



LA COMMISSION LGBT

**LA COMMISSION DES LESBIENNES, GAYS,
BISEXUEL(LE)S ET TRANSGENRES DE L'USS**

La Commission LGBT de l'USS

La Commission LGBT est l'organe permanent de l'Union syndicale suisse (USS) pour les lesbiennes, les gays, les bisexuel(le)s et les transgenres. Nous défendons les intérêts des travailleurs et travailleuses LGBT, tant à l'intérieur de l'USS que dans ses fédérations et vis-à-vis de l'extérieur.

Composition

A priori, tout le monde peut être membre de la Commission LGBT. Mais nous recherchons en particulier des membres LGBT de la base des syndicats. Formellement, ce sont les fédérations de l'USS qui les délèguent et le Comité qui les élit.

Chaque fédération affiliée à l'USS peut déléguer jusqu'à quatre personnes dans notre commission. Toutes les personnes intéressées sont cordialement invitées à prendre contact avec nous et peuvent en tout temps venir assister à une séance de notre commission.

Fonctionnement et domaines d'activité

- La commission se réunit régulièrement quatre fois par an à Berne, au siège de l'USS. Lors des séances, elle discute de sujets d'actualité, adopte des prises de position et élabore des projets.
- La commission traite de l'ensemble des questions et projets politiques et sociaux en rapport avec les conditions de travail et le bien-être des personnes LGBT. Pourtant, le soutien direct aux syndicalistes LGBT qui en ont besoin incombe aux fédérations de l'USS.
- Un point central sur lequel elle se focalise est bien sûr le travail syndical concret: depuis 2002, la Commission LGBT a mis au point à l'intention des fédérations des lignes directrices et des règles-types qui sont régulièrement prises en considération à l'occasion des négociations collectives.

Règles de base pour l'égalité dans les CCT

Nos valeurs

- Les collaborateurs et collaboratrices ne doivent pas être discriminés ou désavantagés directement ou indirectement en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre. L'interdiction de discrimination s'applique en particulier à l'embauche, aux salaires, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.
- Chaque entreprise doit veiller à ce qu'un climat de respect, de tolérance et d'acceptation mutuelle règne au sein de son personnel.
- Des mesures appropriées seront prises pour protéger la personnalité de ses collaborateurs et collaboratrices, notamment en ce qui concerne la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail.

Concrètement

- Les collaborateurs et collaboratrices vivant en partenariat enregistré doivent être mis sur pied d'égalité avec les couples mariés pour l'ensemble des droits prévus par les CCT. Cela vaut en particulier pour les congés payés en cas de maladie ou de décès, les absences pour raisons familiales, les prestations en cas de maladie ou accident professionnel ainsi que le paiement du salaire en cas de décès.
- Toute forme de partenariat de vie non officialisé a les mêmes droits dans tous les domaines que les couples vivant en concubinage. Cela vaut en particulier pour les allocations sociales et les droits au titre du 2e pilier (les fédérations veillent à des règlements des caisses de pensions en conséquence).
- Aujourd'hui, les personnes transgenres sont très fortement touchées par des discriminations, tant au plan des idées que matériel, et ont donc besoin d'une protection particulière. Ce qui est principalement nécessaire ici, c'est un renforcement de la protection contre le licenciement après un coming out ainsi que des dispenses de travail pour une transition.