



PRATIQUES SYNDICALES POUR UN LIEU DE TRAVAIL ÉGALITAIRE



LA DIVERSITÉ SEXUELLE AU TRAVAIL

Pourquoi aborder la diversité sexuelle comme sujet syndical

Les personnes qui sont lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou intersexes, ou perçues comme telles, souffrent de stigmatisation, d'exclusion et de discrimination sociales au travail, à la maison, à l'école, dans les institutions de santé et dans bien d'autres aspects de leur vie.

Ces personnes peuvent être licenciées au travail, rudoyées à l'école, se voir refuser un traitement médical approprié, être expulsées de leur maison, rejetées par leurs parents, mises de force dans des institutions psychiatriques, contraintes à se marier ou à être enceintes, et subir des atteintes à leur réputation.

Au travail, un "coming out" peut avoir pour conséquence de ne pas obtenir une promotion, de faire l'objet de plaisanteries et de propos offensants, d'être exclu, de ne pas voir son contrat de travail renouvelé ou de subir un licenciement abusif.

Les syndicats, en tant que promoteurs du travail décent pour tous, hommes et femmes, sont essentiels pour produire des politiques et des actions qui contribueront à créer des environnements de travail inclusifs.

À quels problèmes les travailleurs LGBTI sont-ils confrontés au travail ?

Le premier obstacle est la difficulté de vivre leur identité en paix. La peur de l'exclusion, de la discrimination et du harcèlement de la part des collègues mais aussi la crainte constante d'être licenciés ou exclues de la formation et de l'avancement de carrière font que les personnes LGBTI cachent leur vie personnelle sur le lieu de travail, ce qui provoque des tensions permanentes et injustifiées et peuvent avoir des effets néfastes pour leur santé.

Cette dissimulation peut également avoir pour conséquence que ces travailleurs

ne puissent accéder aux mêmes prestations que leurs collègues hétérosexuels (comme les pensions, les congés, le congé paternité, etc.)

Si leur orientation sexuelle est connue, ils peuvent être rejetés lorsqu'ils postulent pour un emploi ou une promotion, ou peuvent être discriminés et harcelés par leurs collègues ou supérieurs.

La première étape consiste à utiliser correctement les termes

Les personnes LGBTI ont toujours été marginalisées et harcelées par les termes utilisés, non seulement en raison de l'existence de plaisanteries et de mots insultants mais aussi parce qu'elles sont invisibles au sein des groupes qui éliminent leur différence et leur propre identité.

C'est pourquoi les termes corrects doivent être utilisés sur le lieu de travail, dans les syndicats, durant la négociation collective avec les employeurs, lors de la syndicalisation et des activités de recrutement.

On doit parler de LGBTI, lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexuels, sans oublier que chacun de ces groupes est différent et a ses propres besoins auxquels il convient de répondre.

La manière la plus simple pour que cela se produise est de créer des espaces où toutes les voix peuvent s'exprimer et où leurs problèmes et besoins peuvent être exposés.

Lorsqu'il s'agit de passer à l'action, que peut faire le syndicat ?

01 Inclure les droits des LGBTI au **programme d'égalité** du syndicat et veiller à ce que ses plus hauts dirigeants et représentants attachent de l'importance à cette question.

02 Elaborer **des politiques spécifiques** sur les droits des LGBTI au travail, y compris

l'égalité de droits et la non discrimination, et les incorporer dans toutes les politiques qui peuvent concerner les personnes LGBTI. Par exemple, les politiques se rapportant aux travailleuses peuvent avoir des éléments qui concernent les travailleuses lesbiennes.

03 Établir des structures ou des réseaux pour les membres LGBTI.

Ces espaces servent non seulement à mieux aborder les questions liées aux droits des LGBTI mais aussi à soutenir ces travailleurs et travailleuses qui ne sont pas encore "sortis du placard" mais souhaitent le faire. Le fait de connaître d'autres membres LGBTI du syndicat peut être une étape essentielle afin de leur donner la confiance nécessaire pour se confier. Cependant vous devez toujours garantir la confidentialité. Des informations sur ces structures doivent être visibles pour l'ensemble des travailleurs mais les moyens de les contacter doivent être structurés de manière à ce que les travailleurs et travailleuses puissent les contacter sans être exposés aux autres. De même les représentants syndicaux doivent pouvoir fournir des informations en garantissant la confidentialité.

04 Pour toutes ces raisons, il est essentiel que tant les **représentants que les dirigeants syndicaux soient formés aux questions d'égalité et aux droits des travailleurs LGBTI**. Cette formation doit inclure la législation nationale, les normes internationales, etc.

05 À cet égard, et afin de pouvoir donner de la visibilité à la question et aux actions que le syndicat réalise, il est recommandé de diffuser des informations et de sensibiliser le public à la nécessité de promouvoir l'égalité pour la communauté LGBTI et sur ce que les syndicats font à ce sujet. Pour ce faire, vous pouvez réaliser des séminaires, des conférences, des bulletins d'information ou des campagnes dans divers médias.

06 Inclure dans **la négociation collective** de chaque secteur et de chaque entreprise des clauses relatives aux droits des LGBTI. Par exemple, des clauses de non discrimination qui comprennent l'orientation sexuelle et l'identité de genre ; des définitions de la famille dans lesquelles les couples de même sexe sont inclus; veiller à ce que les prestations sociales soient également fournies aux couples de même sexe, etc.

07 Garantir que les **prestations syndicales** soient offertes sans discrimination à l'égard de l'orientation sexuelle ou de l'état civil.

08 Recruter et organiser les travailleurs LGBTI au sein du syndicat. Ceci contribuera non seulement à renforcer les syndicats mais permettra aux syndicats de représenter véritablement tous les travailleurs et travailleuses affiliés.

Les personnes LGBTI contribuent à nos sociétés, à nos communautés, à nos lieux de travail et à nos syndicats.

Nous sommes tous plus performants lorsque nous sommes libres d'être nous-mêmes sans aucune crainte.

Œuvrons ensemble pour faire en sorte que tous les lieux de travail et tous les syndicats incluent tout le monde, sans distinction.

La véritable appartenance ne signifie pas d'être pareil aux autres.

Nous sommes différents.

Nous sommes égaux.

Nous sommes syndiqués.

Un travail décent pour tous. Rendons-le possible ... ensemble.

#Jappartiensamonsyndicat

#Jappartiens

www.uniglobalunion.org

