveur des personnes LGBTI+ (n=114)

La Figure 15 reflète un niveau de satisfaction variable entre les régions de l'IE : alors qu'une proportion relativement élevée de syndicats en Europe, en Amérique du Nord et dans les Caraïbes

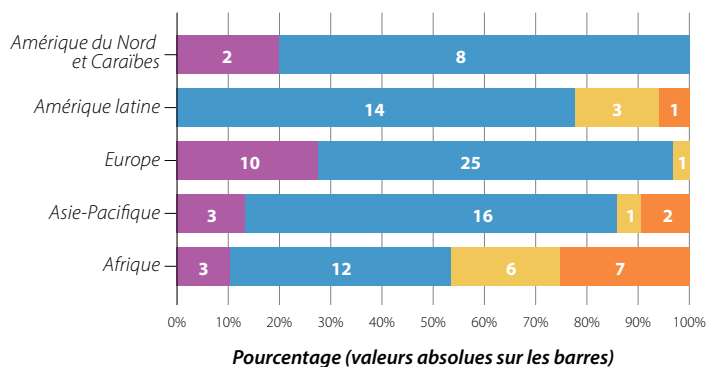


Figure 15. Satisfaction des régions de l'IE à l'égard des activités de l'IE en faveur des personnes LGBTI+ (n=114)

se disent très satisfaits, la proportion de syndicats plutôt ou très insatisfaits est comparativement plus importante en Afrique, en Amérique latine et en Asie-Pacifique.

On observe une corrélation entre la satisfaction à l'égard des activités de l'IE autour des questions LGBTI+ et non seulement la région, mais aussi la taille du syndicat. Comme le montre la Figure 16, les syndicats de petite taille tendent à se déclarer un peu moins satisfaits que les syndicats de grande taille.

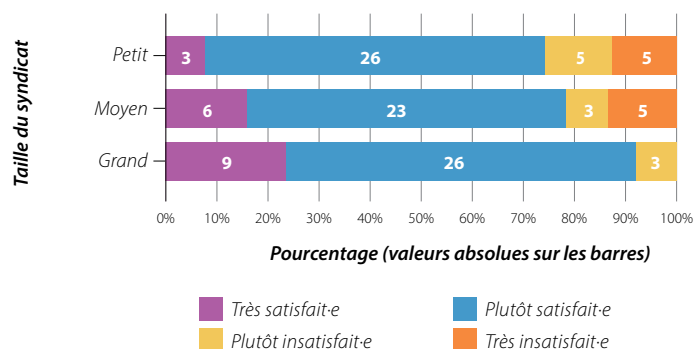


Figure 16. Satisfaction à l'égard des activités de l'IE en faveur des personnes LGBTI+ en fonction de la taille du syndicat (n=114)

Ces résultats se reflètent dans les entretiens qualitatifs, qui eux aussi traduisent un niveau de satisfaction variable à l'égard du travail de l'IE sur les personnes LGBTI+.

En outre, en croisant les données quantitatives et les données qualitatives, plusieurs éléments semblent indiquer que certaines des personnes interrogées ont interprété différemment la question relative au niveau de satisfaction dans le questionnaire. Le syndicat islandais a par exemple déclaré dans le questionnaire qu'il était « *plutôt insatisfait* » du travail de l'IE autour des LGBTI+ mais lorsqu'il a été interrogé sur les raisons de cette insatisfaction relative au moment de l'entretien, il a expliqué qu'il pensait que le travail était de qualité mais qu'il n'était pas visible et « *assez relayé assez fortement* », et qu'aucune information n'évoquait les manières de traiter des questions LGBTI+ au sein du mouvement éducatif. Ainsi, l'insatisfaction portait davantage sur la quantité et la visibilité du travail en question que sur sa qualité. En revanche,

certains syndicats affirmant avoir pris connaissance du travail de l'IE à l'égard des personnes LGBTI+ au moment de remplir le questionnaire ont déclaré en être « *plutôt satisfaits* ».

Ainsi, en dépit d'une connaissance limitée du travail de l'IE sur les questions LGBTI+, la personne représentant la CSQ (**Québec**) a affirmé être très intéressée par ce travail et avoir une vision positive de l'impact que le travail de l'IE, et la présente Enquête quadriennale, pourraient avoir sur l'action de plaider de la CSQ en faveur des droits LGBTI+ :

« Si je peux affirmer : Regardez l'Internationale de l'Éducation, qui consulte des millions de membres, des millions de personnes travaillant dans l'éducation à travers le monde, regardez les prises de position qui émergent ! Ici, on ne travaille donc pas dans le vide (...) des enquêtes comme celle que vous menez en ce moment me rassurent énormément, elles disent : 'quand je consulte une publication de l'IE, j'ai la certitude de son indépendance, d'un travail de recherche sérieux réalisé auprès d'un vaste groupe de personnes, donc je pense que nous devrions nous appuyer dessus...'. En d'autres termes, si on me présente un micro et que l'on m'invite à prendre la parole, j'aimerais pouvoir dire que (...) le monde entier se penche sur ces questions, voici où nous en sommes, voici ce sur quoi le monde travaille en ce moment. Vous pouvez rejoindre ce mouvement politique, vous pouvez prendre et laisser ce que vous souhaitez, mais grâce à lui, mes membres pourraient trouver un soutien directement en classe. » CSQ, Québec

De la même manière, le JTU (**Japon**) a exprimé sa satisfaction à l'égard du travail mené par l'IE sur les questions LGBTI+, en dispensant des informations et en proposant aux syndicats des possibilités de rencontre, avec une équipe restreinte au niveau du siège mais aussi des bureaux régionaux. Le syndicat **argentin** a lui aussi

exprimé une opinion particulièrement positive du bureau régional qui, selon lui, joue un rôle central dans la croissance et le développement des politiques et des cadres juridiques sur les questions touchant les LGBTI+ au niveau régional et dans le soutien à l'échange de connaissances entre syndicats. Plusieurs syndicats ont souligné que l'IE, en tant que partie prenante internationale respectée, jouait un rôle en influençant la position des syndicats nationaux sur la question des droits LGBTI+. Même au sein des syndicats opérant dans des contextes difficiles et qui ne mettent actuellement pas en œuvre le travail autour des questions LGBTI+, il est reconnu qu'en tant que réseau mondial, l'IE doit se penser sur ces questions.

3. Circulation de l'information de l'IE vers les syndicats

Les données tirées des entretiens indiquent que le manque de connaissance du travail mené par l'IE sur les questions LGBTI+ peut, dans certains cas, résulter d'une mauvaise circulation de l'information entre la personne en charge des questions LGBTI+ et la personne en charge des affaires internationales au sein des syndicats. Une des personnes interrogées, responsable des questions LGBTI+ au sein de son syndicat, a ainsi indiqué qu'elle avait rarement la chance de collaborer avec le ou la spécialiste des affaires internationales et que certain·e·s collègues ne connaissaient même pas l'IE : « *Si je n'interroge pas [la personne chargée des affaires internationales], je n'aurais jamais l'information. C'est un point négatif au sein de notre organisation.* »¹⁵

Une autre personne a concédé que, jusqu'à un récent changement de personnel au sein du bureau international, la collaboration entre ces deux membres du personnel était limitée et la personne responsable des questions LGBTI+ n'était que très peu informée au sujet de l'IE en général et de son travail sur les questions LGBTI+ en particulier.

Ces exemples illustrant une mauvaise

¹⁵ Cette citation a été anonymisée pour protéger le syndicat.

circulation de l'information entre l'IE et les syndicats, et au sein des syndicats eux-mêmes, amènent à s'interroger sur les moyens de mieux relayer l'information relative à l'action de l'IE sur les questions LGBTI+ afin d'atteindre la personne responsable de ces questions au sein de chaque organisation, et ce, dans un contexte de barrières linguistiques (et potentiellement culturelles).

4. Importance du processus

Plusieurs des personnes interrogées ont souligné l'importance du processus de l'Enquête quadriennale LGBTI+ sur leur sensibilisation aux questions LGBTI+. Certains syndicats, dans lesquels aucun travail autour des questions LGBTI+ n'est actuellement mis en œuvre, ont expliqué que l'enquête les avait sensibilisés au sujet et d'autres ont déclaré à l'enquêteur-trice qu'ils avaient acquis de nouvelles connaissances au cours de l'entretien. La personne représentant le syndicat de **Kiribati** perçoit les questions LGBTI+ comme *« toutes récentes »* et explique le rôle que l'enquête a joué en leur permettant d'en apprendre davantage sur le sujet, de comprendre ce que représentent les LGBTI+ et d'établir un lien avec la réalité culturelle de leur pays (l'existence de la communauté binabinaaine de Kiribati). Au moment de remplir le questionnaire, des recherches ont même été menées au sujet de la législation de leur pays concernant les personnes LGBTI+.

« Vous savez, le questionnaire que vous avez envoyé (...) c'était la première fois (...) que j'entendais parler de [LGBTI+] (...) mais lorsque j'ai commencé à me pencher sur la question, je me suis souvenu que cette communauté existait déjà dans mon pays (...) Et en parcourant le questionnaire, j'ai cherché (...) comment nous l'appelons [à Kiribati]. » KUT, Kiribati

Une personne représentant le syndicat du **Bénin** a rapporté avoir été surprise en découvrant le sujet de l'enquête *« Au premier coup d'œil [rires], oui, parce que*

chez nous, le sujet n'est pas aussi ouvert, mais à l'international il y a quelque chose comme ça... » Le questionnaire a été complété comme s'il s'agissait d'un *« exercice »*, qui leur a permis de *« réaliser qu'en dehors de ce qui se passe ici, il existe d'autres visions/réalités ailleurs. »* Au cours de l'entretien, la personne s'est remémorée l'organisation de sessions parallèles sur les questions LGBTI+ au Congrès de l'IE, mais elle n'y avait pas accordé d'intérêt.

Parmi les personnes interrogées déjà familières des questions LGBTI+, plusieurs ont déclaré que l'enquête et l'entretien les avaient motivées à en apprendre davantage sur le travail de l'IE à cet égard et avaient suscité le désir de s'impliquer plus étroitement auprès de l'IE et dans le cadre de son travail.

Section 5: Défis et besoins des syndicats

1. Défis externes

Ainsi que le souligne la Section 3.1 (contexte), les syndicats sont nombreux à être confrontés à des contextes socioculturels et/ou juridiques difficiles qui compliquent ou rendent impossible leur travail en faveur des droits LGBTI+ :

- Des lois nationales criminalisant les personnes LGBTI+ ou les privant de droits ;
- Des décideur·euse·s d'extrême droite à la vision conservatrice, opposé·e·s aux droits des personnes LGBTI+ ;
- Des mobilisations anti-genre et anti-LGBTI+, y compris les mobilisations soutenues par des groupes religieux et dirigées directement contre les enseignant·e·s et les écoles ;
- Des valeurs socioculturelles qui ne reconnaissent pas l'existence des personnes LGBTI+ et les rejettent, souvent au nom de la « *famille traditionnelle* » ;
- Un environnement généralement hostile à l'égard des enseignant·e·s qui abordent la question des droits sexuels et reproductifs et des droits des minorités à l'école.

Dans plusieurs contextes, les récents changements politiques ont entraîné des réactions hostiles à l'égard des droits LGBTI+, ainsi que d'autres droits humains, obligeant les syndicats à accorder la priorité à la défense des droits humains acquis.

2. Défis internes

Les résultats de l'Enquête montrent que les syndicats sont confrontés à des défis internes qui limitent leur action en faveur des personnes LGBTI+, notamment :

- Une résistance interne à la mise en place de mesures pro-LGBTI+ ou de mesures portant sur certains sujets liés (tels que les droits des personnes transgenres) ;
- Un manque de connaissance et de compréhension des questions LGBTI+ et en particulier de certains groupes relevant de la communauté LGBTI+, y compris les personnes intersexes et les personnes transgenres ;
- L'infléchissement de l'adhésion syndicale, entraînant une diminution des ressources disponibles ;
- La perception d'un intérêt limité de la part des membres des syndicats, ce qui fait que les questions LGBTI+ ne sont pas prioritaires ;
- Les barrières linguistiques rendent difficile la participation des délégué·e·s syndicaux·ales dans le contexte des enceintes internationales de l'IE consacrées aux questions LGBTI+ et l'utilisation du matériel produit par les syndicats dans d'autres pays ;
- Dans les contextes où l'environnement socioculturel est hostile aux personnes LGBTI+ : homophobie et transphobie explicites et sentiment que les personnes LGBTI+ ne sont pas une réalité, que la question de leurs droits n'est pas pertinente ou ne constitue pas une priorité pour le syndicat.

3. Besoins exprimés par les syndicats

Interrogés, dans le questionnaire, sur les aspects qui leur permettraient d'accroître leurs activités sur les questions LGBTI+¹⁶, la moitié des syndicats (50,9

¹⁶ S'agissant d'un questionnaire à choix multiples, la somme des pourcentages doit être égale à 100. 114 répondant·e·s (n=114) ont donné un total de 239

%) ont répondu avoir besoin que leurs membres expriment leur intérêt pour le sujet. Il convient ici de noter que cela ne signifie pas que les membres ne sont pas intéressés par le sujet, puisque les membres eux-mêmes n'ont pas été interrogés ; cela signifie simplement que ces personnes n'ont pas (encore) exprimé leur intérêt pour le sujet. **42 personnes interrogées (36 %) ont déclaré que leur syndicat avait besoin de plus d'expertise** pour accroître ses activités LGBTI+, ce qui fait de l'expertise le deuxième aspect le plus important. Il est surprenant de constater qu'une forte proportion de répondant·e·s ont reconnu le manque d'expertise au sein de leur syndicat, mais ce résultat peut être interprété comme un signe positif puisqu'il indique que les syndicats accordent de la valeur à la question de l'expertise sur le sujet et sont disposés à en apprendre davantage sur les questions LGBTI+. Les syndicats ont également exprimé la nécessité d'accéder à des ressources financières plus importantes (41 répondant·e·s, 36 %) pour renforcer leurs activités LGBTI+. En outre, 30 syndicats ont évoqué la nécessité d'un contexte politique plus favorable, 29 le fait que leur personnel exprime son intérêt pour le sujet, et 23 la nécessité d'une modification du cadre juridique de leur pays.

16 personnes déclarent ne manquer de rien pour accroître leurs activités en lien avec les questions LGBTI+, la moitié d'entre elles étant basées dans la région africaine de l'IE, 4 en Europe et 2 en Asie-Pacifique. La déclaration « *rien de plus n'est nécessaire* » peut être interprétée de différentes manières : cela peut signifier que le syndicat est effectivement suffisamment équipé pour mettre en œuvre des activités liées aux questions LGBTI+ – ou qu'il n'éprouve pas la nécessité de mettre en œuvre des activités et, par conséquent, n'éprouve aucun besoin. En analysant de plus près les 16 personnes ayant coché la réponse « *rien n'est nécessaire* »¹⁷, 8 sont issues de la région africaine et ont également déclaré qu'il n'était « *pas important* » pour

leur syndicat de mener des activités sur les questions LGBTI+. Il en va de même pour un syndicat de la région européenne.

Les besoins exprimés quant à un accroissement des activités LGBTI+ varient selon les régions. La figure ci-dessous montre la répartition des besoins perçus entre les régions de l'IE.

Au cours des entretiens, les principaux besoins exprimés par les syndicats interrogés, en lien avec leur travail sur les questions LGBTI+, étaient : apprendre des autres, formation et information et accès aux ressources.

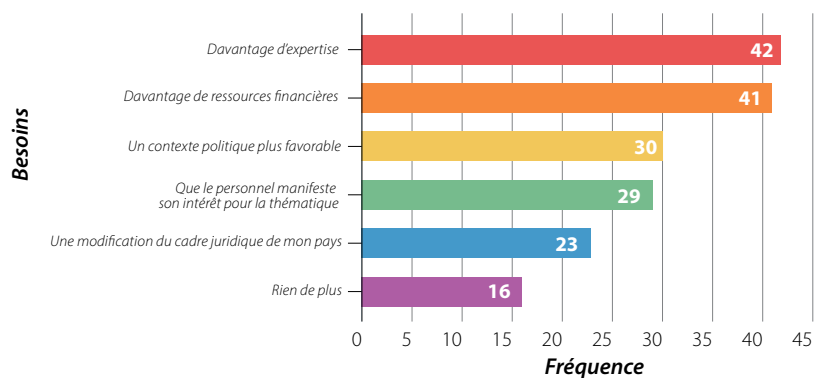


Figure 17. Besoins des syndicats en vue d'accroître les activités LGBTI+ (n=114)

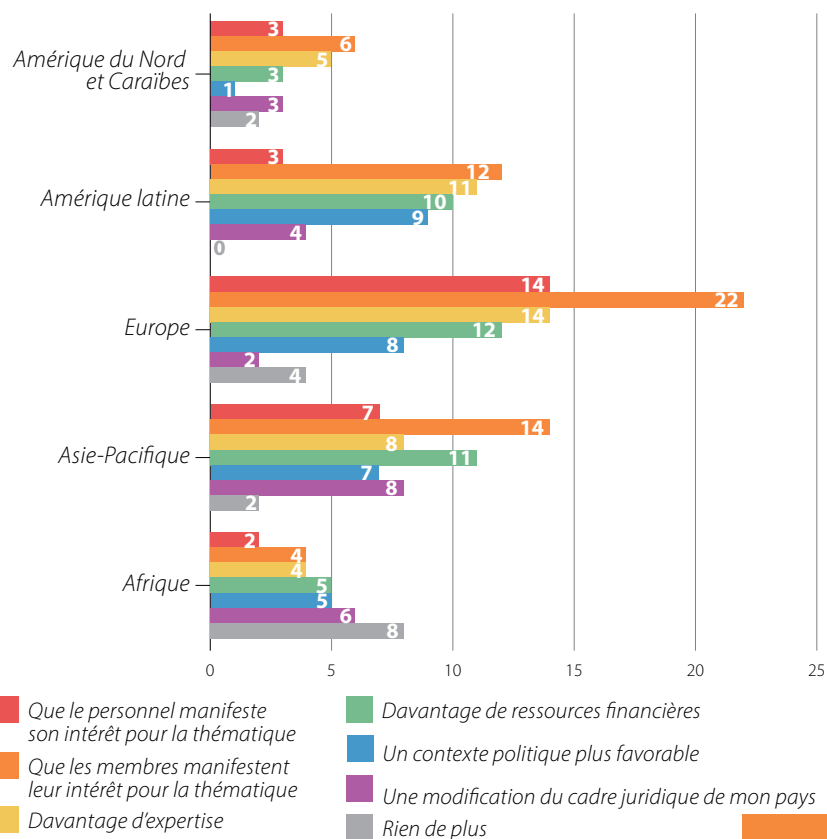


Figure 18. Besoins des syndicats en vue d'accroître les activités LGBTI+ dans les régions de l'IE (n=114)

réponses.

17 La majorité de ces syndicats ont demandé que le pays dans lequel ils opèrent ne soit pas nommé.

a) Apprendre des autres

La plupart des délégué·e·s syndicaux·ales interrogé·e·s ont exprimé le besoin et l'intérêt d'apprendre des syndicats d'autres pays, que ce soit au sein de leur région ou à l'étranger. Selon ces personnes, l'IE, y compris le secrétariat et les bureaux régionaux, pourrait jouer un rôle clé dans la mise en place et la facilitation de l'accès à ces enceintes.

Les visites d'étude ou les conférences sont mentionnées comme des occasions d'en apprendre davantage sur les difficultés rencontrées dans d'autres régions, de découvrir comment garantir les droits des enseignant·e·s LGBTI+ et d'échanger des ressources sur la façon d'enseigner sur le thème LGBTI+ dans les écoles.

« Les actions menées dans les autres pays peuvent être une source d'inspiration au sein de notre propre pays. » USLTS, Sri Lanka

Le *syndicat des enseignant·e·s de Kiribati* (KUT), qui ne mène aucune action en faveur des personnes LGBTI+ à l'heure actuelle, a déclaré qu'il serait utile de découvrir comment d'autres pays abordent ce sujet :

« Parce que le thème est tout récent [à Kiribati], il est très intéressant, alors nous voulons voir comment d'autres pays... ce que font les autres pays (...) voir comment notre syndicat peut lui aussi travailler sur cette question. » KUT, Kiribati

Bien que la législation nationale islandaise soit déjà bien avancée en ce qui concerne les questions LGBTI+, la personne représentant le KI a souligné que l'expérience des autres syndicats pourrait leur être bénéfique.

Comme souligné précédemment, les syndicats ayant participé aux conférences sur les questions LGBTI+ ont relayé des expériences positives dans ces espaces, qui leur ont permis d'acquérir de précieuses connaissances sur la situation et les besoins de cette communauté.

Les personnes représentant la CSQ ont suggéré que l'Internationale de l'Éducation crée une sorte de registre international répertoriant les politiques et les outils en matière d'éducation aux questions LGBTI+.

« Les obstacles et les défis que nous rencontrons sont réellement très différents à travers le monde, mais en même temps certaines choses nous rapprochent. Pour l'éducation. Pourquoi l'Internationale de l'Éducation ne pourrait-elle pas assumer ce rôle ? Cela me ravirait. Encore une fois, je viens juste d'arriver, alors c'est peut-être déjà ce qu'elle est en train de faire. (...) [C'est comme lorsque quelqu'un décroche un nouveau record du monde en course à pied] Quand une personne y parvient, tout le monde pense pouvoir le faire. C'est pour ainsi dire le même effet. »
CSQ, Québec

La personne représentant la CTERA a également souligné la nécessité de renforcer le travail des syndicats de l'éducation sur les questions LGBTI+ au niveau régional en créant des enceintes collectives permettant aux pays confrontés à des réalités similaires de se rencontrer, d'échanger des stratégies politiques et pédagogiques et de bénéficier de formations pour comprendre comment intégrer une perspective de genre, incluant les droits LGBTI+.

b) Formation et information

Nombre de représentant·e·s syndicaux·ales, y compris les personnes déjà familières avec les questions LGBTI+, ont exprimé la nécessité d'accéder à davantage d'informations et de formations sur ces questions, en particulier en ce qui concerne les besoins de groupes spécifiques tels que les personnes transgenres ou intersexes.

La personne en charge des questions LGBTI+ et des autres minorités au sein de la FLC-CGIL a par exemple souligné que les membres du syndicat allaient bénéficier d'une formation plus poussée sur des questions spécifiques, telles

que les droits parentaux, et sur des communautés spécifiques au sein du groupe LGBTI+, afin que « *les besoins de chaque communauté soient compris et satisfaits* ». De même, la personne représentant la CSQ a identifié la nécessité d'accéder à davantage d'informations et de formations sur les questions liées aux personnes transgenres et intersexes. Cela semble particulièrement important car le syndicat estime que les questions d'identité de genre occuperont une place importante dans l'espace public et médiatique au cours des deux prochaines années. Les syndicats ont également souligné la nécessité de former les éducateur·trice·s et les enseignant·e·s afin de les doter des compétences nécessaires pour enseigner aux enfants et aux jeunes les questions LGBTI+.

Certains syndicats ont exprimé le besoin d'accéder à davantage de données en ce qui concerne la situation des personnes LGBTI+ dans l'éducation à l'échelon national. Le syndicat **béninois** SNEP a par exemple souligné qu'il ne disposait pas de suffisamment d'informations à l'heure actuelle, sur les personnes LGBTI+ et de leur situation au sein de son pays. Que le syndicat obtienne ou non des informations pertinentes exercera une influence sur le fait qu'il aborde ce sujet à l'avenir, et sur la manière dont il le fera.

c) Ressources

Plusieurs syndicats ont exprimé le besoin d'accéder à des ressources financières ou humaines supplémentaires pour pouvoir travailler efficacement sur les questions LGBTI+ ou développer leur travail actuel, y compris la conduite de recherches et l'organisation de formations et d'ateliers. Ils ont également exprimé le souhait d'obtenir davantage de documentation de la part de l'Internationale de l'Éducation.

La CSQ a déclaré que bien qu'elle ne manque pas de ressources à l'heure actuelle, des ressources supplémentaires en faveur des questions LGBTI+ permettraient d'accroître à la fois la quantité et la qualité de son travail. « *Nous pourrions faire plus et aller plus loin.* »

Le syndicat anonyme **africain** a appelé l'IE à lui apporter son soutien en finançant des campagnes sur les questions LGBTI+ et des activités de plaidoyer auprès des établissements scolaires et du gouvernement.

Seul le syndicat **islandais** a déclaré ne pas nécessiter de ressources supplémentaires étant donné que son Comité en charge des questions d'égalité bénéficie d'un financement adéquat et a les moyens de faire ce qu'il veut.

4. Perspectives et priorités pour l'avenir

Pour ce qui est des perspectives, une des questions posées aux syndicats dans le cadre du questionnaire, portait sur les activités que l'IE devrait prioriser. Sans surprise, la Figure 19 montre que l'activité la plus valorisée est le partage d'informations sur les activités LGBTI+ d'autres syndicats (57,9 % des syndicats), suivi des recherches/enquêtes sur les droits des personnes LGBTI+ dans l'éducation (47,1 % des syndicats).

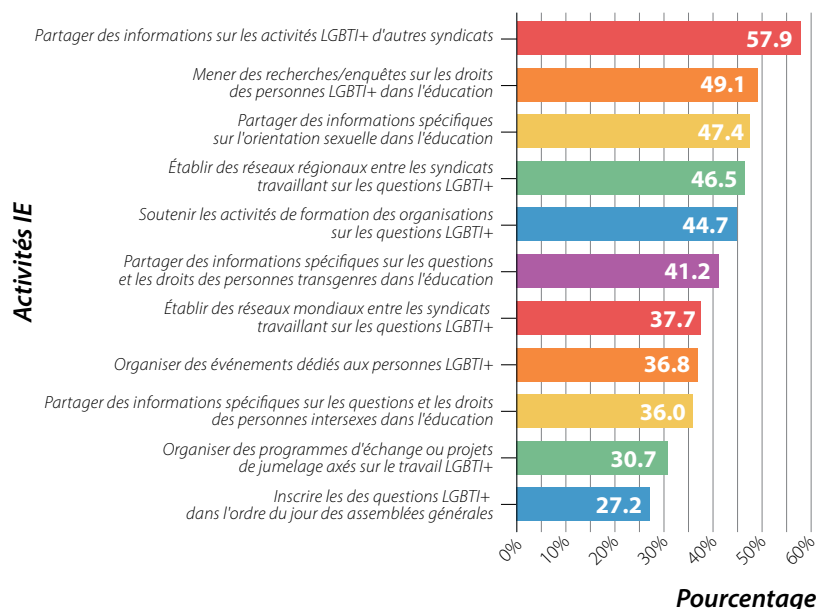


Figure 19. Activités que l'IE devrait prioriser (n=114)

Conclusions

Cette Enquête quadriennale sur les droits des personnes LGBTI+ a été menée à une période décisive. Elle montre l'existence d'une dynamique en faveur de la progression des droits humains et de l'égalité des personnes LGBTI+ au sein du mouvement syndical de l'éducation : les syndicats s'intéressent à ces questions, ils mettent en place des activités, ils veulent en apprendre davantage et collaborer en vue de promouvoir et faire progresser les droits des étudiant·e·s, des enseignant·e·s et des PSE lesbiennes, gays, bisexuel·le·s, transgenres et intersexes à mener une vie libre, heureuse et en sécurité.

Les organisations membres de l'IE sont réparties dans 178 pays et territoires. Aussi est-il important de considérer les contextes spécifiques dans lesquels chaque syndicat opère. Nous avons constaté une variation considérable des contextes en termes de droits des personnes LGBTI+ dans l'ensemble du mouvement syndical de l'éducation, allant de la criminalisation des personnes LGBTI+ aux contextes dans lesquels ces personnes bénéficient des mêmes droits légaux que les personnes cisgenres et hétérosexuelles. En outre, même dans les pays ayant adopté des lois et des attitudes progressistes, les syndicats peuvent se heurter à des réactions hostiles de la part des mouvements politiques conservateurs, dont les conséquences sur l'autonomie et le travail des syndicats sont indéniables. Tout au long des entretiens, les syndicats confrontés à de telles situations ont démontré leur résilience et leur motivation à continuer d'assurer une éducation de qualité, à contribuer aux cadres juridiques et à garantir des lieux sûrs dans lesquels chacune et chacun puisse étudier et travailler.

La violence et la discrimination fondées sur l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles ciblent les enseignant·e·s tout autant que les élèves qui sont, ou sont perçu·e·s comme étant, lesbiennes, gays, bisexuel·le·s, transgenres

et intersexes. En tant que telles, ces pratiques portent atteinte au droit des enseignant·e·s et PSE LGBTI+ à un lieu de travail sûr, inclusif et accueillant, et au droit des élèves à un environnement scolaire sûr et à une éducation de qualité. Bien que la portée du présent rapport ne permette pas d'avoir une idée claire de la prévalence de la violence et de la discrimination à l'encontre des enseignant·e·s et des élèves LGBTI+, ainsi que des enseignant·e·s qui abordent les questions liées aux personnes LGBTI+ au sein de leur établissement, plusieurs des syndicats ayant participé à l'enquête ont rapporté de telles situations et soutiennent activement leurs membres.

En outre, même dans les contextes difficiles, les syndicats ont confirmé la pertinence croissante des questions LGBTI+ dans le cadre de leur travail. Les étudiant·e·s, les enseignant·e·s et les PSE LGBTI+ sont plus visibles, les questions sont davantage présentes dans le débat public de différents pays, et un nombre croissant de personnes et d'organisations aspirent à un changement vers des sociétés plus diversifiées, sûres et égalitaires. Les syndicats reconnaissent la nécessité d'accorder la priorité aux questions LGBTI+ et d'intégrer celles-ci dans leurs programmes et leur travail de plaidoyer.

Néanmoins, d'un syndicat à l'autre, le niveau de connaissance des questions LGBTI+ diverge très clairement et s'avère étroitement lié au contexte socioculturel et juridique général dans lequel les syndicats opèrent. À l'évidence, certains syndicats n'ont qu'une connaissance limitée des questions LGBTI+ et expriment, par conséquent, des opinions partiales ou discriminatoires au sujet des personnes LGBTI+. De manière générale, 37 % des syndicats ayant répondu au questionnaire et un certain nombre de syndicats ayant participé aux entretiens ont également déclaré nécessiter une expertise accrue en vue de mettre en œuvre des activités sur les questions LGBTI+. De nombreux

travaux ont été menés sur ces questions, y compris la production de ressources de sensibilisation, de lignes directrices, de cartographies¹⁸ et d'outils à l'attention des syndicats de défense des droits des enseignant·e·s et des travailleurs·euses, publiés par des organisations de la société civile, des organisations universitaires, syndicales et internationales soutenant les personnes LGBTI+¹⁹, et notamment des organisations de travailleurs²⁰.

Les données montrent qu'il est particulièrement nécessaire d'améliorer les connaissances des syndicats sur les questions touchant les personnes intersexes et leur lien avec le secteur de l'éducation, y compris pour les personnes qui ont une bonne connaissance des autres groupes de la communauté LGBTI+. Ce faisant, il est essentiel de mieux comprendre comment être un·e élève ou un·e enseignant·e intersexe peut influencer sur l'expérience de ces personnes en matière d'éducation, y compris la discrimination et le harcèlement auxquels ce groupe est confronté et en quoi le statut d'une personne intersexe (et donc le fait d'avoir subi des traitements) peut se répercuter sur la fréquentation scolaire et les taux de décrochage scolaire des élèves.

L'IE a certes adopté plusieurs résolutions en faveur de la protection des droits des personnes LGBTI+ et de la mise en œuvre de mesures régionales et internationales en faveur de l'apprentissage et de l'échange de connaissances au niveau syndical, mais la terminologie n'est pas bien comprise, de manière générale, et la connaissance globale à l'égard du travail de l'IE en faveur des personnes LGBTI+ peut être améliorée.

La coopération avec d'autres syndicats ainsi qu'avec la société civile peut offrir une stratégie intéressante pour développer cette expertise. Les organisations qui s'appêtent à commencer ou à intensifier leur travail sur les questions LGBTI+ peuvent apprendre des autres syndicats au sein de leur région confrontés à des défis similaires et s'inspirer des syndicats qui œuvrent déjà depuis de longue date sur ces questions. De même, les organisations qui ont acquis une expertise et une expérience au fil des ans reconnaissent qu'il est encore possible d'apporter des améliorations et que, dans certains domaines, elles peuvent apprendre d'autres contextes. La volonté des syndicats d'apprendre d'autres syndicats au sein du mouvement syndical de l'éducation est un fait saillant de cette enquête. Les coopérations régionales entre syndicats de tailles différentes peuvent également être considérées comme une stratégie particulièrement intéressante. Comme l'ont indiqué les représentant·e·s syndicaux·ales interrogé·e·s, les enceintes internationales et régionales de l'IE ont le potentiel d'offrir de telles possibilités d'apprentissage.

Les collaborations avec les organisations LGBTI+ semblent également jouer un rôle particulièrement important afin de sensibiliser les syndicats et les aider à prioriser leur action sur les questions LGBTI+. Néanmoins, il est possible de développer davantage ces partenariats, car de nombreux syndicats ne connaissent pas les organisations LGBTI+ nationales, régionales ou internationales, ou ne travaillent pas avec elles. L'IE et ses bureaux régionaux peuvent ainsi jouer un rôle pour faciliter les coopérations entre ces acteur·rice·s.

Les syndicats sont nombreux à avoir déclaré que le mouvement syndical de l'éducation avait le potentiel de contribuer à faire évoluer les sociétés vers davantage d'égalité en faveur des communautés LGBTI+. Les données quantitatives montrent également que 66 syndicats sur 114 prévoient d'accroître leurs activités sur les questions LGBTI+. Si l'ensemble des syndicats agissaient en ce sens, ces activités pourraient atteindre

18 Les bases de données comprennent les cartes d'ILGA World représentant les lois et les politiques : <https://database.ilga.org/> et l'International LGBTIQ Youth & Student Organisation (IGLYIO), qui rassemble 90 organisations en Europe, fournit une base de données sur l'inclusion éducative des apprenant·e·s LGBTIQ, <https://www.iglyo.org/database>.

19 Pour l'Europe, voir par exemple : Conseil de l'Europe (2018) Safe at school : Education sector responses to violence based on sexual orientation, gender identity/ expression or sex characteristics in Europe, <https://rm.coe.int/prems-125718-gbr-2575-safe-at-school-a4-web/16809024f5>.

20 Voir par exemple OIT (2022) Inclusion des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers (LGBTIQ+) dans le monde du travail : Guide d'apprentissage, <https://www.ilo.org/fr/publications/inclusion-des-personnes-lesbiennes-gays-bisexuelles-transgenres-intersexes>.

un total de 8,2 millions d'enseignant·e·s et PSE à travers le monde. Forte d'un accès unique à des relais à différents niveaux, l'Internationale de l'Éducation est idéalement placée pour accompagner les syndicats dans la concrétisation de leurs

ambitions – et pour améliorer la situation des enseignant·e·s, des PSE et des étudiant·e·s LGBTI+ de tous âges, ainsi que de leurs parents, et ce, aux quatre coins du monde.

Recommandations

Section 1: Recommandations pour les organisations membres de l'IE

Les recommandations qui suivent peuvent être prises en considération par les syndicats de l'éducation qui aspirent à développer plus avant leur travail en faveur des droits LGBTI+. Ils pourront les adapter à leur propre contexte ainsi qu'à leurs ressources:

- Impliquer des personnes LGBTI+ dans le cadre de la formulation des politiques ou de l'organisation d'activités liées aux droits LGBTI+, afin qu'elles contribuent à façonner ce travail.
- Assurer la représentation des membres LGBTI+ dans les structures de gouvernance et dans l'ensemble des événements, en veillant à ne pas se limiter aux événements axés sur les questions LGBTI+. Veiller à ce que les syndicats soient des espaces sûrs et sécurisés.
- Collaborer avec les organisations de la société civile dédiées aux LGBTI+ au niveau local et/ou avec les syndicats d'autres secteurs. Ces organisations peuvent représenter des alliés essentiels et offrir une source d'information sur les problématiques actuelles liées à la situation juridique et politique de votre pays en ce qui concerne les droits LGBTI+ ou proposer des formations.
- Veiller à l'utilisation d'un langage inclusif dans les documents et publications du syndicat, si possible. Les organisations LGBTI+ et féministes peuvent proposer des lignes directrices sur la manière de procéder.
- Participer à des journées de plaidoyer locales ou nationales (p. ex. La Pride, Journées de commémoration), en organisant des forums éducatifs (Teach-In) au niveau local, en publiant des déclarations, etc.
- Mettre au point des formations et des lignes directrices à l'attention des personnels enseignants et PSE sur la façon d'enseigner sur la thématique LGBTI+ à différents niveaux du système éducatif ou sur les droits des personnes LGBTI+ sur le lieu de travail et dans les syndicats. Veiller à ce que ces formations/ateliers soient adaptés au contexte local.
- Pour les syndicats disposant déjà de supports pédagogiques, de politiques ou de guides de formation tenant compte des problématiques LGBTI+, se rapprocher d'autres syndicats d'enseignant·e·s et de l'IE afin de les partager avec ces acteurs.
- Envisager la mise en place d'un réseau ou d'une communauté dédiée aux membres LGBTI+.
- Identifier les groupes qui sont actuellement sous-représentés dans le cadre du travail du syndicat en faveur des personnes LGBTI+, qu'il s'agisse d'actions de plaidoyer ou de formations, et mettre en place des mesures visant à combler ce fossé.

Section 2: Recommandations à l'endroit de l'IE

Les recommandations suivantes peuvent être prises en compte lorsque l'Internationale de l'Éducation développe son travail en faveur des droits des LGBTI+:

- Créer un réseau LGBTI+ d'envergure mondiale en vue de faciliter la communication entre les syndicats de l'éducation évoluant dans des contextes différents. Ce type de réseau constitue la meilleure option pour aider les syndicats à acquérir l'expertise nécessaire et favoriser le partage de connaissances entre les membres. La coopération devrait être facilitée entre les syndicats de tailles distinctes au sein d'une même région de l'IE afin de soutenir les syndicats plus petits aux ressources limitées.
- Identifier de nouvelles méthodes permettant de favoriser la présence des membres LGBTI+ dans les enceintes mondiales et régionales de l'IE et la participation de ce groupe à la formulation des politiques et à l'organisation d'activités en faveur des personnes LGBTI+.
- Identifier des moyens d'atteindre les organisations membres qui ne travaillent pas sur les questions LGBTI+ à l'heure actuelle et les aider à mettre en œuvre une partie de leurs premières mesures en faveur des droits LGBTI+. Cela implique d'aider les syndicats à comprendre les liens entre l'égalité de genre et les personnes LGBTI+, afin qu'ils puissent intégrer les questions relatives aux personnes LGBTI+ dans leur travail actuel en matière d'égalité de genre.
- Soutenir les membres des syndicats qui sollicitent davantage d'expertise pour mener à bien des activités LGBTI+ spécifiques à leur contexte et au secteur de l'éducation en leur proposant des formations, en partageant des bonnes pratiques et en fournissant des supports de recherche et d'enseignement applicables à leur contexte.
- Créer du matériel permettant aux organisations membres d'acquérir une connaissance de base des questions LGBTI+ et d'adopter la terminologie utilisée par l'IE dans ses résolutions et ses rapports. Les bureaux régionaux de l'IE devraient veiller à ce que ce matériel et cette terminologie soient adaptés aux contextes culturels spécifiques de leurs (sous-)régions.
- Renforcer les partenariats avec les groupes de défense des droits LGBTI+ internationaux et régionaux et avec les syndicats et développer des partenariats avec les groupes consacrant leurs efforts aux sous-groupes spécifiques au sein de la communauté LGBTI+, à l'instar des organisations de défense des droits des personnes intersexes et transgenres.
- Accroître la coopération avec les mécanismes onusiens axés sur les LGBTI+ et impliquer les membres dans cette coopération.
- Identifier plus précisément les groupes cibles des initiatives afin de mieux répondre aux difficultés juridiques et sociopolitiques auxquelles se heurtent les différents groupes couverts par le terme politique générique LGBTI+.
- Mettre en œuvre des recherches qualitatives orientées vers l'action, dont une partie mettra l'accent sur les besoins spécifiques des enseignant·e·s et des élèves intersexes dans le système éducatif afin d'être en mesure de concevoir des mesures ciblant spécifiquement ce groupe.

Annexes

Annexe 1: Questionnaire

Enquête quadriennale de l'IE Section 1 : Les droits des personnes LGBTI dans l'éducation

Bienvenue!

Lors du 10e Congrès mondial (Buenos Aires, juillet 2024), l'IE passera en revue ses principales réalisations, y compris les progrès accomplis en faveur de l'égalité et de l'inclusion dans le secteur de l'éducation et au sein des organisations de l'éducation. Le Secrétariat œuvre à la préparation de divers rapports statutaires concernant les buts, politiques et programmes de l'IE en s'appuyant sur de précédentes résolutions, notamment celles concernant la condition des femmes dans les organisations, l'éducation et la société en 1995; le statut de l'éducation des peuples autochtones en 1998; les peuples autochtones en 1998; la protection des droits du personnel d'enseignement gay et lesbien en 1998; ainsi que sur le Plan d'action pour l'égalité des genres.

Le rapport d'enquête quadriennale sur les questions d'égalité des genres et de diversité fournira les informations et l'analyse nécessaires à la préparation des trois enquêtes quadriennales sur les droits des personnes LGBTI+, sur les droits des peuples autochtones, et sur l'égalité et l'équité entre les genres, prévues dans le cadre du Congrès.

Cette enquête porte essentiellement sur le travail effectué par les organisations membres de l'IE pour promouvoir les droits des personnes LGBTI+ dans et par l'éducation, ainsi qu'au sein des organisations.

Le terme LGBTI+ est l'acronyme de lesbiennes, gays, bisexuel·le·s, transgenres et intersexes, et d'autres identités de genres et d'orientations sexuelles. Il s'agit d'un terme générique qui englobe les personnes ayant des orientations sexuelles, des identités de genre et des caractéristiques sexuelles diverses et variées. Les membres de la communauté LGBTI+ partagent non seulement des formes de marginalisation, mais sont également uni·e·s dans la lutte contre l'homophobie et la transphobie dans le monde. Il existe cependant des différences majeures entre les membres de ces groupes, c'est pourquoi notre enquête comprend des questions spécifiques aux actions syndicales à l'égard de chaque groupe.

Cette enquête devrait vous prendre 30 minutes. Elle doit être remplie par la personne qui dirige les travaux de votre organisation dans ce domaine.

Toutes les informations obtenues dans le cadre de cette enquête sont confidentielles et ne seront pas transmises à des tiers. Votre nom et vos coordonnées ne seront pas collectés, à moins que vous ne choisissiez de les mentionner. Les résultats seront publiés par l'IE et annoncés lors du 10e Congrès mondial de l'IE en juillet 2024, mais le nom et/ou le pays/territoire de votre organisation resteront anonymes, sauf si vous acceptez explicitement leur mention.

PARTIE 1: Informations

1. *Souhaitez-vous participer à notre enquête ?*

- Oui
- Non

2. *Quel est le nom de votre organisation ? _____*

3. *Acceptez-vous que l'IE mentionne le nom de votre organisation dans ses publications et présentations des résultats ?*

- Oui
- Non, je souhaite que le nom de mon organisation reste anonyme.

4. *Pays ou territoire d'activité : _____*

5. *Acceptez-vous que l'IE mentionne le territoire de votre organisation dans ses publications et présentations des résultats ?*

- Oui
- Non, je souhaite que le nom de mon organisation reste anonyme.

6. *De quelle structure régionale de l'IE votre organisation est-elle membre ?*

- Afrique
- Amérique Latine
- Amérique du Nord et Caraïbes
- Asie Pacifique
- Europe

7. *Dans quelle mesure les questions LGBTI+ sont-elles pertinentes pour les activités actuelles de votre organisation ?*

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| 1 (=pas pertinentes) | 2 (=pas très pertinentes) |
| 3 (=plutôt pertinentes) | 4 (=extrêmement pertinentes) |

8. *Selon vous, à quel degré jugez-vous essentiel que votre organisation organise des activités en lien avec les questions LGBTI+ ?*

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| 1 (=pas important) | 2 (=pas très important) |
| 3 (=plutôt important) | 4 (=extrêmement important) |

9. *Facultatif : souhaitez-vous apporter des précisions à vos réponses aux questions 7 et 8 ?* ____

PARTIE 2: Informations de contexte

10. *Dans le pays ou le territoire représenté par votre organisation : les relations sexuelles entre personnes du même sexe sont-elles légales ?*

- oui non dans certaines juridictions oui, dans d'autres non
 je ne sais pas

11. *Dans le pays ou le territoire représenté par votre organisation : le mariage entre personnes du même sexe est-il légal ?*

- oui non dans certaines juridictions oui, dans d'autres non
 je ne sais pas

12. *Dans le pays ou le territoire représenté par votre organisation : l'union civile entre personnes du même sexe est-elle légale ?*

- oui non dans certaines juridictions oui, dans d'autres non
 je ne sais pas

13. *Dans le pays ou le territoire représenté par votre organisation : est-il possible de changer de prénom et la mention du sexe sur les documents officiels afin qu'ils reflètent l'identité de genre d'une personne ?*

- oui non dans certaines juridictions oui, dans d'autres non
 je ne sais pas

14. *Au cours des cinq dernières années, y a-t-il eu des changements majeurs dans le contexte national en termes de questions LGBTI+ (progrès ou régressions) qui ont affecté le travail de votre organisation sur ces questions ?*

- oui non je ne sais pas

15. *Si oui, pouvez-vous partager plus d'informations ?* ____

16. *Facultatif : Souhaitez-vous apporter des précisions sur la situation des personnes LGBTI+ dans votre pays ?* ____

PARTIE 3: Les projets et besoins de l'organisation

17. *Votre organisation mène-t-elle des activités de plaidoyer ou de recherche pour soutenir les droits des personnes LGBTI+ au niveau national ?*

- Oui
- Non

18. *Au cours des cinq dernières années, votre organisation a-t-elle participé à l'une des activités de recherche ou de plaidoyer pour la défense des intérêts suivants au niveau national ? (Sélectionnez les réponses applicables)*

- actions en faveur de la visibilité des personnes LGBTI+ ou contre l'homophobie et la transphobie (ex : la marche des fiertés, le mois de l'histoire LGBTI+)
- actions de solidarité pour soutenir les victimes d'agressions homophobes ou transphobes
- campagnes ou plaidoyers en faveur des personnes lesbiennes, gays et bisexuel·le·s
- campagnes ou plaidoyers en faveur des personnes transgenres
- campagnes ou plaidoyers en faveur des personnes intersexes
- participation à des journées commémoratives locales, nationales ou internationales (ex : le mois des fiertés, Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie)
- recherches sur les questions LGBTI+
- autre, merci de préciser : _____

19. *Votre organisation coopère-t-elle avec... (sélectionner tous les éléments applicables)*

- l'Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes (ILGA)
- des groupes de plaidoyers pour la défense des personnes LGBTI+
- un groupe d'entraide dirigé par les membres sur les questions LGBTI+
- d'autres organisations d'enseignant.e.s travaillant sur les questions LGBTI+
- d'autres organisations de la société civile travaillant sur les questions LGBTI+
- mécanismes de l'ONU relatifs aux droits des personnes LGBTI+
- institutions publiques
- autre, merci de préciser : _____

20. *Votre organisation est-elle membre de l'ILGA, l'Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes (International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, and Intersex Association) ?*

- oui
- non
- je ne sais pas
- je n'ai jamais entendu parler de l'ILGA

21. Votre organisation prévoit-elle d'accroître ses activités en lien avec les questions LGBTI+ ?

- non, nous en faisons déjà assez.
- non, car nous ne pouvons pas.
- oui, mais les projets ne sont pas encore clairs.
- oui, et nous avons des objectifs concrets.

22. Facultatif : souhaitez-vous développer votre réponse à la question 21? ___

23. Que faudrait-il pour accroître les activités de vos organisations sur les questions LGBTI+ ? (Sélectionnez les réponses applicables)

- une modification du cadre juridique de mon pays
- un contexte politique plus favorable
- davantage de ressources financières
- davantage d'expertise
- que les membres manifestent leur intérêt pour la thématique
- que le personnel manifeste son intérêt pour la thématique
- rien de plus
- autre, merci de préciser : _____

24. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait-e du travail de l'IE sur les questions LGBTI+ ?

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| 1 (=très insatisfait-e) | 2 (=insatisfait-e) |
| 3 (=satisfait-e) | 4 (=extrêmement satisfait-e) |

25. Au cours des cinq dernières années, quelles ont été les activités les plus utiles ? ___

26. Que peut faire l'IE pour soutenir les efforts de votre organisation sur les questions LGBTI+ ? ___

27. Lesquelles de ces activités l'IE devrait-elle prioriser ? (Sélectionnez les réponses applicables)

- établir des réseaux mondiaux entre les organisations travaillant sur les questions LGBTI+
- établir des réseaux régionaux entre les organisations travaillant sur les questions LGBTI+
- partager des informations sur les activités LGBTI d'autres organisations (meilleures pratiques)
- partager des informations spécifiques sur l'orientation sexuelle dans l'éducation
- partager des informations spécifiques sur les questions et les droits des

- personnes transgenres dans l'éducation
- partager des informations spécifiques sur les questions et les droits des personnes intersexes dans l'éducation
- mener des recherches/enquêtes sur les droits des personnes LGBTI+ dans l'éducation
- organiser des événements dédiés aux personnes LGBTI+ (ex : des conférences sous-régionales ou régionales, des ateliers, des webinaires)
- inscrire les questions LGBTI+ à l'ordre du jour des assemblées générales
- soutenir les activités de formation des organisations sur les questions LGBTI+ (ex : lignes directrices, matériel, etc.)
- organiser des programmes d'échange ou projets de jumelage axés sur le travail LGBTI+
- autre : ____

PARTIE 4: Organisations de l'éducation inclusive des personnes LGBTI+

28. Connaissez-vous au moins une personne membre ouvertement lesbienne, gay, ou bisexuelle au sein du personnel ou des membres actifs-ves de votre organisation ?

- oui non je m'identifie comme lesbienne, gay ou bisexuel-le

29. Connaissez-vous au moins un-e membre ouvertement transgenre (y compris les personnes non-binaires) au sein du personnel ou des membres actifs-ves de votre organisation ?

- oui non je m'identifie comme transgenre

30. Connaissez-vous au moins un-e membre ouvertement intersexe au sein du personnel ou des membres actifs-ves de votre organisation ?

- oui non je m'identifie comme intersexe

31. Votre organisation mentionne-t-elle les personnes LGBTI+ dans ses statuts, règlements, résolutions ou autres cadres politiques ?

- oui non je ne sais pas

32. Si oui, de quelle manière ? ____

33. Votre organisation utilise-t-elle un langage et une terminologie intégrant la dimension de genre dans ses publications ?

- oui en majorité oui non

34. Votre organisation prend-elle des initiatives contre la discrimination au sein de votre organisation et en faveur de l'égalité de traitement des membres qui s'identifient comme personnes LGBTI+ ?

- oui, des initiatives spécifiques aux personnes LGBTI+
- oui, dans le cadre d'un travail plus large de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité
- non
- je ne sais pas

35. Votre organisation mène-t-elle l'une des activités suivantes ? (Sélectionnez les réponses applicables)

- recruter activement du personnel enseignant et du personnel de soutien à l'éducation LGBTI+ en tant que membres de l'organisation (mesures spécifiques)
- recruter activement du personnel enseignant et du personnel de soutien à l'éducation LGBTI+ en tant que membres du personnel de votre organisation (politique d'embauche positive)

36. Votre organisation dispose-t-elle d'un groupe consultatif sur les questions LGBTI+ (comité, réseau, structure) ?

- oui non je ne sais pas

37. Si oui : Cette structure conseille-t-elle la structure de direction de l'organisation ?

- oui non je ne sais pas

38. Comment décririez-vous les évolutions des activités de ce groupe eu cours des cinq dernières années ? Elles sont désormais...

- plus actives moins actives pas de changement

39. Comment décririez-vous l'évolution du financement de ce groupe au cours des cinq dernières années ? Ils sont désormais...

- mieux doté moins bien doté pas de changement

40. Votre organisation dispose-t-elle d'une ou de plusieurs personnes de contact officielles ou expert·e·s sur les questions LGBTI+ ?

- oui non

41. Si oui : Facultatif : pourriez-vous nous communiquer leurs coordonnées en vue d'une collaboration ultérieure : _____

42. Dans les activités de votre organisation relatives à l'emploi des enseignant·e·s LGBTI+ et du personnel de soutien à l'éducation, avez-vous fait référence à la Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement (n° 190) ?

- oui non je ne sais pas je ne sais pas la Convention n° 190 de l'OIT

PARTIE 5: Les écoles, des lieux de travail et d'apprentissage inclusifs pour les personnes LGBTI+

43. Dans le pays ou le territoire représenté par votre organisation : lequel des énoncés suivants s'applique le mieux à la situation des membres du personnel enseignant et du personnel de soutien à l'éducation qui sont lesbiennes, gays ou bisexuel·le·s ?

- ils et elles sont confronté·e·s à des formes graves de discrimination et de harcèlement.
- leur situation est à peine acceptée et entraîne de nombreuses difficultés.
- leur situation est en grande partie acceptée, mais non sans difficultés.
- leur situation est largement acceptée.
- je ne sais pas.

44. Dans le pays ou territoire représenté par votre organisation : lequel des énoncés suivants s'applique le mieux à la situation des membres du personnel enseignant et du personnel de soutien à l'éducation qui ne se conforment pas aux normes relatives à l'identité de genre (agenre) ?

- ils et elles sont confronté·e·s à des formes graves de discrimination et de harcèlement.
- leur situation est à peine acceptée et entraîne de nombreuses difficultés.
- leur situation est en grande partie acceptée, mais non sans difficultés.
- leur situation est largement acceptée.
- je ne sais pas.

45. Facultatif : souhaitez-vous apporter des précisions sur la situation du personnel enseignant et du personnel de soutien à l'éducation LGBTI+ dans votre pays ou territoire de travail ? ___

46. Votre organisation a-t-elle soutenu au moins une affaire de discrimination basée sur l'orientation sexuelle devant les tribunaux du travail ?

- oui non je ne sais pas

47. Votre organisation a-t-elle soutenu au moins une affaire de discrimination envers une personne transgenre (y compris les personnes non-binaires) ou intersexe devant les tribunaux du travail ?

- oui non je ne sais pas

48. Votre organisation a-t-elle négocié des clauses spécifiques aux personnes LGBTI+ dans les conventions collectives de votre organisation ?

oui non je ne sais pas

49. Facultatif : si oui, concernant quelle(s) thématique(s) : ___ (ex : congé parental pour les parents de même sexe, congé d'affirmation de genre pour les travailleurs·euses transgenres...)

50. Votre organisation mène-t-elle des actions spécifiques pour promouvoir la non-discrimination dans l'emploi du personnel enseignant et du personnel de soutien à l'éducation s'identifiant LGBTI+ ?

oui non je ne sais pas

51. Au cours des cinq dernières années : votre organisation a-t-elle organisé des activités de formation spécifiques pour ses membres sur les questions LGBTI+ et la non-discrimination des personnes LGBTI+ dans l'éducation ?

oui non

52. Si oui, une ou plusieurs de ces thématiques ont-elles été abordées lors des formations ? (sélectionnez tous les éléments applicables)

- la lutte générale contre la discrimination ou la diversité, y compris les questions de discrimination à l'égard des personnes LGBTI+
- être une personne LGBTI+ sur le lieu de travail
- l'homoparentalité ou la transparentalité
- des programmes d'enseignements inclusifs pour les personnes LGBTI+
- le harcèlement et intimidation d'élèves LGBTI+
- informations et statut juridique des personnes lesbiennes et gays
- informations et statut juridique des personnes intersexes
- informations et statut juridique des personnes transgenres
- l'intersectionnalité possible pour les personnes LGBTI+ avec d'autres formes de discriminations (ex : la migration, la race, le handicap, etc.)
- autre, merci de préciser : _____

53. Votre organisation a-t-elle mis au point des outils ou des ressources pédagogiques sensibles aux questions LGBTI ?

oui non

non, mais nous fournissons des outils et des ressources produites par d'autres parties

54. Si oui, pouvez-vous développer ? Ex : quelles thématiques étaient abordées ? Pour quelles leçons peuvent servir les outils ? _____

55. Facultatif : souhaitez-vous partager des documents issus du travail LGBTI+ de votre organisation ? Veuillez partager le lien ici. ___

56.

Nous souhaitons en savoir plus sur les défis auxquels les organisations sont confrontées lorsqu'elles défendent les droits des personnes LGBTI+ dans le domaine de l'éducation, par le biais d'entretiens. Une à deux organisations par région seront sélectionnées et le fait de remplir ce formulaire ne garantit pas la participation à l'entretien.

Si vous souhaitez participer ou échanger sur ce sujet, veuillez laisser votre adresse électronique ici : ___

Merci d'avoir participé à la Section 1 : Les Droits des personnes LGBTI+ de l'enquête quadriennale de l'IE sur l'égalité des genres et la diversité !

Si vous avez des questions ou si vous souhaitez nous soumettre des ressources ou des publications supplémentaires, n'hésitez pas à nous contacter : equality@ei-ie.org.

Annexe 2: Guide de l'entretien

Guide de l'entretien : Enquête quadriennale de l'Internationale de l'Éducation sur les personnes LGBTI+ dans le cadre de l'Enquête 2024 sur l'égalité hommes-femmes et la diversité

Introduction

Présenter l'enquêteur·trice et le motif de l'entretien au moyen du document Informations à l'intention des participant·e·s.

Questions obligatoires :

- Consentement à la participation : la participation est libre et les personnes interrogées peuvent retirer leur consentement à tout moment.
- Consentement à l'enregistrement : les enregistrements ne seront partagés avec personne en dehors de l'équipe de recherche et ne seront pas publiés.
- Consentement à la publication du nom et du pays de votre organisation dans le rapport final de l'IE : si le consentement est refusé, seules les informations relatives à la région seront mentionnées dans le rapport.

Entretien

1. Présentation de la personne interrogée - 5 min

1.1 - Pouvez-vous brièvement présenter votre syndicat, vous-même et votre rôle au sein de votre organisation ?

(y compris depuis combien de temps vous êtes actif·ve/travaillez dans le syndicat)

1.2 - Pour quelles raisons participez-vous à cet entretien sur les droits des personnes LGBTI+ ?

Dans quelle mesure êtes-vous à l'aise pour discuter de ce sujet ?

2. Contexte national - 10 min

2.1 - Comment décririez-vous le contexte général en matière de droits des personnes LGBTI+ dans votre pays ?

(Par exemple, légalité des relations entre personnes du même sexe/droit au mariage/droit de changer le marqueur de l'égalité hommes-femmes/accès à des soins sexospécifiques/pénalisation des traitements médicalement nécessaires pour les enfants intersexués, violence et harcèlement à l'égard des personnes LGBTI+, attaque genrée, etc.)

2.2 - Au cours des cinq dernières années, y a-t-il eu des changements importants du contexte national en ce qui concerne les questions LGBTI+ - dans le secteur de l'éducation / les droits des travailleur·euse·s (progrès ou recul) - qui ont affecté le travail de votre syndicat sur ces questions ?

Pourriez-vous citer un progrès spécifique ? (par exemple, un changement législatif)

Pourriez-vous citer un recul spécifique ? (par exemple, un changement législatif, un événement politique)

2.3 - Diriez-vous que les mouvements anti-LGBTI+ et anti-égalité hommes-femmes sont puissants dans votre pays ? (demander de développer si nécessaire)

2.4 - En quoi les cadres politiques et juridiques relatifs aux questions LGBTI+ affectent-ils l'activité de votre syndicat ?

Selon vous, comment cette situation affecte-t-elle les enseignant·e·s, les personnels de soutien à l'éducation et les élèves LGBTI+ ?

2.5 - Ces dernières années, y a-t-il eu des changements importants au sein de votre syndicat qui ont affecté votre travail sur les questions LGBTI+ ? (nouveaux·elles dirigeant·e·s syndicaux·ales, changements dans le personnel, positions politiques...)

3. Activités syndicales sur les questions LGBTI+ - 20 min

Parler du mouvement syndical de l'éducation en général :

3.1 - Pensez-vous que les questions LGBTI+ font l'objet de suffisamment d'attention au sein du mouvement syndical de l'éducation ? Dans la négative, quels sont d'après vous les principaux obstacles/défis ?

3.2 - Quel rôle les syndicats de l'éducation en général peuvent-ils jouer, selon vous, dans la promotion des droits des personnes LGBTI+ dans l'éducation ?

En ce qui concerne votre syndicat en particulier :

3.3 - Quel type d'actions votre syndicat mène-t-il actuellement sur les questions LGBTI+ ?

(plaidoyer/lobbying ? sensibilisation ? organisation d'espaces pour les syndicalistes LGBTI+ ? actions de solidarité avec le personnel LGBTI+ ? promotion de programmes de cours inclusifs ? création d'espaces sécurisés pour les enseignant·e·s et les élèves LGBTI+ ? campagnes, etc. ? budget consacré aux questions relatives aux droits des personnes LGBTI+ ?)

3.4 - Quelles sont les cibles de ces actions ? Diriez-vous qu'elles ciblent de manière égale les hommes gays et bisexuels, les femmes lesbiennes et bisexuelles, les personnes transgenres et non binaires et les personnes intersexuées ?

3.5 - Pouvez-vous me parler d'une action spécifique que vous avez menée et qui était compliquée ?

Comment avez-vous surmonté les difficultés ?

Qu'est-ce qui, selon vous, a fonctionné ou n'a pas fonctionné ?

3.6 - Comment votre travail syndical sur les questions LGBTI+ recoupe-t-il votre travail sur des questions plus larges sur les droits humains et, plus précisément, sur l'égalité hommes-femmes, les droits des peuples autochtones ou les droits des minorités ?

Dans l'affirmative, de quelle manière ?

Dans la négative, pour quelle raison selon vous ?

4. Défis et besoins - 15 min

4.1 - Selon vous, quelles sont les principales difficultés rencontrées par votre syndicat dans le cadre de son action sur les questions LGBTI+ ?

À l'intérieur du syndicat ? au sein du système éducatif ? (ressources, difficultés au niveau régional, difficultés avec la gouvernance, position du personnel et des membres, ...)

4.2 - De quoi votre syndicat et vous avez-vous besoin pour renforcer ou améliorer le travail syndical de promotion des droits des personnes LGBTI+ ?

4.3 - Vous sentez-vous soutenu·e dans votre travail sur les questions LGBTI+ par d'autres syndicats, par le secrétariat de l'IE ?

4.4 - Avez-vous des suggestions à faire sur la manière dont l'IE pourrait améliorer son soutien à des syndicats comme le vôtre ?

4.5 - Seriez-vous intéressé·e par une participation à des visites d'étude dans des syndicats qui s'occupent de questions LGBTI+ ?

Dans l'affirmative, qu'espérez-vous apprendre d'une telle visite ?

Dans la négative, pourquoi ?

4.6 - Pensez-vous que les espaces LGBTI+ sont suffisamment inclusifs et accessibles ?

Voudriez-vous davantage de ces espaces ? Dans l'affirmative, à quoi ressembleraient-ils et à quel niveau seraient-ils le plus utiles ? (national, régional, sous-régional)

4.7 - Pensez-vous que les informations fournies et accessibles sur la manière de traiter les questions LGBTI+ dans le mouvement syndical de l'éducation sont suffisantes ?

Avez-vous des idées sur la manière dont l'accès à l'information pourrait être amélioré ?

5. Enceintes de l'IE et des syndicats - 10 min

Rappeler/Mentionner le travail de l'IE sur les droits des personnes LGBTI+ : publication d'enquêtes quadriennales sur les questions d'égalité et de diversité comprenant une section sur les questions LGBTI+. Dernière enquête de 2019, intitulée « Droits des personnes LGBTI+ au sein du mouvement syndical mondial de l'éducation », qui a fourni un aperçu historique du travail de l'IE sur les questions LGBTI+, et enquête quadriennale de 2015, qui a posé des questions aux syndicalistes sur leur travail concernant les questions LGBTI+. Plusieurs résolutions ont été publiées sur les droits des personnes LGBTI+ ; la dernière intitulée « Garantir les droits des personnes LGBTI+ » a été adoptée au Congrès de Bangkok en 2019. L'IE a proposé ou participé à plusieurs enceintes consacrées aux droits des personnes LGBTI+, telles que le Caucus LGBTI+ (qui s'est tenu avant les Congrès mondiaux), le Forum LGBTI+ de l'IS/ISP, et à des événements régionaux sur les droits des personnes LGBTI+. L'IE (et ses membres) est également présente dans des enceintes régionales et des Nations Unies, dispense des formations sur les questions LGBTI+ et est membre du groupe de travail LGBTI+ du Conseil des fédérations syndicales mondiales. Le secrétariat de l'IE défend activement les droits des personnes LGBTI+ et un membre du personnel est chargé de ces questions, qui couvre le soutien des membres des syndicats dans leur travail sur les droits des personnes LGBTI+.

- 5.1 - Connaissez-vous ce travail réalisé par la Fédération syndicale mondiale ? Pensez-vous que cela est utile pour votre syndicat ?
- 5.2 - Vous ou quelqu'un de votre syndicat avez-vous déjà participé à un espace de l'IE sur les questions LGBT (Forum LGBT de l'IE/ISP / LGBT Caucase / Événements régionaux) ?
- Dans l'affirmative, quelle a été votre expérience ?
- Dans la négative, pourquoi pas ? (ressources, opposition, conditions à remplir pour pouvoir y participer...)
- Aimeriez-vous y participer ?
- 5.3 - Votre syndicat collabore-t-il avec d'autres syndicats ou organisations de la société civile sur les questions des droits humains, de la diversité ou des personnes LGBTI+ ?
- Dans l'affirmative, pouvez-vous m'en dire un peu plus sur ces collaborations, avec quelles organisations et sur quels sujets ?
- Qu'avez-vous appris en travaillant avec d'autres organisations ?
- Quels ont été les avantages de ces collaborations ?
- Est-ce que cela a été difficile ? Quelles difficultés avez-vous rencontrées ? (différences de priorités, différences dans la compréhension des questions LGBTI+ ou des droits des travailleur·euse·s, opposition politique ou institutionnelle, etc.)
- 5.4 - Élargir l'expression LGBTI+ :
- Avec le temps, le cadre de l'Internationale de l'Éducation s'est élargi passant de LGB (lesbiennes, gays, bisexuel·le·s) à l'inclusion des personnes transgenres et intersexuées.
- Avez-vous des réflexions à formuler sur cette évolution de LGB à LGBTI+ ?
- Ce changement se reflète-t-il dans le travail et les politiques de votre syndicat ? Pensez-vous que le personnel/les membres de votre syndicat sont à l'aise avec toutes ces questions ? Avez-vous rencontré des difficultés liées à cet élargissement du groupe LGBTI+ ?
- (par exemple, des difficultés pour inclure des actions sur l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles, des idées fausses sur les personnes transgenres ou intersexuées ?)

6. Perspectives - 5 min

- 6.1 - Selon vous, quelles sont les principales priorités en matière de droits des personnes LGBTI+ pour votre syndicat ? (Si possible : pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées ?)
- 6.2 - Comment pensez-vous que le travail de votre syndicat va évoluer sur les questions LGBTI+ compte tenu de l'évolution au sein de votre syndicat et de la société en général ?
- 6.3 - Avez-vous autre chose à ajouter ?



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Ce travail est sous licence Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (CC BY-NC-SA 4.0)

Vous êtes autorisé à :

Partager — copier, distribuer et communiquer le matériel par tous moyens et sous tous formats

Adapter — remixer, transformer et créer à partir du matériel

Selon les conditions suivantes :

Attribution — Vous devez créditer l'œuvre, intégrer un lien vers la licence et indiquer si des modifications ont été effectuées à l'œuvre. Vous devez indiquer ces informations par tous les moyens raisonnables, sans toutefois suggérer que l'offrant vous soutient ou soutient la façon dont vous avez utilisé son Oeuvre.

Pas d'Utilisation Commerciale — Vous n'êtes pas autorisé à faire un usage commercial de cette œuvre, tout ou partie du matériel la composant.

Partage dans les Mêmes Conditions — Dans le cas où vous effectuez un remix, que vous transformez, ou créez à partir du matériel composant l'œuvre originale, vous devez diffuser l'œuvre modifiée dans les mêmes conditions, c'est à dire avec la même licence avec laquelle l'œuvre originale a été diffusée.

Les points de vue, recommandations et conclusions de cette étude sont ceux des auteur-ric-e-s, sauf mention contraire explicite, et ne sont pas nécessairement approuvés par l'Internationale de l'Éducation. Toutes les précautions raisonnables ont été prises afin de vérifier les informations contenues dans cette publication. Cependant, le matériel publié est distribué sans garantie d'aucune sorte, expresse ou implicite. Ni l'Internationale de l'Éducation, ni aucune personne agissant en son nom ne peuvent être tenues pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information qui y est contenue.



Rapport de l'enquête quadriennale 2024 de l'IE sur les droits des personnes LGBTI+ dans l'éducation



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Siège

15 Boulevard Bischoffsheim

1000 Bruxelles, Belgique

Tél +32-2 224 0611

headoffice@ei-ie.org

www.ei-ie.org

[#unite4ed](https://twitter.com/unite4ed)

L'Internationale de l'Éducation représente les organisations d'enseignant-e-s et d'employé-e-s de l'éducation à travers le monde. Il s'agit de la plus grande fédération syndicale mondiale, représentant trente-deux millions d'employé-e-s de l'éducation par le biais de quatre cents organisations réparties dans cent soixante-dix pays et territoires à travers le monde. L'Internationale de l'Éducation regroupe tous les enseignant-e-s et employé-e-s de l'éducation.



Ce travail est sous licence Creative Commons
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0
International License. (CC BY-NC-SA 4.0)

Publié par l'Internationale de l'Éducation - juillet 2024