

Les droits des LGBT sont aussi des droits syndicaux

Non à l'homophobie sur le lieu de travail
Oui à l'égalité pour toutes et tous



Lesbienne : une femme sexuellement et émotionnellement attirée par les femmes.

Gay : une personne sexuellement et émotionnellement attirée par des personnes de même sexe.

Bisexuel : une personne sexuellement et émotionnellement attirée par des personnes de même sexe et de sexe opposé.

Transgenre : une personne dont l'identité de genre et/ou l'expression de genre n'est pas celle du sexe qui lui a été attribué à la naissance.

Explications tirées de
la brochure de la CES
« **Vers plus d'égalité** »
Juillet 2008

Brochure réalisée par
le service Diversité de la CSC.

Décembre 2016

Introduction

L'orientation sexuelle relève de la vie privée de chaque personne. Elle peut se manifester sur les lieux de travail et entraîner des conséquences préjudiciables pour les travailleuses et travailleurs LGBT. Les tabous, les préjugés, la méconnaissance de l'homosexualité compliquent la tâche des déléguées et délégués qui doivent faire respecter les droits des travailleuses et travailleurs LGBT en entreprise.

Cette brochure destinée aux syndicalistes a pour but de leur apporter les informations utiles pour mieux répondre aux interpellations de travailleuses et travailleurs victimes d'actes de discriminations liés à l'orientation sexuelle dans le cadre du travail.

La législation anti-discrimination¹ est un bon outil, mais elle doit s'accompagner de la sensibilisation et de la formation des déléguées et délégués syndicaux dans un esprit d'éducation permanente. Ils doivent être outillés pour lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations, combattre l'homophobie, la transphobie, l'hostilité, le rejet,

1. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

l'exclusion de l'autre, promouvoir la diversité en entreprise et renforcer la solidarité entre tous sans distinction.

La CSC se doit d'agir parce qu'elle défend tous les travailleurs et travailleuses, quelle que soit leur orientation sexuelle.

Cette démarche du service Diversité de la CSC est un premier pas. Son objectif est d'outiller les délégués à agir concrètement en entreprise afin que les travailleuses et travailleurs LGBT aient leur place au sein de l'entreprise et soient respectés dans leur intégrité.

Luan ABEDINAJ

Responsable national du service Diversité

Les droits des LGBT sont aussi des droits syndicaux !

Les droits des travailleuses et travailleurs LGBT sont des droits humains fondamentaux. Dès lors, ils sont aussi des droits syndicaux et ils doivent faire partie du combat syndical. La syndicalisation et la défense des travailleuses et travailleurs LGTB rend notre syndicat plus représentatif de l'ensemble du monde du travail. Tous doivent être protégés contre toutes les discriminations. Que ces dernières soient basées sur l'orientation sexuelle ne diffèrent en rien des autres discriminations. Elles sont toutes condamnables au regard de la loi. Il n'y a pas de discriminations moins graves que d'autres.

Le combat syndical porte sur l'égalité des droits et le respect de la dignité des travailleuses et travailleurs sur le lieu de travail, indépendamment de leur orientation sexuelle ou identité de genre.

Promouvoir un environnement professionnel exempt de toute discrimination est donc un objectif fort de la CSC. La diversité en entreprise doit être le reflet de notre société.

L'homophobie est une atteinte au droit et à la dignité des travailleuses et travailleurs. C'est pourquoi le syndicat doit lutter et agir contre l'homophobie et prévenir les discriminations qui en découlent.



LGBT : Discriminations persistantes

Certains LGBT évitent de parler de leur orientation sexuelle sur le lieu de travail par crainte des « plaisanteries » douteuses et des moqueries, des paroles injurieuses, des propos insultants, des remarques inappropriées, etc.

Les propos homophobes sont d'autant plus virulents que certaines personnes pensent que l'homosexualité est un choix personnel, voire une déviance. Les préjugés ont la vie dure et il est indispensable de déconstruire les représentations sociales sur l'homosexualité.

Les discriminations sur base de l'orientation sexuelle sur le lieu de travail ont des conséquences aussi graves que le refus ou la perte d'un emploi, le fait d'être défavorisé dans l'accès à la formation, à la promotion, l'évolution de la carrière, de faire l'objet de railleries de la part des collègues, d'être victimes d'intimidation et de harcèlement. Par ailleurs, les travailleuses et travailleurs LGBT peuvent parfois s'exclure eux-mêmes de peur d'être stigmatisés.

Les travailleuses et travailleurs LGBT sont donc souvent confrontés à la discrimination, au harcèlement et à l'homophobie sur le lieu de travail. Malheureusement, ce type de discrimination est rarement rapporté aux déléguées et délégués, permanentes et permanents.

L'objectif de cette brochure est précisément d'aider l'équipe syndicale à lutter concrètement et efficacement contre l'homophobie sur le lieu de travail. Le service Diversité de la CSC propose aussi des formations et un accompagnement pour approfondir le sujet et outiller les déléguées et délégués syndicaux.



Les équipes syndicales ont des moyens d'agir contre les discriminations

L'équipe syndicale peut se trouver en difficulté quand elle est confrontée à des discriminations liées à l'orientation sexuelle au sein de l'entreprise. Pour traiter ces situations, la seule façon de créer le consensus, c'est de se reporter à ce que dit la loi.

La législation anti-discrimination établit en effet un cadre protecteur pour les personnes victimes de ce type de discrimination. Mais ce n'est pas suffisant. Il est nécessaire aussi de travailler l'action collective, de sensibiliser les travailleuses et les travailleurs, de formuler des revendications précises et de les adresser à la direction de l'entreprise afin d'éviter la répétition de faits similaires.

Combattre les comportements discriminatoires nécessite de travailler en aval sur les idées et les attitudes et sur les représentations concernant l'homosexualité. Il appartient à l'équipe syndicale d'élaborer un argumentaire (arguments et contre-arguments) qui démontre que toute discrimination – ici, l'homophobie – a des effets nuisibles sur l'ensemble

des membres du personnel. Dans ce contexte, il est préférable d'éviter d'individualiser le problème, il faut plutôt chercher une responsabilisation collective des travailleuses et travailleurs. Ce travail nécessite une approche participative qui allie une nécessaire expertise et l'action collective et passe donc par la mobilisation de ressources internes et externes.

Voici quelques pistes concrètes pour les équipes syndicales qui siègent dans les différents organes de concertation au sein de l'entreprise :

Dans l'équipe syndicale :

- Entretenir au sein de l'équipe syndicale une attitude, des discours et des comportements respectueux de toutes les personnes ;
- Prendre en compte, dans les débats et les actions de l'équipe, les préoccupations des travailleuses et travailleurs LGBT ;
- Constituer des équipes syndicales représentatives et ouvertes : approcher des candidates et candidats potentiels sans préjugés quant à l'orientation sexuelle ;

- Elaborer une politique syndicale et un plan d'action en faveur de l'égalité des LGBT à tous les niveaux de l'entreprise.

a. Au Conseil d'Entreprise (CE) :

- Se faire une idée de la situation : les données sur l'emploi et la formation fournies au conseil d'entreprise ne permettent pas de repérer d'éventuelles discriminations à l'égard des travailleuses et travailleurs LGBT. D'autres sources d'information (réclamations, demandes d'informations, etc.) vous indiquent-elles des discriminations potentielles en matière de contrats (plus précaires), d'accès (plus difficile) à des formations et/ou à des promotions ? Selon vos informations, les travailleuses et travailleurs LGBT sont-ils proportionnellement plus nombreux à quitter l'entreprise ou l'institution ? Pour quelles raisons ? Avez-vous connaissance des discriminations à leur égard lors du recrutement ? ;
- Dans la procédure d'accueil dans l'entreprise, prévoir une information sur la non-discrimination en particulier eu égard à l'orientation sexuelle ;

- Traiter la thématique LGBT dans la politique du personnel de l'entreprise et proposer de mettre en place un plan diversité ;
- Proposer d'insérer une clause de non-discrimination dans le règlement de travail de l'entreprise pour promouvoir notamment l'égalité des sexes sur le lieu de travail en incluant explicitement l'orientation sexuelle et l'identité de genre ;
- Diagnostiquer les propos homophobes et les discriminations sur base de l'orientation sexuelle afin de trouver des solutions appropriées ;
- Encourager une culture d'entreprise soucieuse de n'exclure personne.

b. Au Comité pour la Protection et la Prévention au Travail (CPPT) :

- Veiller au bien-être de toutes les travailleuses et tous les travailleurs sur le lieu du travail, être particulièrement attentif aux LGBT occupés comme temporaires ou intérimaires ;
- Si les délégués constatent que des travailleuses et travailleurs LGBT sont systématiquement exposés

à des conditions de travail moins bonnes que les autres, mettre la question à l'ordre du jour du CPPT et demander de mettre fin à ces discriminations ;

- Dans l'analyse des risques psycho-sociaux, tenir particulièrement compte des risques de discriminations et de harcèlement à l'encontre des travailleuses et travailleurs LGBT.

c. Au niveau de la Délégation Syndicale (DS) :

- Etre à l'écoute des travailleuses et travailleurs mis en difficulté au travail en raison de leur orientation sexuelle et les défendre face à la direction ;
- Surveiller le respect de la Loi contre les discriminations ;
- Obtenir de l'employeur des campagnes régulières de sensibilisation pour plus d'égalité dans l'entreprise.

Où chercher de l'aide ?

Si, en tant que déléguée ou délégué, vous êtes confronté dans votre entreprise à des discriminations sur base de l'orientation sexuelle ou à des propos homophobes, vous pouvez vous adresser à votre permanente ou permanent de centrale ou solliciter l'accompagnement des permanents du service Diversité de la CSC.

Voici leurs coordonnées :

CSC - Fédération du Brabant wallon

Rue des Canonniers, 14 à 1400 NIVELLES

Tél. : 067/88.46.47 - diversite-nivelles@acv-csc.be

CSC - Fédération de Charleroi-Sambre & Meuse

Rue Pruniveau, 5 à 6000 CHARLEROI

Tél. : 071/23.09.81 - diversite-charleroi@acv-csc.be

CSC - Fédération du Hainaut Occidental

Avenue des Etats-Unis, 10/boîte 1 à 7500 TOURNAI

Tél. : 069/88.07.07 - diversite-tournai@acv-csc.be

CSC - Fédération de Liège-Huy-Waremme

Boulevard Saucy, 10 à 4020 LIEGE

Tél. : 04/340.72.37 - diversite-liege@acv-csc.be

CSC - Fédération du Luxembourg

Rue Pietro Ferrero, 1 à 6700 ARLON

Tél. : 063/24.47.85 - diversite-arlon@acv-csc.be

CSC - Fédération de Mons-La Louvière

Rue Claude de Bettignies, 10-12 à 7000 MONS

Tél. : 065/37.25.49 - diversite-mons@acv-csc.be

CSC - Fédération de Namur-Dinant

Chaussée de Louvain, 510 à 5001 BOUGE

Tél. : 081/25.40.85 - diversite-namur@acv-csc.be

CSC - Fédération de Verviers

Pont Léopold, 4-6 à 4800 VERVIERS

Tél. : 087/85.99.99 - diversite-verviers@acv-csc.be

CSC - Fédération de Bruxelles-Hal-Vilvorde

Rue Pléтинckx, 19 à 1000 BRUXELLES

Tél. : 02/557.85.41 - diversite-bruxelles@acv-csc.be

Graphisme : Vinciane Feron - www.informaction.be
Illustration : Stibane



Service Diversité de la CSC

Chaussée de Haecht, 579

1030 Bruxelles

Tél. : 02/246 32 16

Courriel : diversite@acv-csc.be

www.csc-diversite.be

E. R. : Luan ABEDINAL. - Chaussée de Haecht, 579, 1030 Bruxelles - Décembre 2016
Numéro de dépôt légal : D12017/5991/53

Avec le soutien de



Wallonie

