

MANUEL POUR LES DÉLÉGUÉ.E.S



LES DROITS DES PERSONNES LGBTQIA+ AU TRAVAIL

LESBIENNES. GAYS. BISEXUEL.LE.S. TRANS*.
QUEER. INTERSEXES. ASEXUEL.LE.S. ETC.

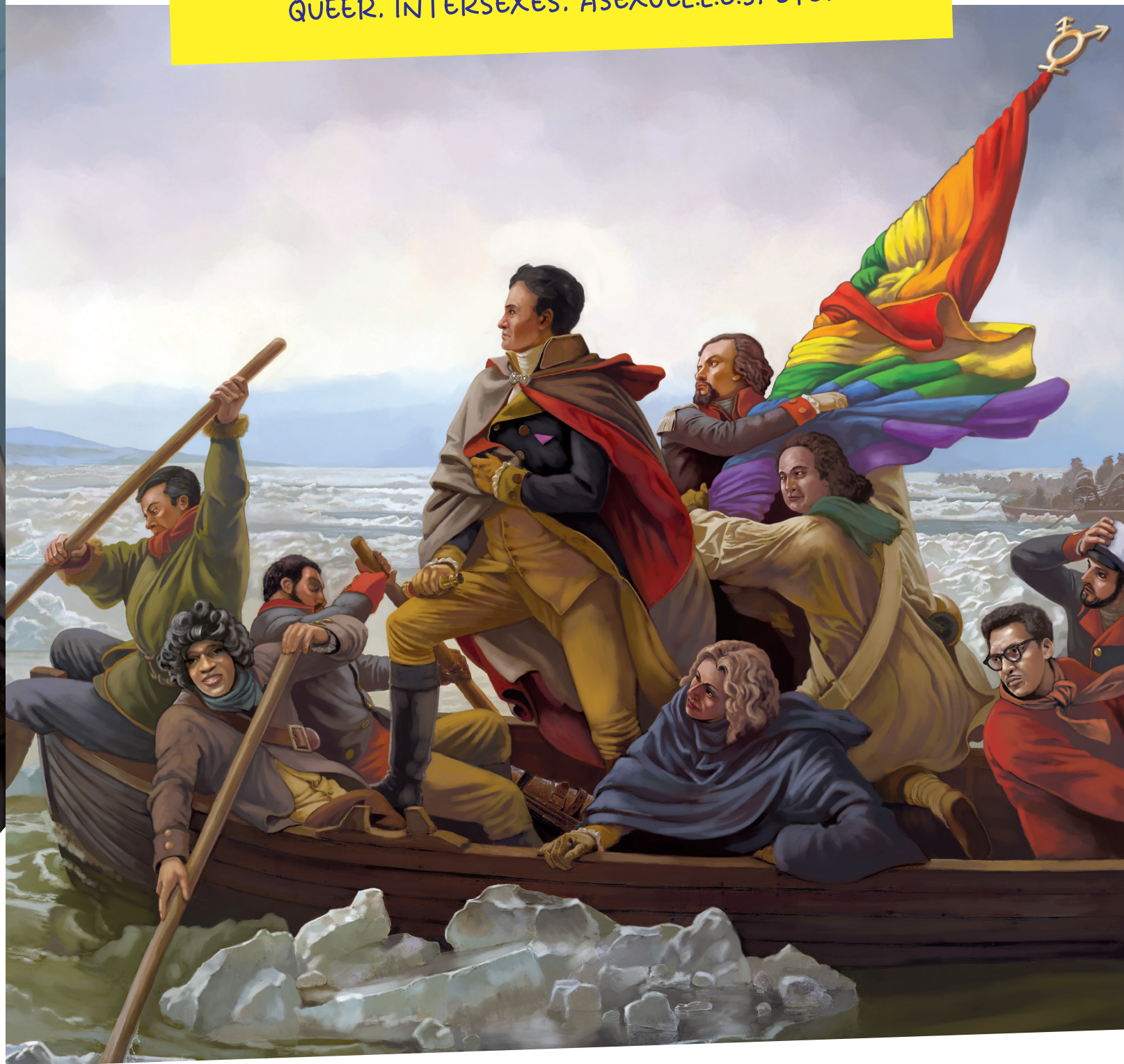


TABLE DES MATIÈRES

➡ Un combat de longue haleine !	PAGE 3
➡ Les Cellules « Diversité » de la CSC	PAGE 4
➡ La législation antidiscrimination	PAGE 5
➡ Les missions des délégué.e.s pour défendre les droits des LGBTQIA+	PAGE 8
➡ Analyse d'un cas de discrimination LGBTQIA+ en entreprise	PAGE 10
➡ Bonnes pratiques européennes	PAGE 12
➡ Collaboration avec la plateforme LGBT@work : Missions et initiatives	PAGE 15
➡ Glossaire	PAGE 17
➡ Contacts	PAGE 18





UN COMBAT DE LONGUE HALEINE !



LGBTQIA+ ?

Ça paraît totalement abstrait, mais ces lettres parlent simplement de toutes les personnes dont l'orientation sexuelle ne correspond pas à l'hétérosexualité. Tu trouveras un glossaire clair à la fin de la brochure !

Quoi qu'il en soit, la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle est un combat de longue haleine ! Dans la foulée de « mai 68 », des revendications visant à mettre en lumière ce combat ont émergé : en 1971 à Paris, le Front homosexuel d'action révolutionnaire s'est constitué pour donner une visibilité aux personnes gays et lesbiennes. En Belgique (Anvers), c'est en 1979 qu'a eu lieu la première manifestation en faveur des droits des homosexuel.le.s. Une première « Belgian Lesbian and Gay Pride » s'organise en 1996, mais il faudra attendre 2003 pour que soit édictée la « Loi contre les discriminations » en Belgique*. L'orientation sexuelle y apparaît comme un des critères de discrimination. Cependant, malgré l'existence de législations, il reste en Belgique comme dans le monde de nombreux cas de discriminations envers les personnes LGBTQIA+, notamment à l'embauche ou au travail.

Cette brochure vise à t'outiller, comme délégué.e, afin de pouvoir jouer un rôle si cette situation se présente dans ton entreprise ou ton organisation.



Si on recontextualise à **l'échelle mondiale**, encore actuellement, certains pays emprisonnent les personnes LGBTI (Russie), les menacent (Brésil), voire les condamnent à la peine de mort (Soudan, Nigeria, Somalie, Pakistan, Mauritanie, Iran, Afghanistan, Arabie Saoudite).

Au niveau européen, on observe des avancées encourageantes, notamment lorsque la Commission Européenne fait de la défense des personnes LGBTI une priorité. Elle vise, entre autres, à développer une stratégie d'égalité sur une période de 5 ans (2020-2025).



Pourtant, force est de constater que les représentants politiques de Pologne et Hongrie tolèrent ou mettent en place des mesures excluantes et stigmatisantes à l'égard de cette communauté : un tiers du territoire polonais se serait déclaré « zone sans idéologie LGBTI » et la Hongrie a sorti une loi assimilant homosexualité et pédophilie. C'est totalement indigne de la part de pays appartenant à l'Union européenne. Et par ailleurs, ces exemples prouvent que nous devons rester vigilants car les droits acquis peuvent toujours être mis en péril. Particulièrement face à la montée de partis politiques d'extrême-droite ou réactionnaires.



En Belgique, malgré l'existence de sa législation anti-discrimination protégeant notamment les personnes LGBTQIA+, on déplore encore des propos et comportements discriminants qui excluent une partie de la population, et cela se manifeste également dans le domaine du travail.

La lutte contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle est un enjeu d'action collective. Cela fait pleinement partie de l'action syndicale que nous souhaitons mener à la CSC. Et il ne s'agit pas seulement de dénoncer les cas isolés et d'accompagner les victimes, mais il est important de combattre également les stéréotypes et les préjugés pour faire évoluer les mentalités vers une véritable inclusion.

* Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination (Moniteur belge, 17 mars 2003 ; errata, Moniteur belge, 13 mai 2003).



LES CELLULES « DIVERSITÉ »

Depuis 2008, les Cellules Diversité de l'ACV-CSC sont mandatées pour lutter contre les discriminations à l'embauche ou qui s'exercent au travail dans l'accès à de nouveaux postes, à une formation qualifiante, etc.

Leurs missions consistent concrètement :



C'est dans le cadre de cette dernière mission que nous avons créé cette brochure : former nos délégué.e.s afin qu'ils et elles puissent défendre au mieux l'ensemble des travailleurs et travailleuses, et que naisse une sensibilité pour la question des travailleurs LGBTQIA+.



QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

Une discrimination au regard de la loi du 10 mai 2007, c'est une différence de traitement entre deux personnes se trouvant dans une situation comparable, qui ne peut pas être justifiée de manière objective et raisonnable, rentrant dans le champ d'application défini par la loi, et qui se base sur au moins un des critères protégés par la loi.

Tu trouveras un exemple concret de discrimination à la page 10 « Analyse d'un cas de discrimination en entreprise ».

QUELS SONT LES CHAMPS D'APPLICATION DÉFINIS PAR LA LOI ?

Pour qu'il y ait discrimination selon la loi, la différence de traitement doit rentrer dans l'un des domaines suivants :

- ▶ **Emploi (dans tous les secteurs et lors de chaque phase de la relation de travail).**
C'est évidemment dans ce champ d'application que va intervenir le syndicat pour défendre les travailleur.se.s
- ▶ Accès/fourniture de biens et services à la disposition du public : transports en commun, magasins, ...
- ▶ Sécurité et protection sociale : soins de santé, avantages sociaux, ...
- ▶ Mention dans une pièce officielle ou PV : acte notarié, PV de police, ...
- ▶ Etc.



QUELS SONT LES 19 CRITÈRES PROTÉGÉS ?

► LA LOI GENRE

- Le sexe (grossesse, accouchement, allaitement, maternité, **transition sexuelle**, etc.)

► LOI ANTI-RACISME

- La nationalité
- La prétendue « race » (il n'y a en réalité qu'une seule race humaine : homo sapiens)
- La couleur de peau
- L'ascendance (par exemple, juif)
- L'origine nationale ou ethnique

► LA LOI ANTI-DISCRIMINATIONS

- **L'orientation sexuelle**
- L'âge
- L'état civil
- La naissance (« fils d'un meurtrier »)
- La fortune (riche, pauvre)
- L'origine sociale (« haut-quartiers, bas-quartiers, classe moyenne »)
- La conviction religieuse ou philosophique
- La conviction syndicale
- La conviction politique
- La langue
- L'état de santé actuel ou futur (diabète, VIH, etc.)
- Le handicap
- La caractéristique physique ou génétique (obésité, taille, vitiligo, etc.)



Comme on le constate ci-dessus, l'identité sexuelle est protégée par la loi anti-discrimination, alors que les personnes en transition sont protégées par la loi genre.

À QUI S'ADRESSER ?



www.unia.be/fr



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

igvm-iefh.belgium.be/fr

L'UNIA (centre pour l'égalité, contre les discriminations) recense les cas de discrimination sur base de l'identité sexuelle et défend les victimes de ces actes (préférence/orientation sexuelle), mais c'est l'IEFH qui est compétent pour recenser et défendre les personnes discriminées en raison de leur transition sexuelle (« changement de genre »).

En cas de **discrimination à l'emploi ou au travail**, il faut consulter les Cellules Diversité de l'ACV-CSC. Même en l'absence de preuve, nous amenons les victimes à réunir quelques éléments essentiels tels que des témoignages écrits de personnes susceptibles d'attester du traitement inégal subi.

Par ailleurs, quoi qu'il arrive, nous remplissons un « signalement » de discrimination avec les victimes. Si toutes les personnes discriminées se manifestaient en signalant une discrimination subie, cela pourrait mettre davantage en lumière la problématique, et avoir un impact collectif. À partir du moment où une même entreprise est dénoncée par plusieurs signalements de discriminations, un inspecteur du travail pourra utiliser les mesures existantes pour prouver les faits et les sanctionner.

Enfin, nous informons nos affiliés de la possibilité de récolter des preuves enregistrées de discriminations, car la loi le permet uniquement dans la législation discrimination.



S'il est question de **harcèlement** ou d'épuisement professionnel conséquent à des discriminations, cela rentre dans le cadre de la **législation bien-être**, et non plus celui de la loi anti-discriminations ou genre. Les Cellules Diversité de la CSC ne sont pas compétentes pour traiter un dossier de harcèlement, mais nous ferons cependant preuve d'une écoute attentive et de conseils afin de rediriger la victime vers nos collègues compétents en la matière. Les conseillers en prévention spécialisés dans le bien-être psychosocial au travail accompagnent l'affilié.e victime de ce type de traitement, et le service juridique/la centrale professionnelle interviennent en cas de litige.

D'après la loi, le **harcèlement moral** se manifeste par des actions abusives répétitives à l'encontre d'une personne durant un certain temps, dans le but de lui nuire. Ces actes répertoriés portent atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité de la personne, dans la vie professionnelle ou personnelle.

Le **harcèlement sexuel** au travail se définit comme **tout comportement** verbal, non verbal ou corporel **non désiré** à connotation sexuelle ayant pour objectif ou pour effet de **porter atteinte à votre dignité** ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.



LES MISSIONS DES DÉLÉGUÉ.E.S POUR DÉFENDRE LES DROITS DES LGBTQIA+

Si tu es délégué.e, ton rôle consiste entre autres à défendre tes collègues lésés et discriminés, et ce, qu'il soit question de racisme, de sexisme, d'homophobie, de grossophobie, d'islamophobie, de discriminations sur base de l'âge ou autre. Bien que nous ayons grandi dans une société polluée par de nombreux préjugés, ceux-ci ne peuvent en aucun cas nous empêcher de mener à bien nos missions de délégué.e.s.

Si toi-même tu prends conscience que tu as des préjugés, notre conseil est de prendre de la hauteur et de toujours te recentrer sur la question :

"Quels sont les droits du travailleur, de la travailleuse ?"

LES ÉQUIPES SYNDICALES ONT DES MOYENS D'AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La **législation** anti-discrimination établit un cadre protecteur pour les personnes victimes de discrimination en lien avec les orientations sexuelles et identités de genre. Mais c'est loin d'être suffisant et il est donc très important de travailler au niveau syndical, par l'action collective : sensibiliser les travailleuses et les travailleurs, formuler des revendications précises et les adresser à la direction de l'entreprise, et ce, afin d'éviter la répétition de faits similaires.

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 **expertise et action collective**.

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

- ▶ Prendre en compte dans les débats et les actions de l'équipe les préoccupations des travailleuses et travailleurs LGBTI, tout en entretenant au sein de l'équipe syndicale une attitude, des discours et des comportements respectueux de toutes les personnes ;
- ▶ 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 LGBTI à tous les niveaux de l'entreprise.

AU CONSEIL D'ENTREPRISE (CE)

- ▶ Au CE, on peut demander l'accès à certaines **données sur le personnel**. Cependant, il n'y a bien sûr aucun listing basé sur l'orientation sexuelle. Il est donc nécessaire d'être attentifs à repérer toute autre source d'information susceptible d'indiquer des problèmes de discriminations dans l'entreprise à l'égard des personnes LGBTI : pas d'accès aux formations, aux promotions, etc. Seuls ces indicateurs peuvent et doivent vous alerter ;
- ▶ Au cours de la procédure d'accueil dans l'entreprise, prévoir une information sur la non-discrimination en particulier eu égard à l'orientation sexuelle, et inclure la thématique LGBTI dans la **politique du personnel** de l'entreprise (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. Rappeler qu'il est essentiel d'entretenir une culture d'entreprise soucieuse de n'exclure personne.
- ▶ **Diagnostiquer** les propos homophobes et les discriminations sur base de l'orientation sexuelle afin de trouver des solutions appropriées ;

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 et identifier les personnes systématiquement exposées à des conditions de travail moins bonnes que les autres.
- ▶ Faire remonter des cas de discrimination / harcèlement au CPPT et élaborer un plan anti-discrimination visant l'ensemble des travailleurs : formations de sensibilisation, réflexion, etc. ;
- ▶ Dans l'analyse des **risques psycho-sociaux**, tenir particulièrement compte des risques de discriminations et de harcèlement à l'encontre des travailleuses et travailleurs LGBTI.

AU NIVEAU DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE (DS)

- ▶ Être **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** anti-discrimination et de la Loi genre ;
- ▶ Obtenir de l'employeur des **campagnes** régulières de sensibilisation pour plus d'égalité et d'inclusion dans l'entreprise.





ANALYSE D'UN CAS DE DISCRIMINATION LGBTQIA+ EN ENTREPRISE

Tu es délégué.e dans une entreprise de télécommunication et deux gérants de magasins te contactent à quelques jours d'intervalle en t'expliquant qu'ils ont été rétrogradés sans raison de leur fonction, passant de gérant à vendeur. Non seulement ils sont blessés car ils ne comprennent pas, mais en plus ils se retrouvent avec un salaire diminué.

Tu te penches sur leurs cas en te disant qu'il y a peut-être des raisons objectivables. Mais ils n'ont pas mauvaise réputation dans leur travail, sont sérieux et assurent les chiffres de ventes imposés à tous les gérants. En creusant davantage, tu t'aperçois que ces gérants rétrogradés ont un point en commun : ils sont tous deux homosexuels, et loin de s'en vanter, ils ne s'en cachent pas non plus. En interrogeant encore davantage les collègues directs de ces deux travailleurs et en orientant les questions sur leur homosexualité, tu apprends que leur nouveau manager tient des propos homophobes décomplexés et dégradants au possible.

QUE FAIS-TU ?

- **Demande-toi** s'il s'agit bien d'une discrimination au regard de la loi :

- ☐ **Traitement inégal ?** Oui, les 2 travailleurs sont personnellement visés.
- ☐ **Champ d'application de la loi ?** Oui, l'emploi.
- ☐ **Un des critères protégés ?** Oui, l'orientation sexuelle.

Trois « oui », c'est bien une discrimination directe.

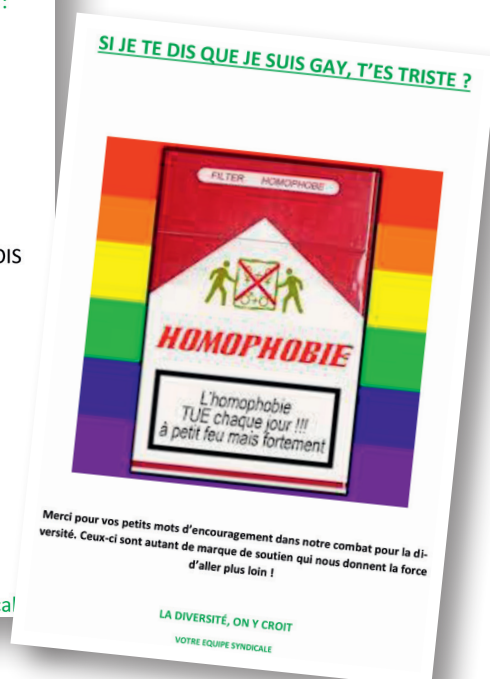
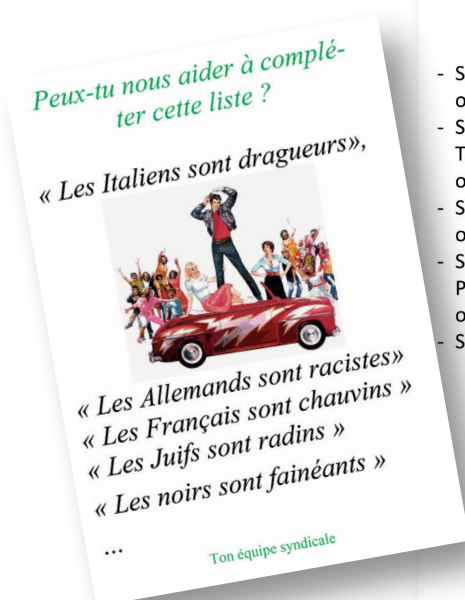


- **Parles-en en délégation** ainsi qu'à ton/ta permanent.e de centrale et au service Diversité.
 - **Contacte tes 2 collègues** et invite-les à signaler leur discrimination via notre service.
 - **Ne t'avance pas** à leur promettre qu'ils récupéreront leur fonction initiale ou qu'ils obtiendront des indemnités au tribunal, mais **rassure-les** sur le fait que tu ne laisseras pas passer ce qu'ils viennent de subir et qu'ils seront accompagnés dans les démarches qui suivront par plusieurs acteurs au sein de leur syndicat, ainsi que par toi.
Si cela fait au moins 6 mois qu'ils sont affiliés à la CSC, des démarches juridiques seront à envisager avec la centrale et le service juridique. Si pas, il sera possible de l'aiguiller au mieux, de signaler cette discrimination et d'accompagner l'affilié dans une procédure non juridique susceptible d'aboutir sur du concret.
 - **Avec ta délégation syndicale**, réfléchissez à ce que vous pouvez mettre en place pour sensibiliser l'ensemble des travailleurs aux discriminations (campagne de réflexion, inviter un.e permanent.e diversité à présenter une formation courte, créer une charte ou un plan diversité avec l'employeur...).
- Bataillez pour passer de l'individuel au collectif !**

VOICI CE QU'UN DÉLÉGUÉ TRANSCOM A FAIT :

Il a tout d'abord collecté des **témoignages** attestant que la personne qui avait rétrogradé les deux gérants tenait des propos homophobes. Il a ensuite **interrogé la direction**. Celle-ci n'a pas pu s'expliquer et a donc convoqué l'intéressé. Celui-ci n'a pas pu justifier ses décisions. Pendant que la direction menait son enquête approfondie sur la thèse de l'homophobie et de la discrimination, le délégué a convaincu l'équipe syndicale (DS) de s'emparer du problème :

- ▶ En imposant un **plan diversité** au niveau de leur entreprise (CE + CPPT) ;
- ▶ En faisant intervenir la **médecine du travail** afin qu'elle démontre l'impact de l'homophobie sur le personnel et sur sa rentabilité (argument intéressant pour la direction) ;
- ▶ En créant des **fiches** pour mieux prendre en charge les discriminations à l'avenir ;
- ▶ En menant une **campagne de sensibilisation** à la diversité envoyée par mail aux travailleurs sous forme de mystérieuses images (une par semaine). Les premières étaient plutôt globales pour que tout le monde se sente concerné et les suivantes ciblaient davantage l'homophobie. Au total, 18 mails ont été envoyés, piquant la curiosité des collègues, pour finalement faire l'unanimité : les discriminations sont l'affaire de tous !





BONNES PRATIQUES EUROPÉENNES

En tant que délégué.e, tu souhaites t'inspirer d'autres pratiques ?
Il en existe plusieurs provenant de nos pays voisins :



*Groupe de défense des droits des
homosexuels et lesbiennes d'Abvakabo*



En Hollande, le syndicat « Abvakabo » travaille sur les droits des travailleurs LGBTI depuis déjà 30 ans. Trois années après sa création en 1982, ce syndicat a vu émerger en son sein un groupe de défense des droits des homosexuels et des lesbiennes ! De vrais précurseurs sur ces matières ! Tout part du secteur professionnel des enseignants. Cela ne s'est pas fait sans rencontrer d'obstacles en interne, car le syndicat était vieillissant et défendait des valeurs conservatrices, surtout en l'absence de plaintes pour discriminations. L'argument en retour a été convaincant : *« La plupart des personnes LGBTI, transgenres et intersexuées ne s'adressent à un syndicat que s'il est clair qu'il les respecte, qu'il les défend et qu'il agit de façon adéquate ».*

Le groupe de défense a alors constaté qu'il leur manquait une expertise syndicale pour pouvoir réaliser leurs missions vis-à-vis de cette communauté et ils ont décidé de suivre une formation. Ensuite, ils ont envoyé aux hautes instances du syndicat un télégramme : *« Félicitations ! Notre syndicat dispose maintenant d'un groupe bien rodé pour défendre les droits des homosexuels et des lesbiennes ! »*

S'en sont suivies de nombreuses victoires au fil des années :

- ▶ un groupe de travail actif et reconnu ;
- ▶ une newsletter distribuée à plus de 400 militant.e.s intéressé.e.s ;
- ▶ participation à toutes les actions et journées internationales pour les droits des personnes LGBTI ;
- ▶ participation au Conseil économique et social de Hollande dans la réalisation de la charte diversité. Le syndicat est parvenu à y donner une sensibilité au niveau du genre et de l'orientation sexuelle ;
- ▶ création d'une « check-list arc-en-ciel » pour les CCT (outil de lutte contre les discriminations envers les LGBTI, recommandée par le syndicat) ;
- ▶ nombreuses collaborations internationales avec d'autres syndicats pour échanger sur les outils et bonnes pratiques afin de s'enrichir mutuellement et renforcer leur impact.





En Angleterre, le syndicat « Union Unite » dispose d'un siège LGBTI dans chacun de ses comités sectoriels industriels, et ce, dans chaque région !
« Chez Unite, nous pensons que l'égalité des LGBTI+ est une question syndicale comme une autre. Nous avons donc intégré dans nos structures, à tous les niveaux, une place pour les militants LGBTI+. Nous avons un représentant LGBTI élu, avec plein droit de vote au sein de notre conseil exécutif. Et tous les deux ans, nous organisons une conférence consacrée aux questions LGBTI ».

Ils ont mis en place un système qui leur permet de recueillir des données pertinentes sur la composition de leurs affiliés et les utilisent sur les questions d'égalité :

« Cela nous permet d'identifier les domaines de force et de vulnérabilité pour éliminer tout impact négatif sur l'égalité ».

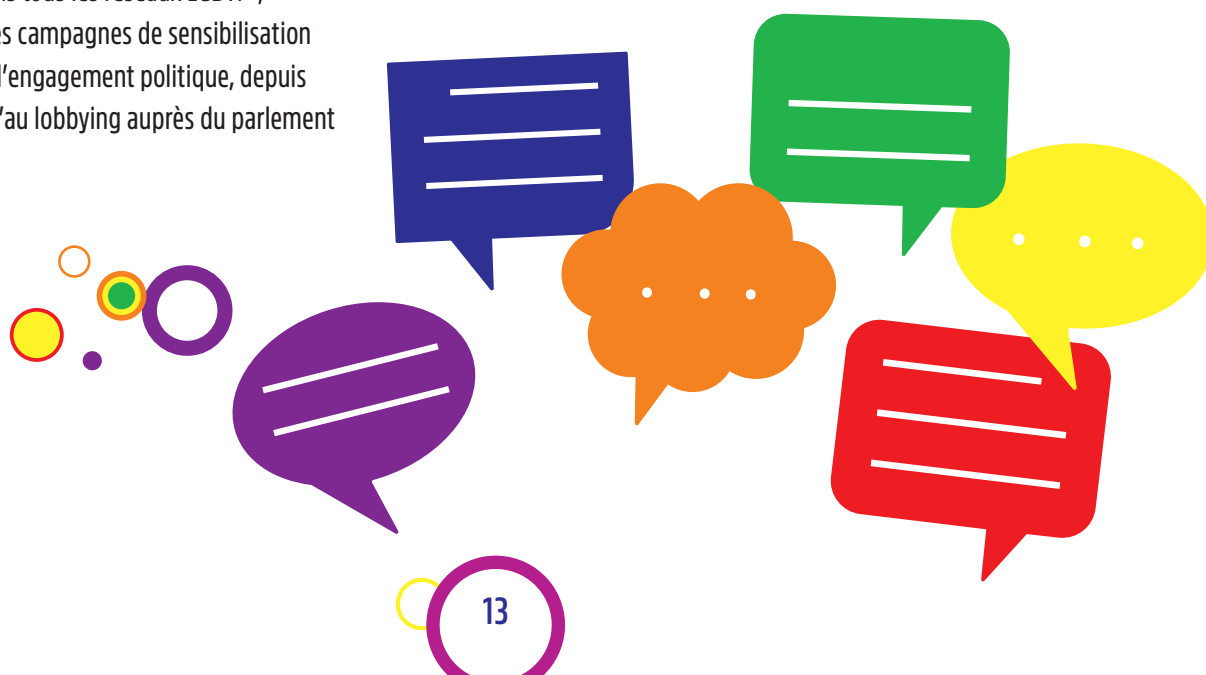
Ils ciblent et soutiennent les zones de sous-représentation, mettent en place des interventions d'action positive et planifient les politiques futures.

En entreprise, ils ont des « représentants syndicaux pour l'égalité » missionnés pour encourager l'égalité sur le lieu de travail. Certains sont généraux et d'autres plus spécialisés (droits des femmes, handicap, LGBTI, etc.). Bien que les représentants syndicaux pour l'égalité n'aient actuellement aucun droit légal à des congés pour exercer leurs fonctions syndicales, Unite a négocié avec de nombreux employeurs des accords qui le permettent, tout en continuant à se battre pour leur obtention statutaire car ils ont de nombreuses responsabilités :

- ▶ Assurer la représentation syndicale sur le lieu de travail en cas de problèmes disciplinaires et de griefs,
- ▶ Faire part des préoccupations des affilié.e.s à la direction,
- ▶ Vérifier que le personnel et les membres syndicaux soient représentatifs de la communauté au sens large et s'organiser avec d'autres pour identifier et supprimer les obstacles à l'égalité,
- ▶ Négocier des politiques d'égalité et assurer la mise en œuvre et le maintien de ces politiques.

Tous leurs représentants syndicaux sur le lieu de travail, qu'ils soient ou non délégués à l'égalité, **reçoivent une formation sur ces questions**, en particulier sur les droits des LGBTI+ au travail. De plus, le syndicat entretient un partenariat avec les employeurs pour former l'ensemble du personnel et de la direction. Enfin, une formation poussée d'une semaine sur le « leadership LGBTI+ » est proposée aux militants syndicaux susceptibles de devenir des ambassadeurs de la communauté LGBTI+ au sein de leur syndicat.

Présents aux prides et dans tous les réseaux LGBTI+, Unite lance de nombreuses campagnes de sensibilisation et participe activement à l'engagement politique, depuis les autorités locales jusqu'au lobbying auprès du parlement britannique.





En Allemagne, tout part à nouveau des enseignants homosexuels, tout comme ce fut le cas en Hollande. Lorsqu'on tient compte de la récente loi hongroise assimilant la communauté LGBTQIA+ à des pédophiles, on comprend pourquoi ces travailleurs étaient particulièrement stigmatisés de par leur rôle d'éducateurs/enseignants, accusés en quelques sorte de « promouvoir une idéologie contre-nature » à la jeune génération.

Ci-contre une photo datant de 1978, où des professeur.e.s défilent à une parade pour les droits des gays et lesbiennes avec des sacs sur leur tête, de peur d'être licenciés.

Le syndicat organise régulièrement des réunions et ateliers d'échange pour les enseignants LGBTQIA+. Par ailleurs, afin de sortir de la « Zone grise » en lien avec le vide juridique, le syndicat encourage les enseignants LGBTQIA+ à « montrer leurs vraies couleurs ». Ils ont créé un guide pratique qui leur est destiné et qui contient des conseils juridiques et pratiques. On y aborde la question des constructions de genre et de la représentation des LGBTQIA+ dans les manuels scolaires.

Années après années, des droits ont été obtenus, mais des mouvements conservateurs défendant les « familles classiques » et dénonçant une « sur-sexualisation des enfants » continuent à protester activement en Allemagne.

Le syndicat tente d'apporter sa pierre à l'édifice, tant dans la défense des travailleurs et travailleuses que dans le changement des mentalités. Il se montre actif partout : aux Prides, dans les collaborations syndicales internationales, etc.





COLLABORATION AVEC LA PLATEFORME LGBT@WORK

Les services ACV-CSC de lutte contre les discriminations (dont les missions sont : traitement de plaintes, signalements pour discriminations, formation, production d'outils pédagogiques) ont été créés en 2008.

Depuis 2017, à l'initiative de plusieurs permanent.e.s et militant.e.s de l'ACV-CSC, une plate-forme LGBTI s'est créée dans le but de **militier activement** pour les droits des personnes homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles et transgenres dans le domaine de l'emploi.

La plateforme sensibilise largement afin que le lieu de travail soit davantage inclusif et cesse de discriminer les travailleurs et travailleuses sur base de leur orientation sexuelle.



MISSIONS DE LA PLATEFORME

- ▶ Créer un réseau de militant.e.s autour de la question des travailleur.euse.s LGBTI (affilié.e.s et permanent.e.s). Tout le monde est bienvenu ;
- ▶ Donner une impulsion forte aux services ACV-CSC de lutte contre les discriminations par son implication et son souffle militant ;
- ▶ Collecter et rassembler l'expertise sur le thème LGBT@Work en vue de coorganiser des conférences/séminaires et d'en ressortir mieux outillés (projection de films, soirées débats, etc.) ;
- ▶ Soutenir, encourager, renforcer et promouvoir l'émancipation des personnes LGBTQIA+ sur le lieu de travail ;
- ▶ Participer à la Belgian Pride et à l'Anvers Pride pour rendre notre syndicat visible dans ses missions de défense des travailleur.euse.s LGBTQIA+.
- ▶ Renforcer la collaboration intersyndicale et développer davantage les contacts avec des collègues syndicalistes d'autres pays (Pays-Bas, Grande-Bretagne, Allemagne, France, Autriche, etc.).
- ▶ Participer à des conférences européennes / internationales sur le thème LGBT@Work et travailler avec des collègues européens pour encourager les grandes organisations syndicales telles que la Confédération européenne des syndicats (CES) à travailler activement avec les travailleur.euse.s LGBTI.

INITIATIVES DE LA PLATEFORME

UNE PREMIÈRE CONFÉRENCE

Le 6 novembre 2018, nous avons co-organisé notre toute première conférence dans le bâtiment ACV-CSC au centre de Bruxelles, avec les cellules diversité d'ACV-CSC.

Des orateurs d'autres syndicats européens (Grande-Bretagne, Allemagne, Pays-Bas) et des experts belges étaient au programme. Plus de 70 personnes ont participé à la conférence. Un événement qui nous a fortement encouragés à poursuivre notre travail de militance.



PRIDE LGBTI

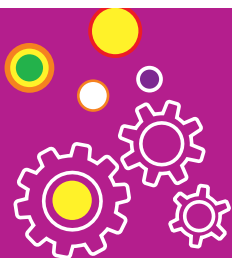
La Plateforme a participé aux éditions de la Belgian Pride à Bruxelles (mai 2018 et mai 2019) et de l'Antwerp Pride à Anvers (août 2018). Les « priders » (fiers) combinent une 'manifestation' et un spectacle avec une atmosphère très festive.

Pour la plateforme, c'est l'occasion de visibiliser leur existence et faire connaître leur mouvement de militants actifs sur le terrain, mais aussi de rappeler que notre syndicat œuvre pour les droits des LGBTI au travail et les défend.

N'hésite pas à nous rejoindre lors de futures actions !

ACVCSC.LGBT.WORK@GMAIL.COM





| GLOSSAIRE*

LGBTQIA+

C'EST QUOI
ALORS ?

LESBIENNE

Une femme homosexuelle, c'est-à-dire une femme qui est attirée romantiquement et/ou sexuellement par les femmes.

GAY

Un homme homosexuel, c'est-à-dire un homme qui est attiré romantiquement et/ou sexuellement par les hommes.

BISEXUEL

Personne attirée physiquement, sexuellement, affectivement ou romantiquement par les personnes du même genre et du genre opposé.

TRANSGENRE

Personne dont l'identité de genre diffère de celle qu'on lui a assignée à la naissance en fonction de son sexe (biologique).

QUEER

«Se dit d'une personne dont le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre diffère des attentes de la société, est considérée comme non conforme, non traditionnelle, hors catégorie, selon la définition reprise dans le lexique de la Rainbow House. Il s'agissait à l'origine d'une insulte en langue anglaise («bizarre», «déviant»... ndlr)». Ce terme est moins utilisé aujourd'hui. Il pourrait être équivalent à pansexuel, qui pourrait vouloir dire : «Laisser tous les possibles ouverts», comme l'explique Sandrine Detandt, directrice de l'Observatoire du sida et des sexualités à l'ULB. «Il y a toujours des individus qui se définissent comme queer, qui en fait ne se définissent pas, ne veulent pas d'étiquette», ajoute Bernard Guillemin.

INTERSEXUÉ/INTERSEXE

Des personnes nées avec des caractéristiques sexuelles visibles et/ou non visibles (telles que les chromosomes, les organes génitaux, les hormones...) ne correspondant pas entièrement aux catégories mâle ou femelle, ou appartenant aux deux en même temps.



Pour toutes les autres identités, orientations, expressions qui ne sont pas représentées dans les autres lettres du sigle, comme, entre autres :

- ▶ **ASEXUEL** : Personne qui ne ressent pas d'attirance sexuelle, ou rarement, ce qui ne l'empêche pas de pouvoir être attirée physiquement ou intellectuellement par quelqu'un.
- ▶ **PANSEXUEL** : Personne attirée physiquement, sexuellement, affectivement ou romantiquement vers des personnes sans distinction au niveau du genre et du sexe de la personne.
- ▶ **AGENRE** : Personne qui ne s'identifie à aucun genre.

* https://www.rtbf.be/info/societe/detail_lgbtqi-que-signifie-ce-sigle-lettre-par-lettre?id=10763345
lundi 17 mai 2021 à 16h57, Julie Calleeuw



| CONTACTS



Un signalement discrimination ?
Besoin d'un accompagnement syndical de votre équipe de délégué.e.s ?
Des questions, idées, suggestions ?

CONTACTEZ LES CELLULES DIVERSITÉ :



SERVICE DIVERSITÉ DE LA FEC-CSC

MALIKA BORBOUSE

Chaussée de Haecht, 579 - 1030 Bruxelles

Tél. : **02/246 32 16**

diversite@acv-csc.be

www.csc-diversite.be



ACV DIVERSITY BRUSSEL

Rue Pletinckx 19 - 1000 Bruxelles

diversiteit.brussel@acv-csc.be

[https://www.hetacv.be/acv-brussel-vlaams-brabant/
onze-actieterreinen/diversiteitbrussel](https://www.hetacv.be/acv-brussel-vlaams-brabant/onze-actieterreinen/diversiteitbrussel)



KATLEEN PARIJS

Samenwerker en Inclusieve werkvloeren /

Mind the Switch / vzw ACV Innovatief

0496 73 88 46

katleen.parijs@acv-csc.be



MARTE BILLEN

Stafmedewerker bewegingsploeg - Gender en gelijke kansen

0471 557 858

marte.billen@acv-csc.be



LA PLATEFORME

Vous voulez militer à nos côtés ? Contactez-nous !

acvcsc.lgbt.work@gmail.com



Notre page Facebook est régulièrement mise à jour avec nos actions et l'actualité politique autour de la communauté LGBTI :

<https://www.facebook.com/Lgbtacvcsc>

Nous avons également un site internet :

WWW.LGBT-AT-WORK.BE





Editrice responsable : Patricia Blard - Chaussée de Haecht, 579, 1050 Bruxelles - mai 2022 - N° de dépôt légal : D/2022/5991/77 - Illustrations : Samir Guessab - Création et maquette : Moonmoon Graphisme

