

## Dix actions que les syndicats peuvent entreprendre pour promouvoir l'égalité des personnes LGBT sur le lieu de travail

- 1 **Conscientiser** vos syndicats sur le fait que l'orientation sexuelle est l'un des motifs de non-discrimination protégés par la législation européenne et que les droits des LGBT doivent par conséquent être explicitement abordés dans le cadre de votre agenda syndical.
- 2 Veiller à ce que les niveaux hiérarchiques supérieurs du syndicat s'**engagent** clairement en faveur de l'égalité des personnes LGBT.
- 3 Rédiger des **politiques spécifiques** sur les droits des **LGBT** sur le lieu de travail et veiller à ce que les questions LGBT apparaissent de manière explicite et évidente dans les politiques d'égalité de votre syndicat. Il peut s'agir entre autres de politiques spécifiquement axées sur la lutte contre l'intimidation et le harcèlement sur le lieu du travail.
- 4 Fixer comme objectifs **la syndicalisation** et **le recrutement** de personnes LGBT dans votre syndicat. Ce qui signifie aussi accroître la visibilité et la participation des LGBT à tous les niveaux du syndicat.
- 5 Mettre sur pied un **réseau** et un groupe LGBT dans votre syndicat pour rassembler les membres LGBT afin qu'ils puissent aider le syndicat à élaborer des politiques, des procédures et des bonnes pratiques en matière d'égalité.
- 6 Prévoir des ressources pour **un bulletin d'information**, une liste d'adresses électroniques et un **site Internet** afin de faire connaître le rôle joué par votre syndicat dans la promotion de l'égalité des personnes LGBT. Organiser des **séminaires**, des **ateliers** et des **conférences** sur les questions LGBT pour mieux faire connaître le travail de votre syndicat dans ce domaine.
- 7 **Intégrer** les questions d'égalité des **LGBT** dans tous les domaines d'activité de votre syndicat pour qu'elles circulent dans vos organes de prise de décisions et soient reprises dans les **négociations collectives**.
- 8 Veiller à inclure les droits et l'égalité des personnes LGBT dans le programme d'**éducation** et de **formation** de votre syndicat et à ce que les représentants syndicaux et les négociateurs soient formés aux droits des LGBT.
- 9 Faire en sorte que les questions LGBT sur le lieu de travail fassent partie des politiques d'égalité qui peuvent être discutées avec les **employeurs**. On ne pourra améliorer la vie professionnelle des travailleurs LGBT qu'en collaborant avec les employeurs afin de lutter contre la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail.
- 10 Travailler en partenariat avec les organisations de la communauté LGBT et les **ONG** et organiser des campagnes communes et événements qui intéressent cette communauté.

Pour de plus amples informations sur les droits des LGBT dans votre syndicat veuillez contacter:

Ce dépliant est le résultat d'un projet financé par la CE "Vers plus d'égalité" que la CES a réalisé en 2008 en partenariat avec la section européenne de l'International Lesbian and Gay Association (ILGA-Europe).  
Pour plus d'information sur ce projet voir le rapport "Vers plus d'égalité ; les actions des syndicats pour organiser et promouvoir l'égalité des droits, le respect et la dignité des travailleurs, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre", disponible en anglais et en français sur le site Internet de la CES : [www.etuc.org/a/5244](http://www.etuc.org/a/5244).

### CES

Boulevard du Roi Albert II, 5  
B-1210 Bruxelles, Belgique  
Tél: +32 (0)2 2240411  
Fax: +32 (0)2 2240454/5  
E-mail: [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)  
Internet: [www.etuc.org](http://www.etuc.org)



# Vers plus d'égalité

## Syndicats en action!

Organiser et promouvoir l'égalité des droits, le respect et la dignité des travailleurs LGBT



ETUC present at Europride, Stockholm 2008



Avec le soutien de la Commission Européenne

European Trade Union Confederation (ETUC)  
Confédération européenne des syndicats (CES)



## LA CES s'engage à combattre la DISCRIMINATION basée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre

La **CES** occupe le devant de la scène dès qu'il est question de défendre les droits de l'homme, les droits syndicaux et l'égalité pour tous les travailleurs. Cet engagement comprend aussi l'égalité de traitement, le respect et la dignité pour les travailleurs et travailleuses lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres (LGBT).

L'orientation sexuelle et l'identité de genre sont couvertes par le cadre législatif européen sur l'égalité, à savoir la directive-cadre portant sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000/78/CE) – qui recouvre l'orientation sexuelle – et la directive sur le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi (2006/54/CE) qui interdit la discrimination contre les transgenres. Bien qu'un véritable cadre législatif de lutte contre la discrimination soit un outil essentiel pour contribuer à éradiquer les traitements inéquitables, les lois seules **ne suffisent pas**.

La recherche a montré que l'on sait trop peu en Europe - y compris dans les syndicats – que l'orientation sexuelle est l'un des motifs de non-discrimination reconnus au niveau de l'UE.

Lors de son congrès de **Séville** en mai 2007, la CES a adopté un **programme d'action** quadriennal dans lequel elle s'engageait à

- ↑ investir dans des activités de sensibilisation à ces questions ;
- ↑ prendre des mesures plus efficaces pour lutter contre les préjugés qui peuvent exister dans les syndicats et parmi leurs membres ;
- ↑ intensifier ses actions et ses activités pour encourager l'échange de bonnes pratiques qui favorisent la diversité et la non-discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre dans les syndicats et sur le lieu de travail.

Ces dernières années, l'égalité fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre est devenue une priorité pour de nombreux syndicats.

Travaillant fréquemment en collaboration avec des ONG, les militants syndicaux ont attiré l'attention sur le fait que les droits des LGBT sont des droits syndicaux et qu'il est extrêmement important de s'attaquer aux problèmes d'égalité des LGBT sur le lieu de travail.

### La discrimination sur le lieu de travail, fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, peut prendre de multiples formes...

Il arrive souvent que les personnes LGBT...

- ⊘ se voient REFUSER des emplois ou soient licenciées. Elles sont défavorisées sur le plan de l'accès à l'emploi, la formation et la promotion ;
- ⊘ soient souvent INVISIBLES et craignent de révéler leur orientation sexuelle de peur d'être défavorisées dans des domaines tels que la promotion, l'évolution de la carrière, l'accès à la formation, etc. ce qui peut aussi aboutir à une AUTO-EXCLUSION, une personne LGBT évitant certains emplois par crainte des discriminations ;
- ⊘ soient victimes d'intimidation et de harcèlement homophobe au travail (par exemple quand un supérieur ou un collègue exige de la part d'un travailleur des choses déraisonnables, ou quand il y a abus verbal ou physique, ou quand la dignité d'une personne LGBT est atteinte par un comportement intimidant, hostile ou offensif) ;
- ⊘ se voient REFUSER les AVANTAGES dont bénéficient les hétérosexuels: par exemples congé de paternité et congé parental, interventions pour déménagement, congé pour maladie ou décès du partenaire, congé de formation et assimilés, avantages et services offerts gratuitement ou avec une réduction, plans de pension de survie ou indemnité d'assurance-vie et assurance santé pour les travailleurs et leur famille.

## Pour toutes ces raisons, les syndicats devraient étendre leurs actions sur l'égalité et la non-discrimination aux travailleurs LGBT !

Les droits des LGBT sont des droits syndicaux parce que...



les droits des LGBT sont des DROITS HUMAINS et ceux-ci sont au coeur des activités syndicales; il est impossible aujourd'hui que les syndicats ignorent ces questions ;



le recrutement et la syndicalisation des travailleurs LGBT contribuent à rendre les SYNDICATS PLUS FORTS et plus représentatifs de l'ensemble de leurs membres et de tous les travailleurs;



la discrimination à l'encontre des travailleurs LGBT NE DIFFERE EN RIEN de la discrimination à l'égard d'autres groupes (pour des motifs d'âge, race, handicap, sexe et religion);



tous les travailleurs ont le droit d'être PROTEGES contre la discrimination;



les personnes LGBT sont souvent invisibles sur le lieu de travail et leurs droits peuvent être bafoués. Les syndicats ont un rôle à jouer dans le SOUTIEN de ces travailleurs.