

Des lieux de travail arc-en-ciel : notre engagement pour l'égalité des travailleur·euse·s LGBTIQ

Document adopté par le 19^e Comité exécutif d'industriAll Europe
Réunion en ligne, 14-15 avril 2021 | 2021/128

IndustriAll European Trade Union s'engage à garantir le principe d'égalité et le respect des travailleur·euse·s lesbiennes, gays, bisexuel·le·s, transsexuel·le·s, intersexué·e·s et queer/en questionnement (LGBTIQ). Il est urgent de lutter contre la discrimination sur le lieu de travail ainsi que dans la société en général. Selon le dernier rapport¹ sur les LGBTI de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, un répondant sur quatre (26 %) cache son identité LGBTIQ au travail. De plus, 21% des personnes interrogées se sont sentis discriminées sur le lieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête, et 10% des répondants se sont sentis discriminés lors de la recherche d'un emploi. Un nombre beaucoup plus élevé de répondant·e·s transsexuel·le·s (35%) et intersexuels (32%) se sont sentis discriminés au travail.

La Stratégie pour l'égalité des personnes LGBTIQ, publiée par la Commission européenne en novembre 2020, souligne l'importance de la non-discrimination, de l'inclusion et de la diversité sur le lieu de travail.

Les syndicats ont un rôle à jouer sur le lieu de travail et au-delà : en luttant contre les préjugés et la discrimination au travail, les syndicats contribueront à les effacer dans l'ensemble de la société.

Les organisations syndicales affiliées à industriAll European Trade Union s'engagent à :

- Promouvoir publiquement l'égalité des personnes LGBTIQ pour leur personnel, leurs membres, leurs travailleur·euse·s etc.
- Ne tolérer aucune forme de discrimination, d'intimidation, de harcèlement ou de blagues inappropriées et à mettre en place une politique de sanction en cas de violations du principe d'égalité
- Revoir les politiques du personnel et de recrutement
- Utiliser dans la mesure du possible un langage neutre inclusif (voir Annexe I)
- Revoir tous les formulaires (formulaires d'inscription, dossiers du personnel, etc.) en ligne, sur support numérique ou papier, pour vérifier si ces formulaires proposent des options autres que « homme » ou « femme »
- Mettre à disposition des installations non genrées (vestiaires et toilettes) tout en conservant les installations réservées aux personnes du même genre pour les personnes qui souhaitent les utiliser
- Inclure des déclarations sur l'égalité et la diversité dans nos missions

¹ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne : Le long parcours des personnes LGBTI vers l'égalité; Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2020; https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

- Mettre en place des politiques pour les salarié-e-s en transition²
- Encourager et créer des réseaux LGBTIQ sur le lieu de travail et entre les membres des organisations syndicales
- Proposer des formations sur l'égalité des personnes LGBTIQ pour le personnel et les membres
- Exprimer notre solidarité : célébrer la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (phobie LGBTI+) le 17 mai, participer aux marches de la fierté, etc.

IndustriAll European Trade Union s'engage à travailler avec les délégués syndicaux, les comités d'entreprise et les entreprises pour :

- Revoir toutes les conventions collectives en vigueur pour s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires. Par exemple, lorsque des congés sont octroyés pour des circonstances spécifiques telles qu'un décès, des urgences familiales, la maladie d'un enfant ou d'une personne à charge, un mariage/enregistrement de partenariat, ces droits doivent également s'appliquer aux familles arc-en-ciel. Les partenaires de même sexe doivent bénéficier des mêmes avantages que les partenaires hétérosexuels, tels que le droit au congé parental.
- Négocier des politiques d'égalité visant à mettre fin à la discrimination contre les personnes LGBTIQ sur le lieu de travail
- Négocier des politiques d'égalité visant à mettre fin à la discrimination contre les personnes LGBTIQ sur le lieu de travail
- Négocier des accords spécifiques sur l'accompagnement des salarié-e-s en transition
- Veiller à ce que le personnel et la direction soient formés sur l'égalité
- Négocier une politique relative au harcèlement qui inclut l'identité et l'expression de genre
- Travailler avec les employeurs pour veiller à ce que les processus de recrutement et de sélection, tels que les offres d'emplois, les entretiens et l'embauche, soient équitables
- Demander aux employeurs d'actualiser leurs politiques et procédures afin d'inclure les identités non binaires et de supprimer les termes genrés inutiles
- Demander aux employeurs et aux organisations affiliées de mettre à disposition des installations neutre non genrées.
- Si un code vestimentaire est en vigueur sur un lieu de travail : de nombreux travailleur-euse-s préfèrent des codes vestimentaires qui ne font pas de différence entre les genres, un changement peut donc être négocié. Si les codes vestimentaires genrés doivent être respectés, il faut essayer de négocier une certaine flexibilité pour les salarié-e-s non binaires.

La diversité et l'inclusion ne relèvent pas du principe du politiquement correct. Au contraire, il s'agit d'apprécier les compétences, les connaissances et les qualités personnelles de toutes les personnes avec qui nous travaillons. Il s'agit de valoriser les différences et la contribution de chacun-e à l'enrichissement de l'organisation et de la société.

² Les personnes en transition entre le genre qui leur a été attribué à leur naissance vers le genre auquel elles s'identifient peuvent avoir besoin de temps libre pour suivre un traitement médical. La plupart des travailleur-euse-s voudront garder le même emploi pendant et après la période de transition, mais d'autres, en particulier les travailleur-euse-s en contact avec le public ou les clients, peuvent vouloir changer de poste au sein de l'organisation lors de la transition. Il se peut que les adresses électroniques, les dossiers du personnel, etc. doivent être modifiés

ANNEXE I:

Promouvoir un langage inclusif*Pronoms à privilégier*

De nombreuses personnes non binaires préfèrent utiliser des pronoms non genrés tels que *iel/yel/ille* plutôt que *il* ou *elle*. Il est de plus en plus courant et accepté de demander aux personnes comment elles souhaitent être adressées. Les pronoms peuvent également être indiqués dans les signatures de courriel.

Langage neutre

De nombreux termes et expressions genrés peuvent être remplacés par des alternatives non binaires simples et faciles à retenir. En voici quelques exemples :

<i>Langage binaire</i>	<i>Langage non-binaire inclusif</i>
Il/elle	Iel/yel/ille
Ouvert aux deux genres	Ouvert à tous les genres
Monsieur/Madame	À qui de droit
Frère/Soeur	Frères et sœurs
Hommes et femmes	Tout le monde/les personnes
Epoux/épouse	Partenaire

Formulaires et enquêtes

Lorsque le genre d'une personne est demandé dans un formulaire ou un sondage, il est recommandé d'inclure des options non-binaires.

- Ajouter **Mx** en plus de *Mr, Mme, Dr* ou *Rév.*
- Identifiez-vous en tant que : *femme / homme / autre / je ne souhaite pas répondre ?*

ANNEXE II :

Glossaire³Identités corporelles, genre et identités de genre

Cisgenre/cis : personne dont le genre (identité) correspond au sexe qui lui a été attribué à la naissance.

Genre : fait référence aux attributions socialement construites des individus en fonction de leur sexe apparent à la naissance

Binarisme : classification des genres selon les deux catégories « homme » ou « femme » en fonction du sexe biologique

Identité de genre : fait référence à une sensation intérieure en tant qu'homme, femme, masculin, féminin, ni l'un ni l'autre, les deux, ou qui fluctue librement le long ou en dehors du spectre binaire.

Genre queer/non binaire : identité de genre non conforme aux normes traditionnelles de genre et qui peut être exprimée autrement qu'en tant qu'homme ou femme, y compris le genre neutre et androgyne

En questionnement : ne fait pas nécessairement référence à une identité, mais peut-être utilisé pour faire référence à une personne qui n'est pas sûre du genre auquel elle s'identifie, si tel est le cas

Intersexe : terme générique qui fait référence aux personnes dont les caractéristiques anatomiques, génétiques ou hormonales diffèrent des conceptions médicales et conventionnelles des corps masculin et féminin. Une personne intersexuée peut s'identifier comme homme, femme ou non binaire.

Sexe : le sexe d'une personne est défini selon des caractéristiques anatomiques, génétiques et hormonales. L'assignation du sexe comme étant masculin ou féminin se fait en fonction des caractéristiques anatomiques externes d'une personne à sa naissance. Cependant, le sexe n'est pas toujours aussi simple à définir car certaines personnes peuvent naître avec une particularité intersexuelle et les caractéristiques anatomiques et hormonales peuvent changer au cours d'une vie.

Transgenre/Trans/au genre fluide : terme générique qui fait référence à une personne dont le sexe assigné à la naissance ne correspond pas à son identité de genre, que cette identité de genre entre dans le spectre binaire ou non.

Orientations sexuelles

Asexuel·le : personne qui ne ressent pas d'attraction sexuelle envers d'autres personnes

Bisexuel·le : personne attirée sexuellement et/ou émotionnellement par les personnes du même genre qu'elle ou d'un autre genre. Le terme « bisexualité » ne sous-entend pas nécessairement l'existence de deux genres uniquement

Gay : personne qui s'identifie en tant qu'homme et est sexuellement et/ou émotionnellement attirée par d'autres personnes qui s'identifient au genre masculin.

Hétérosexuel·le : personne attirée sexuellement et/ou émotionnellement par des personnes du genre opposé

³ Adapté de <https://aifs.gov.au/cfca/publications/lgbtiq-communities>

Lesbienne : personne qui s'identifie en tant que femme et est sexuellement et/ou émotionnellement attirée par d'autres personnes qui s'identifie au genre féminin

Pansexuel.le : personne dont l'attraction sexuelle et/ou émotionnelle pour les autres ne se limite pas au genre. Une personne pansexuelle peut être attirée sexuellement et/ou émotionnellement par n'importe quelle personne, quelle que soit son identité de genre.

Queer : terme qui englobe un large éventail d'orientations sexuelles et d'identités de genre. Bien qu'utilisé initialement comme terme péjoratif, le terme « queer » comprend les idées politiques de résistance à l'hétéronormativité et à l'homonormativité, et est souvent utilisé comme terme générique pour décrire l'ensemble des identités LGBTIQ+.

Questions/comportements sociétaux

Cisnormativité : préjugé selon lequel tout le monde est cisgenre et que chaque personne continuera à s'identifier au sexe qui lui a été attribué à la naissance.

Hétéronormativité : croyance que les relations hétérosexuelles sont les seules expressions naturelles, normales et légitimes de sexualité et de relation.

Hétérosexisme : désigne un système social qui privilégie des croyances, des valeurs et des pratiques hétéronormatives

Homophobie et biphobie : fait références aux croyances, préjugés et stéréotypes négatifs qui existent à propos des personnes qui ne sont pas hétérosexuelles.

Transphobie : fait référence aux croyances, préjugés et stéréotypes négatifs qui existent au sujet des personnes transsexuelles/trans et des personnes de genre fluide.