

14

15

16



**GUIDE DES DÉLÉGUÉ.E.S
POUR LUTTER CONTRE L'HOMOPHOBIE
ET LA TRANSPHOBIE AU TRAVAIL**



MINI-LEXIQUE POUR MIEUX COMPRENDRE LES TERMES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS DANS CETTE BROCHURE

Qu'entendons-nous par « sexe » et par « genre » ?

Ces termes sont souvent utilisés comme synonymes alors qu'ils recouvrent des réalités différentes.

- Le **sexe** fait référence aux différences biologiques. En fait, le sexe biologique renvoie à très peu de choses : l'anatomie, les hormones, les chromosomes, les gonades.
- **Intersexuations** : Beaucoup de gens pensent que le monde est divisé en deux sexes biologiques, les mâles et les femelles. Et que toute personne présente des caractéristiques biologiques et génétiques qui relèvent d'une seule de ces deux catégories. Pourtant, ce n'est pas toujours le cas. Des millions de personnes dans le monde (et environ 1,7 % de la population, en Belgique notamment) présentent des caractéristiques sexuelles qui ne correspondent pas aux définitions traditionnelles binaires du corps mâle ou femelle. Ces caractéristiques peuvent être visibles à la naissance, apparaître seulement à la puberté, ou encore ne pas être apparentes du tout sur le plan physique. Si intervention il y a, elle est souvent « forcée » par le corps médical ou par les parents.

Intersexe correspond à la lettre **I** dans **LGBTI+**

Voici quelques exemples de ces caractéristiques sexuelles :

- présence d'un pénis ou d'un vagin/vulve ;
- taux hormonaux (Œstrogène, progestérone, testostérone) ;
- génotype (XX, XY, mais aussi XXX, X, XYY...) ;
- présence de testicules ou d'ovaires.

- Le **genre**, à la différence du sexe biologique, fait référence à l'identité et aux différences sociales entre les femmes et les hommes.

Le genre est une construction sociale : les comportements et attitudes des hommes et des femmes sont liés aux conditions historiques et socioculturelles dans lesquelles iels ont grandi et vécu. Cette construction sociale qu'est le genre se base sur l'assignation (de femme ou d'homme) à la naissance en fonction du sexe biologique (de femelle ou de mâle) et mène à une hiérarchisation valorisant systématiquement l'homme par rapport à la femme.

Voici quelques exemples de caractéristiques de « genre » :

- Souvent, les pères auront plus de difficultés à prendre leur droit au congé parental que les mères. De plus, le congé de maternité est de 15 semaines, pour seulement 10 jours dont 7 facultatifs pour le congé de paternité !
- Les femmes sont souvent davantage orientées vers des filières d'études courtes et des professions relatives aux services à la personne, des secteurs peu valorisés, pénibles et moins bien payés.
- Les hommes ont plus facilement accès à des promotions, ont des carrières plus complètes et, dès lors, ouvrent davantage de droits à la Sécurité sociale (pension par exemple, ou chômage complet).

4

L'identité de genre (qui sommes-nous dans notre for intérieur ?):

L'**identité de genre** renvoie à la conviction intime et profonde ainsi qu'au vécu de chacun.e par rapport à son propre genre, qui correspond ou non au genre (femme ou homme) assigné à la naissance, y compris dans le vécu corporel.

Personne trans*: désigne toutes les personnes dont l'identité de genre (femme, homme ou non-binaire) diffère de celle assignée à la naissance. Terme « coupole » pouvant inclure hommes et

femmes transgenres, mais aussi les personnes non-binaires, agenres...

Trans* correspond au **T** dans l'abréviation **LGBTI+**.

Les termes **transsexuel** et **transsexualité** : sont à proscrire car ils sont issus du vocabulaire psychiatrique et mettent fortement l'accent sur le volet médical ou chirurgical. Une transition féminisante ou masculinisante est avant tout un processus social.

Transidentité : terme générique utilisé pour décrire toute identité de genre autre que cisgenre.

Personne cisgenre : Terme désignant les personnes dont l'identité de genre (femme ou homme) correspond à celle qui leur a été assignée à la naissance en fonction de leur sexe biologique (femme, mâle ou intersexué.e).

Agendre : personne qui ne désire pas être assimilée à un genre. La personne ne s'identifie ni comme femme ni comme homme ni comme genre fluide.

Prénom social (ou prénom d'usage) : prénom qu'une personne transgenre s'est choisi, qui correspond mieux à son identité de genre et par lequel la personne souhaite être appelée.

L'expression de genre (quelle image renvoie-t-on ?)

L'**expression de genre** renvoie à la manière dont les personnes donnent forme (vêtements, langage, comportement...) à leur identité de genre et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres. L'**expression de genre** (plutôt féminine, masculine ou androgyne) est la façon de s'habiller, de se coiffer, de choisir son métier... Ces pratiques ne sont pas naturelles, elles sont même arbitraires, et font l'objet d'un apprentissage social conscient et/ou inconscient.

L'orientation sexuelle (par qui sommes-nous attiré.e.s ?) :

Lesbienne : Femme qui est attirée physiquement et/ou émotionnellement par d'autres femmes. Correspond au **L** dans **LGBTI+**

Gay : Homme qui est attiré physiquement et/ou émotionnellement par d'autres hommes.
Correspond au **G** dans **LGBTI+**

Homosexuel.le : Personne qui est attirée physiquement et/ou émotionnellement par les personnes du même sexe (ou du même genre, selon la personne qui s'autodétermine homo).

Bisexuel.le : Personne qui est attirée physiquement et/ou émotionnellement par des hommes et par des femmes (ou par des personnes mâles et par des personnes femelles, selon la personne qui s'autodétermine bi).
Correspond au **B** dans **LGBTI+**

Hétérosexuel.le : Personne qui est attirée physiquement et/ou émotionnellement par les femmes en tant qu'homme, ou par les hommes en tant que femme.

6

Asexuel.le : Personne ne ressentant pas d'attrance sexuelle pour d'autres personnes (ou qui ont une attrance mais ne souhaitent pas avoir de rapports...); il ne s'agit pas là d'un dysfonctionnement, d'un traumatisme ou d'une supposée frigidité.

Le « + » : fait référence à toutes les minorités d'orientation sexuelle ou d'identité de genre existantes. Correspond au + dans **LGBTI+**

Le coming out, ou sortir du placard



Révélation, de manière volontaire, de son homo/bisexualité ou de sa transidentité par la personne concernée. La plupart du temps il s'agit d'un processus qui se fait étape par étape plus ou moins longues, à la fois intérieures (prise de conscience, acceptation de soi) et extérieures (ouverture progressive vers l'entourage). Bien que le coming out soit considéré comme contribuant à l'épanouissement, les facteurs extérieurs jouent un grand rôle : une personne pourra ainsi avoir fait son coming out auprès d'un entourage restreint avec lequel elle se sent en confiance, mais pas au travail, par exemple, si elle estime que c'est trop risqué. La décision de faire son coming out ou non

appartient donc entièrement à la personne, et ce choix doit être respecté en toutes circonstances. Pour les personnes qui ont fait le choix d'assumer publiquement et pleinement leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre, le coming out est un processus continu et perpétuel au cours de la vie, au gré des rencontres de nouvelles personnes et des inclusions dans de nouveaux groupes de personnes.

Outing

À la différence de la démarche volontaire qu'est le coming out, l'« outing » consiste à divulguer des éléments de la vie privée d'une personne (dont son homosexualité, sa bisexualité ou sa transidentité) sans son consentement explicite. Il s'agit alors d'une atteinte à la vie privée pouvant avoir des conséquences désastreuses pour la personne qui se retrouve exposée et fragilisée.

Homophobie

Terme coupole désignant une attitude négative pouvant mener au rejet et à la discrimination envers les personnes gays (gayphobie), lesbiennes (lesbophobie), bisexuelles (biphobie), ou à l'égard de toute autre personne, quelle que soit son orientation sexuelle, dont le comportement ou l'apparence déroge aux stéréotypes de « la masculinité » ou de « la féminité », préétablis dans un contexte social donné. L'homophobie peut se manifester sous forme de violences verbales (insultes, propos discriminants, remarques dévalorisantes ou culpabilisantes...), violences physiques (agressions, viols, harcèlement sexuel ou meurtres...), des violences sociales (exclusion, rumeurs, jugements...) ou par un comportement discriminatoire ou intolérant (discrimination à l'embauche, au logement, ou encore à l'accès aux soins médicaux).

Transphobie

La transphobie est une attitude négative pouvant mener au rejet et à la discrimination à l'égard d'une personne qui exprime une identité de genre ou manifeste une expression de genre différente du genre qui lui a été assigné à la naissance. Tout comme l'homophobie, la transphobie peut se manifester sous forme de violences verbales (insultes, propos discriminants, remarques dévalorisantes

ou culpabilisantes...), violences physiques (agressions, viols, harcèlement sexuel ou meurtres...), des violences sociales (exclusion, rumeurs, jugements...) ou par un comportement discriminatoire ou intolérant (discrimination à l'embauche, au logement, ou encore à l'accès aux soins médicaux).

Interphobie

Par analogie avec l'homophobie et la transphobie, l'interphobie est une attitude négative pouvant mener au rejet et à la discrimination à l'égard d'une personne intersexe.





INTRODUCTION

Malgré des avancées sur le plan législatif, l'homophobie, la transphobie et l'interphobie sont des fléaux qui continuent de marquer notre société. Elles englobent toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directe et indirecte, envers les personnes LGBTI+, ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conformerait pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité.

Comme beaucoup de formes d'intolérance, l'homophobie, la transphobie et l'interphobie se nourrissent de l'ignorance et des préjugés. Ceux-ci alimentent la méfiance et conduisent à la mise à l'écart des personnes LGBTI+. La discrimination qui en résulte peut prendre des formes détournées : les blagues, les rumeurs, les rires en coin et les commentaires ironiques sont autant de signes du mépris qu'on témoigne envers ceux et celles qui sont « différent.e.s ». Ce sont ces mêmes faits banalisés qui peuvent mener à la violence : aux insultes, aux agressions verbales et physiques, ayant déjà conduit au meurtre, en Belgique comme ailleurs !

10

Les personnes gays, lesbiennes, bisexuelles et trans* forment une minorité invisible dans la société, sans signe distinctif. Iels appartiennent à tous les groupes d'âge, à toutes les communautés ethniques et autochtones et à toutes les classes sociales. Si certaines personnes se sentent capables de se révéler dans notre société qui, d'apparence, manifeste de plus en plus d'ouverture, beaucoup n'osent pas le faire, notamment par autocensure, par peur du licenciement ou de se confronter à des discriminations, des persécutions trop fortes de la part de collègues...

Une atmosphère d'accueil, d'acceptation et d'inclusion, particulièrement dans nos milieux de travail, favoriserait le bien-être de toutes ces personnes, au même titre que pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses de notre pays, indépendamment de leur orientation sexuelle, identité ou expression de genre.



Aujourd'hui encore, certaines personnes sont écartées de certains emplois et ce dès l'embauche, mais subissent aussi des conditions de travail plus difficiles que d'autres, se voient refuser une promotion ou l'accès à une formation, sont licenciées de manière abusive. Ce n'est ni à cause d'un problème de qualification, ni en raison d'un manque de compétences, ces individus sont purement et simplement victimes de discriminations.

Il est évident que la lutte contre l'homophobie, l'interphobie et la transphobie doit être une préoccupation syndicale au même titre que le combat en faveur du bien-être au travail et contre toutes les autres formes d'exclusion et de discrimination. C'est pour toutes ces raisons que la Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD) a choisi depuis quelques années d'en faire un axe prioritaire de sensibilisation.

En 2006 déjà, la FGTB Liège Huy Waremme et les asbl Promotion et Culture et LaLucarne.org avaient lancé une vaste campagne de sensibilisation contre l'homophobie à l'aide de brochures et d'une exposition. En 2016, La FGTB wallonne, le CEPAG, la CLCD et LaLucarne.org ont actualisé la brochure de sensibilisation de cette campagne, ainsi qu'en 2018 la nouvelle mouture de l'exposition.

Parmi les diverses initiatives menées en ce sens, un groupe de travail a été mis sur pied en octobre 2017. Composé de délégué.e.s et de militant.e.s, ce groupe de travail se réunit régulièrement en vue de lutter concrètement contre l'homophobie et la transphobie dans les entreprises. Si les participant.e.s sensibilisent et agissent déjà au sein de leur entreprise, iels souhaitent aujourd'hui aller plus loin dans leur action en développant une véritable campagne afin de toucher un plus grand nombre de travailleurs et travailleuses, mais aussi d'employeurs.euses.

Cette brochure est l'outil central de la campagne, elle vous permettra de mieux comprendre sous quelles formes peuvent se manifester les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre, mais surtout elle vous indiquera comment agir !

Elle sera accompagnée d'affiches et de flyers. N'hésitez pas à les placarder et à les diffuser un maximum.

Le combat pour l'inclusion et l'égalité est l'affaire de toutes et tous !

Bonne lecture !



1

L'HOMOSEXUALITÉ ET LA TRANSIDENTITÉ DANS L'HISTOIRE

Une question de perception...

L'homosexualité fait partie de l'histoire de l'humanité. À certaines époques, aimer une personne du même sexe était considéré comme inconcevable et à d'autres, il s'agissait d'un mode de vie tout à fait normal.

Durant l'Antiquité, les relations entre hommes sont encouragées dans de nombreuses cités. En Grèce, les adolescents sont initiés à la vie sociale et politique, mais aussi sexuelle, par des hommes. L'objectif n'est pas forcément l'amour mais l'éducation, qui ne peut être prise en charge par les femmes, considérées comme inférieures. À Rome, la virilité fait l'objet d'un culte et l'homosexualité est largement répandue entre hommes libres et esclaves ou affranchis. Cependant, ceci est à nuancer car il s'agissait davantage d'un rapport de domination que d'affect. Que ce soit dans une relation hétéro ou homosexuelle, un Romain devait toujours être dominant et actif, avec une condamnation des « passifs » allant, dans certains cas jusqu'à la perte de certains droits civiques¹. L'arrivée du Christianisme et la montée de l'absolutisme (dans lequel la monarchie a un pouvoir absolu) au XIII^e siècle donnent lieu à une condamnation très forte de l'homosexualité, considérée comme un « péché contre nature », avec, pour sanctions : la castration, la lapidation, le bûcher, la peine capitale et d'autres ignominies. À travers la redécouverte des chefs-d'œuvre de l'Antiquité, la Renaissance glorifie la beauté du corps masculin à travers les arts. Ceci étant, les persécutions contre les homosexuels s'intensifient, conduisant à une explosion des condamnations par rapport au Moyen-Âge. Au siècle des Lumières, l'homosexualité commence à faire l'objet de débats et non

11 BORILLO D., *L'homophobie*, Que sais-je?, 2002. Également à ce sujet, le livre de ROBERT H. ALLEN, *The Classical Origins of Modern Homophobia*, décrit l'évolution de l'homophobie dans l'Antiquité.

plus d'une condamnation pure et ferme, tandis que la Révolution française permet la décriminalisation des actes sexuels entre personnes du même sexe. Si les personnes homosexuelles ont connu des périodes de relative tolérance, le xx^e siècle s'est aussi illustré par des persécutions massives à leur égard (internement dans les camps de concentration nazis, port des « triangles roses » et purges homosexuelles stalinienne).

Sur près de la moitié de la planète, les comportements des LGBTI+ sont criminalisés et ils sont même passibles de la peine de mort dans une dizaine d'États. Ainsi, l'orientation sexuelle est encore aujourd'hui un motif d'emprisonnement sommaire, de torture et de meurtre. Pourtant, la pénalisation d'un comportement homosexuel entre adultes consentants constitue une violation du droit à la vie privée et du droit à la non-discrimination, qui sont l'un et l'autre protégés en vertu du droit international. Ceci place les États en infraction quant à l'obligation de protéger les droits fondamentaux de tous les individus, indépendamment de leur orientation sexuelle, de leur sexe et de leur identité de genre.

14 Nous le voyons donc, c'est surtout la perception sociale de l'homosexualité — et des critères de masculinité et de féminité — qui a beaucoup varié au cours de l'histoire, entraînant parfois avec elle des changements législatifs concrets.

Qui fait évoluer la législation...

Plusieurs dates marquent ainsi en Belgique l'avancée de la lutte en matière d'égalité des droits pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans* et intersexes (LGBTI+) :



- 1972 : Dépénalisation de l'homosexualité ;
- 1998 : Loi sur la cohabitation légale (première reconnaissance légale des couples de même sexe) ;
- 2003 : Loi ouvrant le mariage aux couples de même sexe ;
- 2005 : La Belgique est le 1^{er} pays à proclamer officiellement le 17 mai Journée nationale de Lutte contre l'Homophobie ;
- 2006 : Loi permettant l'adoption par les couples de même sexe ;

- 2007 : Concernant les transidentités : une première loi permet aux personnes transgenres de changer leur mention de genre (erronément encore appelé « changement de sexe » à l'époque) sur la carte d'identité. Les conditions en sont cependant extrêmement strictes et en désaccord avec plusieurs droits humains : attestation psychiatrique, suivi hormonal, stérilité ou stérilisation.
- 2017² : la loi de 2007 est adaptée, cette fois-ci elle se base sur l'autodétermination des personnes transgenres, qui peuvent alors changer leur « enregistrement de sexe » (M ou F sur la carte d'identité) à la suite de deux déclarations sur l'honneur : il n'y a plus de psychiatisation, médicalisation ni de stérilisation nécessaire. Le changement de prénom est également possible à la suite d'une déclaration à la commune de domiciliation. Cependant ces lois continuent à psychiatriser les mineur.e.s.

Par ailleurs, le Parlement européen a émis un communiqué concernant la résolution du 4 février 2014 contre l'homophobie et les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. À l'égard des personnes transgenres, il est fait mention de ceci : « Selon les députés, les États membres devraient 'instaurer des procédures de reconnaissance juridique du genre ou réviser celles déjà en place, en vue de respecter pleinement le droit des personnes transgenres à la dignité et à l'intégrité physique' ».

À Malte, la loi adoptée le mercredi 1^{er} avril 2015 (tant par la majorité que par l'opposition catholique) est un exemple dans la lutte contre l'homophobie et la transphobie. Le Gender Identity, Gender Expression and Sex Characteristics Act (GIGESC), vise à protéger les droits des personnes trans*, intersexes [...], en particulier le droit à l'autodétermination de son identité :

« Toute personne citoyenne de Malte a droit à la reconnaissance de son identité de genre ; le développement libre de sa personne selon son identité de genre ; être traitée en accord avec son identité de genre et, en particulier, être identifiée de cette façon dans les documents établissant son identité ; et l'intégrité corporelle et l'autonomie physique ».

21 Voir : igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/transgenre/legislation

Enfin, dernièrement, la Cour de Justice de l'Union européenne, dans son communiqué de presse n° 48/20, du 23 avril 2020³, affirmait: « Des déclarations homophobes constituent une discrimination en matière d'emploi et de travail lorsqu'elles sont prononcées par une personne qui a ou peut être perçue comme ayant une influence déterminante sur la politique de recrutement d'un employeur. Dans un tel cas, le droit national peut prévoir qu'une association a le droit d'agir en justice pour obtenir réparation des dommages, même si aucune personne lésée n'est identifiable. » Espérons que cela puisse faire jurisprudence devant nos tribunaux!

2 LES RACINES DE LA DISCRIMINATION

16 Stéréotypes et préjugés

Les stéréotypes et les préjugés sont souvent à l'origine des discriminations.

Stéréotype : généralisation simplifiée appliquée à un groupe entier de personnes, sans tenir compte des différences individuelles. Les stéréotypes sont des images figées, de l'ordre des croyances et des simplifications de la réalité. Ils visent souvent à justifier la conduite d'un groupe vis-à-vis d'un autre groupe. Certains stéréotypes peuvent paraître positifs au premier abord. Par exemple, on dit que les Québécois sont chaleureux. Cela revient à généraliser de façon abusive, car tous ne le sont pas. Voici d'autres exemples de stéréotypes :

- les personnes vivant dans certains quartiers sont dangereuses ;
- les patrons sont tyranniques ;
- les personnes pauvres sont fainéantes.

31 Arrêt dans l'affaire C-507/18 : NH/Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford

Préjugés : Le verbe « préjuger » signifie juger avant. C'est porter un jugement de valeur. Avoir des préjugés, c'est formuler un jugement inconsidéré et définitif sur une personne ou un groupe de personnes sans les connaître suffisamment. Le préjugé est une idée préconçue sur une personne ou un groupe de personnes. Un préjugé se fonde toujours sur un stéréotype. Parce que les préjugés nous sont inculqués par notre environnement social, s'en défaire demande une prise de conscience, un travail sur soi.

3

L'HOMOSEXUALITÉ ET LES TRANSIDENTITÉS POUR LES NUL.LE.S

L'homosexualité est un choix. FAUX

Être homo ou hétéro, c'est comme être droitier ou gaucher. Toutefois, les pressions sociales peuvent influencer le vécu des gays et des lesbiennes ou, parfois, les forcer à cacher leur orientation sexuelle. Malgré de nombreuses tentatives, aucune recherche scientifique n'a été concluante ou est restée inattaquable sur l'éventuelle présence d'un gène ou d'un trouble hormonal, ni établir de raisons psychiatriques, psychologiques ou sociologiques responsables de l'homosexualité.

Il est facile d'identifier les personnes gays et les lesbiennes d'un simple coup d'œil. FAUX

Être homosexuel.le ne signifie pas « efféminé » ou « garçon manqué ». Une minorité de personnes homosexuelles ont toutefois fait le choix d'adopter des codes d'apparences spécifiques et des signes distinctifs pour montrer une appartenance à une communauté. Ce sont eux et elles que les médias, à l'affût d'images « sensationnelles », mettent en avant. Mais adopter une attitude ou un look particulier n'est pas l'apanage des personnes LGBTI+ : la communauté hip-hop, les fans de manga, les gothiques, les syndicalistes, les supporters de foot... ont également des codes spéci-

Les gays et les lesbiennes occupent des emplois précis sur le marché du travail. FAUX

Au-delà du cliché dépassé du coiffeur, du danseur, du fleuriste, gays ou de la gardienne de prison lesbienne, les personnes homosexuelles travaillent dans tous les secteurs. Comme les personnes hétéros, iels font un choix de carrière en fonction de leur parcours, de leurs aptitudes ou de leurs passions, même si certains secteurs professionnels sont plus tolérants et accueillants que d'autres.

La transidentité est une maladie mentale. FAUX

La construction binaire du genre (femme/homme) est une invention sociomédicale qui crée l'illusion que le genre ne peut prendre que deux formes différentes. De par le monde, malheureusement, toute différence détectée au regard de la norme est a priori considérée comme une pathologie, à soigner. Les personnes transgenres ont même longtemps été affublées d'un diagnostic de maladie mentale dénommée « trouble de l'identité de genre » ! Or, les transidentités ont été retirées des maladies mentales par l'OMS, en 2019. Aussi, aucune personne ne devient transgenre ! Les êtres humains qui sont transidentitaires naissent avec cette particularité et devront faire avec cette différence parfois difficile à assumer.

18

Les personnes transgenres sont plus discriminées à l'embauche. VRAI

Il ressort d'une étude internationale⁴ que les chiffres du chômage parmi les personnes transgenres sont beaucoup plus élevés par rapport à la population en général, que les comportements vexatoires dus à l'expression du genre sont très fréquents et que des conflits surviennent souvent lorsque les autres travailleur.euse.s doivent partager des toilettes ou des vestiaires avec une personne transgenre. Les comportements vexatoires éventuels ou la discrimination ressentie peuvent avoir un impact à vie sur la confiance en soi de la personne concernée et sur sa participation au marché du travail.

4| Les personnes transgenres ont beaucoup de difficultés à trouver du travail en Belgique. Dans le cadre de la plus grande étude jamais réalisée en Europe auprès de personnes transgenres issues des 28 États membres, pas moins de 53 % de tou.te.s les répondant.e.s belges ont indiqué se sentir discriminé.e.s dans leur recherche d'emploi. La moyenne européenne s'élève à 37 %, et la Belgique semble être le plus mauvais élève de la classe. (*Being Trans in the EU – Comparative analysis of the EU LGBT+ survey data*, FRA, 2014).



4

IDENTIFIER LES DISCRIMINATIONS EN GÉNÉRAL ET SUR LA QUESTION DES PERSONNES LGBTI+ EN PARTICULIER

Discriminations

La législation anti-discrimination recense 5 types de comportements potentiellement discriminatoires.⁵

La discrimination directe

→ Exemple 1

Une personne est licenciée après que son/sa supérieur.e hiérarchique a appris qu'elle est homo/bisexuelle ou après que celle-ci a fait son coming out.

→ Exemple 2

Une personne trans* est renvoyée parce que l'employeur.euse a remarqué sa transition ou après son coming out.

Le 1^{er} exemple de licenciement constitue une discrimination « directe ». Aux yeux de la loi, les personnes homo/bisexuelles sont traitées « moins favorablement » que les personnes hétérosexuelles. Il y a discrimination sur base de l'orientation sexuelle.

51 Nous abordons ici 4 d'entre eux, le cinquième – le refus d'aménagements raisonnables – ne concernant que les discriminations fondées sur le handicap, ce qui ne constitue pas l'objet de cette brochure-ci. Vous pouvez par contre vous référer à d'autres brochures éditées par la CLCD pour en savoir plus à ce sujet (Voir sur le site du CEPAG).

Le 2^e exemple de licenciement constitue une discrimination « directe » également. Du point de vue de la législation, les personnes trans* sont traitées « moins favorablement » que les personnes cisgenres. Il y a discrimination, dans ce cas, sur base de l'identité de genre.

La discrimination indirecte

→ Exemple 1

Après négociation d'un cahier de revendications avec la délégation, une entreprise accorde à ses travailleur.euse.s une assurance groupe. Un.e travailleur.euse vivant en couple avec une personne de même genre reçoit les documents administratifs relatifs au second pilier de pension et assurance vie. l.el est dans l'impossibilité de les compléter car le document est rédigé uniquement pour les couples hétérosexuels (époux/épouse).

→ Exemple 2

Un homme trans* n'ayant pas effectué d'opération génitale (qui a donc un utérus) et ayant fait le changement sur sa carte d'identité ne bénéficie plus de suivis/remboursements gynécologiques (Non-pris en compte des besoins médicaux spécifiques).

20

Dans le 1^{er} exemple, une personne ne peut pas accéder à l'assurance du fait de son orientation sexuelle (qui est bien un critère protégé), qui n'a pas été prévue dans les documents à remplir ; et dans le 2^e cas, une personne ne peut pas accéder au même remboursement qu'une autre dans la même situation de soin de santé qu'elle, sur base de leur simple différence d'identité de genre. Ces deux discriminations sont donc clairement basées sur des critères protégés par la loi, mais de façon indirecte. La mesure se fonde sur un critère apparemment « neutre » qui n'est, à première vue, pas discriminant, mais à y regarder de plus près, un groupe de personnes est désavantagé du fait de son appartenance à un critère protégé.

Dans l'exemple 1, tou.te.s les travailleur.euse.s homo/bi-sexuel.le.s vivant en couple avec une personne de même sexe n'ont pas la possibilité de compléter ce type de document et donc de pouvoir bénéficier de cet avantage octroyé aux couples hétérosexuels.



Dans ce cas, une petite modification, en indiquant « conjoint 1/conjoint 2 », ou « partenaire » sur ce document pourrait éviter la discrimination indirecte.

Dans l'exemple 2, il y a visiblement un écart entre les formalités administratives que doivent accomplir les personnes qui changent de marqueur de genre sur la carte d'identité et la lecture binaire du numéro de registre national, notamment par les services de soins et les mutualités, qui fait que le remboursement de soins médicaux genrés (portant sur les organes génitaux) n'est pas prévu pour les personnes transgenres (ex : une femme transgenre, même si elle recourt à une vaginoplastie, aura toujours des soins à apporter à sa prostate ; ces soins ne seront a priori pas remboursés avec un numéro de registre national genré « F »).

Dans ce cas, plusieurs options pourraient être envisagées : que l'enregistrement de sexe ne soit plus mentionné sur les documents d'identité ; que l'accès à certains soins ou remboursements de mutuelle comme la gynécologie ou l'urologie ne soient pas systématiquement liés à l'enregistrement du genre indiqué sur la carte d'identité, mais soient directement liées à l'organe concerné par le soin.

L'injonction de discriminer

→ Exemple

Une entreprise ordonne à une agence d'intérim⁶ de ne pas retenir les candidat.e.s « excéntriques ».

Tout comportement consistant à enjoindre quiconque de pratiquer une discrimination est aussi interdit. L'entreprise « cliente » pourrait donc être poursuivie sur base de l'interdiction de l'injonction de discriminer, tout comme l'agence qui exécute ses directives discriminatoires. Dans ce cas-ci, potentiellement des personnes homo/bisexuelles et/ou trans* pourraient être écartées de l'emploi.

61 Le même type d'exigence pourrait être formulé par des client.e.s d'une société de Titres-Services.

Le harcèlement discriminatoire

→ Exemple 1

Sur le lieu de travail, une personne transgenre en transition ou après avoir fait son coming out est sujette à des moqueries à répétition.

→ Exemple 2

Dans une entreprise, une personne homosexuelle victime d'outing⁷ ou après avoir fait son coming out fait l'objet de blagues de mauvais goût à répétition.

Certain.e.s travailleur.euse.s et supérieur.e.s direct.e.s ont pratiqué à l'égard de ce travailleur ou cette travailleuse du harcèlement discriminatoire en raison de son « identité de genre » dans l'exemple 1 et en raison de son « orientation sexuelle » dans l'exemple 2. Dans le domaine du travail, le harcèlement, bien que discriminatoire, n'est pas maintenu dans la législation anti-discrimination mais est traité comme tout autre cas de harcèlement moral, sexuel ou de violence au travail par la législation sur le bien-être au travail (loi relative au bien-être des travailleur.euse.s du 4 août 1996) qui traite notamment des risques psychosociaux au travail. L'employeur.euse est tenu.e de mettre en place toutes les mesures de prévention afin d'éviter les situations qui pourraient représenter un danger pour les travailleur.euse.s. Iel doit réaliser l'analyse des risques avec l'aide des travailleur.euse.s et en est responsable. Iel doit aussi prendre des mesures correctrices pour supprimer les situations qui ne sont pas soutenables pour les travailleur.euse.s.

22



71 À la différence de la démarche volontaire qu'est le coming out, l'« outing » consiste à divulguer des éléments de la vie privée d'une personne (dont son homosexualité, sa bisexualité ou sa transidentité) sans son consentement explicite. Il s'agit alors d'une atteinte à la vie privée pouvant avoir des conséquences désastreuses pour la personne qui se retrouve exposée et fragilisée.

Focus sur la discrimination directe : à quelles conditions une différence de traitement est considérée comme une discrimination directe ?

Repardons des deux exemples de départ, pour rappel :

→ Exemple 1

Une personne est licenciée après que son/sa supérieur.e hiérarchique ait appris qu'elle est homo/bisexuelle ou après qu'elle ait fait son coming out.

→ Exemple 2

Une personne est licenciée après que son/sa supérieur.e hiérarchique ait appris qu'elle est une personne transgenre, du fait de son changement physique lors de sa transition ou après qu'elle ait fait son coming out.

Ces 2 exemples font-ils référence à des actes discriminatoires ?

Au sens de la loi, 3 conditions doivent être réunies :

Une personne est traitée (directement ou indirectement) de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable.

Dans notre exemple 1, les personnes homosexuelles et bisexuelles sont défavorisées par rapport aux autres travailleur.euse.s hétérosexuel.le.s : elles sont licenciées sans raison valable, sans aucun lien avec une faute qui aurait été commise par rapport au travail et qui pourrait justifier de manière objective et raisonnable le licenciement.

De manière analogue, dans l'exemple 2, les personnes trans* sont défavorisées par rapport aux autres travailleur.euse.s cisgenres.

La différence de traitement est basée sur un ou plusieurs critère(s) défini(s) par la loi genre et par la loi générale anti-discrimination de 2007⁸.

Critères reconnus pour qu'une discrimination existe aux yeux des deux lois précitées :

- **le sexe**. Sont assimilés au sexe depuis la loi de 2007 : la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe. Depuis la loi du 22 mai 2014, y sont également assimilées l'identité de genre et l'expression de genre. Enfin, la loi du 4 février 2020 a ajouté la paternité, l'adoption, l'allaitement, la procréation médicalement assistée (PMA) et les caractéristiques sexuelles ;
- **l'orientation sexuelle** ;
- l'âge ;
- l'état civil ;
- la naissance ;
- la fortune ;
- la conviction religieuse ou philosophique ;
- la conviction politique ;
- la conviction syndicale (englobe l'appartenance et l'affiliation à une organisation syndicale ainsi que l'activité syndicale) ;
- la langue ;
- l'état de santé actuel ou futur ;
- le handicap ;
- la caractéristique physique ou génétique ;
- l'origine sociale.



81 Il existe une 3^e loi de 2007 (loi racisme), pour les critères dit « raciaux », qui ne sera pas abordée dans cette brochure afin de ne pas l'alourdir ou la complexifier inutilement (cf. brochure CLCD « Embauche, Stop aux Discriminations »).

Dans notre 1^{er} exemple, lié au cas des personnes homo/bisexuelles, il y a présomption de discrimination par rapport au critère « **orientation sexuelle** », qui est protégé par la loi.

Dans notre 2^e exemple, lié au cas des personnes trans*, il y a présomption de discrimination par rapport au critère « **sexe/identité de genre** », qui est protégé par la loi.

Il n'est pas possible d'apporter une justification légalement acceptable à cette différence de traitement.

Dans certains cas, une justification peut être apportée.

- En cas de distinction directe fondée sur l'orientation sexuelle ou le sexe, la seule justification valable au regard de la loi est l'existence de ce qu'on appelle une exigence professionnelle essentielle et déterminante.
- En cas de distinction indirecte fondée sur ces critères, on ne parlera pas de discrimination à condition que la différence de traitement soit justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif soient reconnus comme appropriés et nécessaires.

Les deux exemples font référence à des distinctions directes, l'une fondée sur l'orientation sexuelle, la seconde sur le sexe.

Dans l'exemple 1, le fait d'invoquer que « l'entreprise doit se séparer de cette personne parce qu'elle est homo/bisexuelle ou parce que cette personne étant homo/bisexuelle, elle ne pourrait effectuer correctement son travail » n'est pas acceptable juridiquement (le fait d'être hétérosexuel. le n'est pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour une fonction).

On est donc clairement face à une discrimination envers les personnes homo/bisexuelles.

Dans l'exemple 2, le fait d'invoquer que « l'entreprise doit se séparer de cette personne parce qu'elle est trans* ou parce que cette personne étant trans*, elle ne pourrait effectuer correctement son travail » n'est pas acceptable juridiquement (le fait d'être cisgenre n'est pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour une fonction).

On est donc clairement face à une discrimination envers les personnes trans*.

Il existe différentes « justifications légalement acceptables », or, il est nécessaire dans chaque cas, de vérifier si la justification invoquée par la personne soupçonnée de discriminer est juridiquement acceptable. En cas de doute, n'hésite pas à nous contacter.

En résumé, discrimination ou pas ?

- Offre d'emploi qui exclut d'office certain.e.s candidat.e.s
ou
- Candidat.e, avec les mêmes compétences et aptitudes que d'autres, évincé.e d'office, refus de promotion, de formation... et ce, sur base d'un des critères protégés par la législation anti-discrimination
= **discrimination**, *a priori*!

SAUF si l'employeur.euse apporte une justification acceptée par la loi.

26

Le non-respect de la vie privée : l'« outing »

À la différence de la démarche volontaire qu'est le coming out, l'« outing » consiste à divulguer des éléments de la vie privée d'une personne (dont son homosexualité, sa bisexualité ou sa transidentité) sans son consentement explicite. Il s'agit alors d'une atteinte à la vie privée pouvant avoir des conséquences désastreuses pour la personne qui se retrouve exposée et fragilisée. L'outing n'est pas seulement un phénomène médiatique affectant des personnalités du spectacle ou de la politique. Les difficultés liées à la reconnaissance légale du genre et à la modification des documents d'identité exposent en effet au quotidien les personnes trans* à une situation d'outing permanent, qu'on peut ici qualifier d'institutionnalisé.⁹

9| Définition de Genres Pluriels (pour plus d'infos sur cette association, voir page 53).

Le non-respect de la vie privée, s'il est illégal et peut conduire à des poursuites judiciaires, ne constitue pas en soi une discrimination. Toutefois, il pourrait être utilisé pour défavoriser des candidat.e.s à l'embauche ou dans l'emploi et dès lors conduire à des décisions et à des comportements discriminatoires.

Les questions sur la vie privée ne se justifient que si elles sont pertinentes en raison de la nature et des conditions d'exercice de la fonction.

Par ailleurs, si certaines données personnelles sont recueillies, elles doivent être traitées de manière confidentielle.

Durant toute la relation de travail, personne ne peut être forcé à faire part de son orientation sexuelle ou de sa transidentité. Chacun.e est libre d'aborder ces questions, s'il le désire.

Attention !

Chacun.e peut avoir envie de dévoiler certains aspects de sa vie privée sur des réseaux sociaux, comme « Facebook »... mais, ces informations sont alors rendues « publiques » en toute légalité (pour autant que les conditions de diffusion soient respectées en accord avec la personne concernée).



5

L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE AU TRAVAIL

La discrimination sur base de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre reste encore un sujet tabou et très peu pris en compte dans le milieu du travail. Cela peut se traduire de plusieurs manières.

Au moment du recrutement

Tu es jugé.e sur ton apparence physique, ton attitude pas assez ou trop masculine ou féminine pour la fonction, le/la recruteur.euse appréhende une réaction négative des collègues, iel redoute des tensions ou des difficultés qu'iel devra gérer à l'avenir...

Dans le déroulement de la carrière

Tu es évincé.e d'une promotion, tu reçois une évaluation négative, tu n'as pas droit à la formation, on te refuse des droits et avantages extralégaux octroyés aux couples hétérosexuels, tu es harcelé.e, licencié.e en raison de ton orientation sexuelle ou de ton identité ou expression de genre.

Au quotidien dans l'entreprise ou l'administration

Tu subis des remarques, des insultes, des rires, des plaisanteries douteuses qui créent et font perdurer un climat homophobe ou transphobe. Tu es exclu.e des cercles de sociabilité en raison de ton orientation sexuelle, de ton identité de genre ou de ton expression de genre.

Les situations de discrimination méritent toujours d'être dénoncées et combattues. Toutefois, il faut un courage certain et beaucoup de force psychique pour le faire. De nombreuses circonstances peuvent justifier qu'une personne préfère rester silencieuse, notamment la crainte de représailles, une certaine fragilité psychique ou émotionnelle, des difficultés personnelles ou professionnelles, etc.

Comment se protéger contre les représailles ?

Moyennant le respect de certaines formalités, l'employeur.euse ne peut pas licencier ou modifier unilatéralement les conditions de travail du travailleur ou la travailleuse parce qu'il a introduit une plainte pour discrimination ou une demande d'intervention formelle pour violence ou harcèlement. Pour en savoir plus, rends-toi page 35 : « Protection contre le licenciement »

30

6 EN TANT QUE DÉLÉGUÉ.E COMMENT PEUX-TU AIDER UN.E AFFILIÉ.E VICTIME DE DISCRIMINATION ?



Le signaler

La FGTB wallonne a créé, en septembre 2008, la Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD) pour lutter contre toute forme de discrimination au travail, dont l'homophobie et la transphobie. Nous travaillons en étroite collaboration avec les Secrétaires permanent.e.s des différentes Centrales professionnelles.

Si tu es témoin ou victime d'homophobie ou de transphobie au travail, nous pouvons t'aider, n'hésite pas à compléter le formulaire « Point de contact discriminations » sur le site de la FGTB (coordonnées page 52).

Par ton témoignage, tu peux contribuer à améliorer notre expertise et mettre en lumière des situations discriminantes vécues.

Les personnes victimes de discrimination peuvent aussi :

→ Concernant « l'orientation sexuelle », déposer un signalement auprès d'UNIA (compétent notamment pour traiter des situations de discrimination envers les personnes lesbiennes, gays et bisexuelles)

ou

→ Concernant le « sexe », « l'identité de genre », « l'expression de genre » ou les « caractéristiques sexuelles », déposer un signalement auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) (compétent notamment pour traiter des situations de discrimination envers les personnes transgenres, intersexes, et/ou ayant une expression de genre non-normée).

Constituer un dossier

Concrètement, doit-on prouver la discrimination ?

La loi de 2007 prévoit un partage de la charge de la preuve.

C'est-à-dire que la personne qui se dit victime de discrimination doit avancer un début de preuve, quelques éléments de fait qui permettent de soupçonner de manière plausible qu'une discrimination a pu avoir lieu ; sur cette base, il appartient ensuite à l'employeur.euse de fournir des éléments concrets et objectifs permettant de prouver qu'il n'a pas discriminé.

Le dossier comporte-t-il suffisamment d'éléments qui laissent présumer une discrimination?

Les éléments de preuves peuvent être un mail, une lettre, un SMS, un message vocal, un enregistrement, un témoin...

Il est indispensable de recueillir tous les éléments à disposition :

- les éventuelles évaluations positives écrites les plus récentes ;
- les témoignages, menaces ou intimidations écrites ;
- les questions ou discussions écrites au sujet du/de la travailleur.euse qui souligneraient un climat suspicieux de la part de l'employeur.euse ;
- une chronologie des faits ;
- l'enregistrement d'une conversation (sans provocation) ;
- etc.

32

Si la discrimination est avérée, avec l'accord du/de la Permanent et le soutien du service juridique de la Centrale professionnelle, il faudra alors agir au sein de l'entreprise (cf. tableau résumé ci-dessous).

La CLCD, avec l'accord du/de la travailleur.euse discriminé.e (respect vie privée et RGPD), peut travailler en coopération avec des organismes publics compétents et/ou associations afin d'avoir plus de poids face à l'employeur.euse.



Action ponctuelle en cas de « discrimination flagrante »

Face à une situation clairement discriminatoire: que faire et comment faire en tant que délégué.e ?

Après t'être renseigné.e, il est indispensable de dénoncer la discrimination auprès de ton employeur.euse.

- Si l'employeur.euse donne une justification juridiquement acceptable au regard des textes légaux, aucune action immédiate n'est possible ! Mais il faut rester vigilant.e pour l'avenir et **travailler sur l'aspect préventif en soumettant des propositions alternatives pour éviter de futures discriminations** ;
- Si la justification donnée par l'employeur.euse n'est pas acceptable juridiquement, il faut le prévenir de sa contravention à la loi et lui demander de modifier sa pratique !

Deux cas de figure sont alors possibles :

- A. L'employeur.euse prend des mesures pour mettre fin à la discrimination : même si elles sont satisfaisantes, il faut rester vigilant.e pour l'avenir, travailler sur l'aspect préventif et proposer des alternatives non-discriminatoires.
- B. L'employeur.euse refuse toute discussion et ne modifie pas sa pratique discriminatoire : il faut alors lui rappeler les règles légales, mais aussi les sanctions, civiles ou pénales, qui pèsent sur lui/elle.

Dès lors :

- Si ce rappel ne change rien à la situation, il faut chercher **une solution négociée**. C'est souvent plus efficace qu'une démarche en justice qui risque d'être longue.
- Si cette négociation n'aboutit pas et que ton dossier est solide, tu avertis l'employeur.euse de l'intention des représentant.e.s des travailleur.euse.s d'introduire **une action en justice**.

Avec l'accord du/de la permanent.e de ta Centrale professionnelle, tu pourras être soutenu.e par l'Office de droit social (ODS) compétent. La CLCD pourra également venir en appui.

Recours et droits

Action en justice

À quoi peut prétendre une personne victime de discrimination ?

Au civil (Tribunal du travail) ou au pénal

Six mois de rémunération brute pour la personne discriminée, que ce soit à l'embauche (la rémunération à laquelle elle aurait pu prétendre si elle avait été engagée) ou dans l'emploi¹⁰.

Au pénal (en correctionnelle)

Au pénal, l'employeur.euse peut encourir une peine de prison et recevoir une amende en son nom propre et au nom de son entreprise.

Attention, la personne qui se prétend victime, aidée par l'Auditorat du travail, doit prouver la discrimination !

34

Délai de recours

Au civil, le.la travailleur.euse a **5 ans** pour porter plainte pour une discrimination à l'**embauche** et **1 an** pour un licenciement discriminatoire mais il est important de porter plainte au plus vite pour éviter de perdre des preuves, des témoins...

Au pénal, le.la travailleur.euse a **5 ans** pour porter plainte.

10| 3 mois si l'employeur.euse peut démontrer que la mesure mise en cause aurait été prise même en l'absence de la discrimination. Exemple : un.e vendeur.euse bisexuel.le en CDD ne voit pas son contrat renouvelé en raison de son orientation sexuelle mais l'employeur.euse parvient à démontrer que ce point de vente allait de toute façon fermer et que le licenciement allait intervenir quoi qu'il arrive.



Protection contre le licenciement

Principe

Pour permettre aux travailleur.euse.s de dénoncer des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sans crainte de représailles, une protection spéciale contre le licenciement a été prévue. Cela signifie que l'employeur.euse **ne peut pas licencier ces personnes ni prendre de mesure préjudiciable** à leur égard après la cessation des relations de travail (refus de fournir des références à un.e employeur.euse potentiel.le, refus de reconduire un contrat à durée déterminée...), **sauf pour des raisons totalement étrangères** à la demande d'intervention psychosociale formelle.

L'employeur.euse **ne peut pas non plus prendre de mesure préjudiciable** à l'égard de ces travailleur.euse.s pour des raisons liées à la demande d'intervention psychosociale formelle **pendant la relation de travail**. Pensons par exemple à la modification injustifiée des conditions de travail de ces travailleur.euses¹¹.

La charge de la preuve des motifs du licenciement et de la justification des conditions de travail modifiées **incombe à l'employeur.euse** pendant ces périodes :

12 mois après l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement/d'une plainte ;

- 12 mois après le dépôt d'un témoignage ;
- 3 mois après que le jugement soit passé en force de chose jugée, si le/la travailleur.euse a introduit une action en justice.

La protection contre le licenciement a une **durée indéterminée, mais la charge de la preuve est inversée au terme de ces périodes**.

111 Dans un certain nombre de cas, l'employeur.euse n'aura d'autre choix que de prendre une mesure vis-à-vis du.de la travailleur.euse ayant introduit une demande d'intervention psychosociale formelle (par exemple, la modification de son horaire de travail). Si la personne concernée considère ces mesures comme injustes, l'employeur.euse devra démontrer qu'elles sont proportionnées et raisonnables.

En d'autres mots, lorsque le/la travailleur.euse est licencié.e pendant ces périodes, l'employeur doit pouvoir démontrer que le licenciement n'est pas lié à la demande d'intervention psychosociale ou le témoignage. En revanche, si le/la travailleur.euse est licencié.e après ces périodes, iel peut encore invoquer la protection contre le licenciement, mais iel doit alors elle/lui-même prouver que le licenciement est lié à la demande d'intervention ou au témoignage.

Sanctions

En cas de rupture ou de modification des conditions de travail liées à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement, le/la travailleur.euse peut demander sa **réintégration** dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification des conditions de travail.

Dans deux cas, l'employeur.euse est redevable d'une **indemnisation** au/à la travailleur.euse :

36

- **lorsque l'employeur.euse refuse la demande de réintégration** dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification des conditions de travail et que le juge a estimé que le licenciement ou la mesure prise par l'employeur.euse était contraire à la protection contre le licenciement ;
- **lorsque le/la travailleur.euse n'a pas demandé sa réintégration** et que le/la juge a estimé que le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail était contraire à la protection contre le licenciement.

L'indemnité est égale, au choix du/de la travailleur.euse :

- soit à un montant forfaitaire correspondant à **la rémunération brute de 6 mois**,
- soit au préjudice réellement subi par le/la travailleur.euse. Dans ce dernier cas, le/la travailleur.euse doit prouver l'étendue de ce préjudice.

Cette indemnité n'est pas assujettie aux cotisations de sécurité sociale.



7

COMMENT AGIR GLOBALEMENT DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ EN TANT QUE DÉLÉGUÉ.E.S ?

Dans le cadre du Conseil d'entreprise (CE) ou à défaut, du CPPT¹²

La loi prévoit que le CE recueille des informations et émette des avis **concernant l'embauche, la formation, la promotion des travailleur.euse.s**.

- L'embauche relève essentiellement de la compétence du Conseil d'Entreprise (CE). En tant que délégué.e, tu as donc ton mot à dire et tu peux suivre les différentes étapes de l'embauche afin de détecter les éventuelles discriminations qu'elles pourraient comporter : formulaire d'embauche demandant le nom du conjoint, comportement empreint de préjugés de la part du recruteur... Tu peux t'inspirer du Code de conduite pour le recrutement et la sélection joint à la CCT n° 38. Il est recommandé de l'adopter en entreprise par le biais du règlement de travail ou d'une CCT d'entreprise.
- Les délégué.e.s en CE ont pour mission de contrôler l'accessibilité aux **formations**, les sommes allouées, ainsi que les plans de formation. Des informations peuvent être obtenues via le bilan social.
- Tout le personnel doit être informé des **promotions** dans l'entreprise : liste des tâches de la fonction à pourvoir, diplômes et compétences nécessaires à la fonction... L'affichage doit être

121 Dans les entreprises sans CE, le CPPT exerce les compétences du CE relatives à la protection de la vie privée des travailleur.euse.s. De plus, lorsqu'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise (et uniquement dans ce cas), les CPPT reçoivent plusieurs compétences « sociales ». Ils pourront alors exercer ces compétences qui sont normalement exercées par la délégation syndicale en l'absence de conseil d'entreprise.

visible et le délai raisonnable pour rentrer sa candidature. La procédure d'accès à la fonction doit être claire et transparente et connue de tous. Les informations économiques et financières délivrées en CE (arrêté royal du 27 novembre 1973 et loi du 23 avril 2008) permettent de prendre connaissance de l'organigramme de l'entreprise.

Dans le cadre du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT)

Le CPPT est compétent pour gérer la charge psychosociale et veiller au bien-être de l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Il a le devoir de protéger les travailleur.euse.s contre la violence et le harcèlement. Pour ce faire, il doit notamment identifier et prendre des mesures de prévention contre ces comportements.

38

Le rôle des membres du CPPT consiste également à être à l'écoute des travailleur.euse.s. Les travailleurs et travailleuses ont la possibilité de s'adresser directement à l'employeur.euse, à un membre de la ligne hiérarchique ou à un membre du CPPT en vue d'obtenir une intervention de cette personne.

Le CPPT donne son avis sur l'analyse générale des risques incluant les risques psychosociaux, sur les mesures qui en découlent et leur évaluation. Les délégué.e.s au CPPT sont en droit de demander comment l'employeur.euse a évalué les conséquences de l'organisation du travail (sur le long terme) sur la santé physique et mentale des travailleur.euse.s et sur le bon fonctionnement d'une équipe de travail. Il est ici question, par exemple, d'objectifs imposés, de pressions, de délais serrés, de situations de travail précaires ou encore d'un environnement de travail inadéquat. Une coordination avec les représentants au CE peut s'avérer utile. L'employeur.euse doit évaluer au moins une fois par an les mesures de prévention des risques psychosociaux.

Le CPPT se positionne également sur l'aménagement des équipements sanitaires (vestiaires, douches, WC).



Dans le cadre de la Délégation syndicale (DS)

Sur base de la CCT n°5, la Délégation syndicale est compétente pour les relations de travail dans l'entreprise, ce qui inclut les conditions d'accès à l'emploi, la promotion, la formation...

La DS contrôle le respect de la législation sociale et des CCT. Elle prend en charge et accompagne individuellement les travailleur.euse.s.

Par son rôle-moteur dans les négociations avec l'employeur.euse et par ses responsabilités à l'égard des travailleur.euse.s, la DS a un rôle fondamental en matière de lutte contre les discriminations. Pour cela, il est aussi nécessaire que tous les travailleur.euse.s se sentent impliqué.e.s. Les informer sur les dangers des pratiques discriminatoires de l'entreprise est essentiel.

En jouant collectif

Le travail collectif des délégué.e.s des différents organes est indispensable. Il est important de vérifier et de recouper toutes les informations obtenues : entre délégué.e.s CE/CPPT/DS.

La communication envers les travailleur.euse.s est aussi très importante. Les délégué.e.s ont droit à des valves syndicales pour communiquer les informations aux travailleur.euse.s (DS, CE, CPPT). Elles doivent être affichées sur des panneaux visibles et accessibles à tou.te.s.

8

COMMENT LES DÉLÉGUÉ.E.S PEUVENT- IELS AGIR DANS LES SECTEURS PUBLICS ?

Tout d'abord, les législations à portée générale relatives à la protection des travailleurs.euses et au bien-être au travail s'appliquent également au secteur public.

Une bonne connaissance de ces législations permet aux délégué.e.s d'être mieux armé.e.s afin d'appréhender ces questions; c'est la raison pour laquelle des formations sont proposées aux délégué.e.s.

Dans les organes de concertation compétents¹³

40

Les délégué.e.s syndicaux.ales ont la possibilité d'interpeller directement un membre de la ligne hiérarchique.

Ils donnent leur avis sur l'analyse générale des risques incluant les risques psychosociaux; les mesures mises en œuvre dans le cadre des plans d'action sont concertées et une information régulière du suivi de celles-ci doit être donnée.

Ils concertent l'organisation du travail et de ce fait sont attentifs aux conditions de travail (locaux, règlement de travail, fixation du cadre du personnel...).

Des enquêtes auprès du personnel sur le thème du bien-être au travail peuvent être organisées à l'initiative de l'organe de concertation; on y établit la méthodologie. Les résultats sont ensuite analysés et les mesures à prendre sont concertées avec les représentants syndicaux.

13| CPPT, Comité de Concertation de Base, Comité Supérieur de Concertation...

Dans les procédures de recrutement et de promotion

lels assistent en tant qu'observateur.trice syndical.e aux entretiens liés aux recrutements et promotions.

Dans l'accompagnement des affilié.e.s

lels assistent les affilié.e.s dans le cadre de leur défense, soit en intervenant directement ou via leur permanent.e syndical.e auprès de l'autorité, soit en les accompagnant auprès d'une personne de confiance ou d'un.e conseiller.ère en prévention des risques psychosociaux.

Dans les cas de discriminations pour lesquels aucune procédure de concertation n'est possible, le/la délégué.e doit faire remonter ces cas vers le/la Permanent.e qui analysera les possibilités d'actions à entreprendre avec l'appui éventuel du service juridique.

Les délégué.e.s informent les affilié.e.s sur les procédures mises en place en matière de lutte contre les discriminations.

À cet effet, des valves syndicales sont à disposition des organisations syndicales afin de communiquer les informations aux membres du personnel.

Dans le cadre de l'organisation syndicale

En matière de formation intersectorielle des délégué.e.s, une attention particulière est accordée à la problématique des discriminations de tous types, y compris celles liées à l'orientation sexuelle. Ainsi, des modules spécifiques de formation sont dispensés en régionale à l'attention des délégué.e.s, notamment sur le thème « violence et harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail » où le harcèlement en raison de l'orientation sexuelle est clairement évoqué.

9

POUR ALLER PLUS LOIN ET MODIFIER LES PRATIQUES GÉNÉRALES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La CLCD a élaboré un outil pour détecter les discriminations présentes sur le lieu de travail. Sur base d'un questionnaire complété par la délégation, nous analysons les résultats et lui faisons ensuite un retour de nos conclusions. La CLCD et la délégation établissent alors ensemble un plan d'actions à mettre en place sur le terrain, avec l'appui du/de la Permanent.e syndical.e concerné.e.

42

Les délégué.e.s peuvent faire intégrer au règlement de travail une clause de non-discrimination (par exemple, déclarer l'entreprise « entreprise contre l'homophobie et la transphobie »). Pour le privé uniquement, iels peuvent encore aller jusqu'à l'élaboration d'une CCT d'entreprise visant la lutte contre les discriminations, qui concrétiserait et développerait les dispositions des CCT n°38 et n°95.

La CLCD peut se charger de former les délégations et le personnel, en collaboration avec des partenaires publics ou associatifs compétents.

De manière générale encore, les délégations doivent agir promptement dans les cas de discriminations pour lesquels aucune conciliation ou autre procédure de concertation ne peut être mise en place. Il faut faire remonter ces cas, par l'intermédiaire des Permanent.e.s, aux services juridiques compétents ainsi qu'à la CLCD, en vue d'introduire éventuellement une action en justice.



Exemples d'actions concrètes à mener sur le lieu de travail, de façon générale

Être vigilant.e dès le recrutement

La discrimination peut déjà avoir lieu lors de la rédaction de l'offre d'emploi et pendant la procédure de recrutement, dès lors, les délégué.e.s peuvent demander à observer ces différentes étapes du recrutement afin de veiller au respect de la loi de 2007 et la CCT 38 (entreprises du privé).

Veiller à ce que l'employeur.euse respecte ses obligations

L'employeur.euse est soumis.e à plusieurs obligations.

Premièrement, l'employeur.euse a l'obligation « de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du/de la travailleur.euse ». Deuxièmement, l'employeur.euse est tenu.e de promouvoir le bien-être des travailleurs.euses sur le lieu de travail.

Iel a le devoir de protéger les travailleur.euse.s contre la violence et le harcèlement. Pour ce faire, iel doit notamment identifier et prendre des mesures de prévention contre ces comportements.

Iel incombe à l'employeur.euse de prévenir toute situation de violence ou de harcèlement moral ou sexuel portée à sa connaissance, et d'y réagir.

Enfin, il est interdit pour l'employeur.euse de discriminer, de traiter de manière distincte une personne en raison de son identité de genre, de son expression de genre, de son orientation sexuelle ou de ses caractéristiques sexuelles, au cours de la relation de travail (par exemple en matière de rémunération, horaires de travail, etc.).

« Toute personne a droit à un travail décent et productif, à des conditions de travail équitables et satisfaisantes [...], sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. » Principes de Yogyakarta¹⁴

14| Les principes de Yogyakarta, 18 décembre 2008, établis par une commission internationale d'experts en droit humains, rassemblent une série de principes juridiques relatifs à la protection et l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre.

La peur des réactions négatives est souvent un facteur déterminant pesant sur la décision de faire part de sa transidentité, de son homosexualité ou de sa bisexualité. Cette question est donc essentielle et inévitable que ce soit dans l'environnement interne de travail (collègues, supérieur.e.s...) ou externe, lorsque la nature du travail l'impose (client.e.s, partenaires...). À cet égard, l'employeur.euse joue un rôle important dans la prévention.

→ En interne

L'employeur.euse, qui dispose d'une autorité de droit sur les travailleur.euse.s et qui se doit d'assurer un environnement exempt de discrimination et de harcèlement, a le devoir de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour mettre fin à des attitudes négatives. Il pourra à titre d'exemple rappeler les principes et valeurs que chacun.e doit respecter individuellement, apaiser les craintes, informer sur la transidentité, etc.

Rappelons qu'il incombe à chaque travailleur.euse de participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleur.euse.s contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

44

→ Vis-à-vis des tiers

L'employeur.euse doit prendre en compte, dans sa politique de prévention en matière de bien-être, le fait que les travailleurs et les travailleuses entrent en contact avec des tiers (c'est-à-dire des personnes qui ne sont pas des travailleurs ou travailleuses de l'entreprise). Des mesures de prévention doivent être prises pour éviter aux travailleur.euse.s de subir un dommage à leur santé du fait de ce contact (par exemple par le biais de formation à la gestion de l'agressivité).

L'employeur.euse tiendra notamment compte du registre des faits commis par des tiers. Il s'agit d'un document de prévention qui enregistre les incidents spécifiques en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail dont estiment avoir été victimes les travailleurs et les travailleuses de l'entreprise de la part de tiers.

De plus, l'employeur.euse devra réagir aux comportements inappropriés des tiers lorsqu'il en a connaissance et dans la mesure de ses possibilités.



Le cas échéant, iel devra supporter la charge financière du soutien psychologique des travailleurs et travailleuses victimes de violence de la part de tiers.

Identifier clairement que la délégation/l'entreprise ou administration, institution...) est contre tout comportement discriminatoire, avec éventuellement un focus particulier contre les discriminations basées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre

L'instauration de mesures relatives à la mise en place d'un environnement accueillant pour les personnes LGBTI+ au travail est d'autant plus importante qu'il revient à l'employeur d'assurer une culture de travail positive.

Les mesures d'accompagnement et de soutien des personnes LGBTI+ au travail sont bénéfiques pour toutes et tous. La bonne compréhension et acceptation par l'équipe du travailleur ou de la travailleuse LGBTI+ participeront au bien-être général, élément essentiel pour la création d'une ambiance positive et productive dans la reconnaissance de chaque individualité.

Quelques pistes de réflexion générales qui devront être adaptées en considération de la situation et du contexte

Mettre en place une politique claire relative à la lutte contre les discrimination en intégrant la thématique des personnes LGBTI+ et une politique anti-harcèlement exemplaire. Il apparaît que lorsque l'entreprise affiche clairement son soutien aux personnes LGBTI+, les réactions des autres travailleurs et travailleuses sont significativement plus positives.

- Former et informer sur le plan individuel comme collectif afin de mieux cerner les enjeux et y apporter des réponses pertinentes. D'une manière générale, une approche proactive de l'information permet d'anticiper les problèmes et les rumeurs.
- Renseigner à la personne trans* une personne-ressource qui pourra l'accompagner individuellement.
- Tenir compte des aménagements nécessaires durant la période d'adaptation de l'apparence à l'identité de genre lorsque la personne trans* en fait la demande.

Lutter contre le sexisme dans l'espace public

Les personnes LGBTI+ peuvent aussi être victimes de sexisme, la législation « lutte contre le sexisme dans l'espace public » s'applique également sur le lieu de travail et les réseaux sociaux.

Pour aller plus loin :

igym-iefh.belgium.be/sites/default/files/92_-_lutter_contre_le_sexisme_fr.pdf

Inviter à signaler tout comportement discriminatoire sur le point de contact discrimination de la FGTB ou contacter directement la CLCD

Exemples d'actions concrètes à mener sur le lieu de travail, à l'attention des personnes trans*en particulier

46

- Éviter les termes Monsieur/Madame dans les formulaires et si ce n'est pas possible, laisser un espace pour répondre en toutes lettres.
- Renseigner à la personne trans* une personne-ressource qui pourra l'accompagner individuellement.
- Tenir compte des aménagements nécessaires durant la période d'adaptation de l'apparence à l'identité de genre lorsque la personne trans* en fait la demande.
- Utiliser le prénom social (ou prénom d'usage) au travail.

La loi du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres (cf. supra, page 15) permet aux personnes trans* de changer de prénom sur base de l'autodétermination. En cas de changement de prénom officiel qui entre dans le cadre de la loi, toutes les situations susceptibles d'être concernées par le changement de prénom doivent immédiatement être adaptées afin de respecter l'identité de la personne désormais en conformité avec l'état civil. À ce titre, le contrat de travail devra être adapté afin d'être conforme au nouveau prénom du/de la travailleur.euse



Lorsqu'il n'y a pas de changement de prénom officiel, les bonnes pratiques¹⁵ recommandent d'appliquer la loi anti-discrimination de 2007 (amendée en 2014 aux identités de genre et aux expressions de genre — cf. supra, page 24), à savoir de respecter l'identité de genre des personnes, en utilisant leur prénom et leur genre de confort.

Plusieurs situations peuvent se présenter :

→ Oralement

L'utilisation du prénom social ou prénom d'usage est une étape symboliquement importante pour la personne trans*. Dans une perspective de respect de la dignité et de promotion du bien-être de chacun.e, il convient de faire usage du prénom social du travailleur ou de la travailleuse qui en fait la demande.

→ Dans les rapports internes

Dans les rapports internes de l'entreprise, à la demande du travailleur ou de la travailleuse concerné.e, il est souhaitable de modifier tous les documents conformément au prénom social. Aucune documentation supplémentaire n'est nécessaire pour effectuer ces modifications dans les dossiers en interne.

Sur les documents sociaux

Les documents sociaux (tels que fiche de paie, contrat de travail, assurance...) doivent indiquer le prénom légal de la personne. Il est toutefois conseillé d'introduire une mention telle que « dit prénom social » à la suite du prénom légal afin de tenir compte de l'identité sociale de l'individu.

→ **Faire une check-list :**

- adresse e-mail ;
- carte de visite ;
- annuaire téléphonique ;

15| Notamment celles de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.

- site Internet de l'entreprise ou de l'institution ;
- organigramme ;
- listes de noms et répertoires ;
- plaques de bureau, etc.

→ **Modifier les marqueurs de sexe et de genre des documents administratifs ?**

La distinction entre marqueur de genre et de sexe est complexe car la frontière entre ces deux termes n'est pas strictement définie socialement. Dans la vie courante, les documents légaux utilisent à tort les deux marqueurs comme des équivalents substituables. Or, il est possible d'adopter des définitions plus strictes afin de les différencier clairement.

Le genre est la catégorie sociale (homme ou femme) à laquelle un individu s'identifie.

Néanmoins, le sexe d'une personne relevant de caractéristiques biologiques dont une partie n'est pas modifiable (ex : chromosomes), le sexe relève en réalité de la vie privée des individus et ne correspond pas forcément au « sexe enregistré » (« M » ou « F » sur la carte d'identité) légal de l'individu, qui lui est modifiable. Si un changement d'enregistrement de sexe a été effectué, il va de soi que le « sexe enregistré » doit immédiatement être modifié afin d'être en conformité avec le nouvel état civil de l'individu.

48

→ **Garantir le droit à la personne de bénéficier de congés pour toute absence relative à la transition/transidentité ?**

Il se peut que la personne trans* doive s'absenter pour des raisons liées à son identité de genre. Il n'existe pas de dispositions légales particulières à cet égard, c'est donc le droit commun qui s'applique.

Deux types d'absence peuvent être distingués :

- Absence pour raison de santé

L'exécution du contrat de travail est suspendue lorsque le/la travailleur.euse est en incapacité de travail.



→ Absence pour faire des démarches administratives
Le/La travailleur.euse a le droit de s'absenter pour les motifs habituels tels que les congés légaux, les congés sans solde, etc.

→ **Veiller à ce que le changement d'enregistrement de sexe n'influence pas le droit à la sécurité sociale.**

Toute distinction fondée sur la transidentité en matière de sécurité sociale ou d'avantages sociaux est considérée comme une distinction fondée sur le sexe.

→ Pensions

En ce qui concerne la pension légale de retraite, la transition ne peut pas avoir d'influence sur le droit à la pension légale de la personne tant pour l'âge que pour le montant. Toutefois, il faut être vigilant.e car le changement d'enregistrement de sexe et/ou de prénom à l'état civil peut mener à des calculs erronés, ou à l'omission d'une partie de la carrière entre deux périodes (de même que pour les impôts, certaines personnes ont reçu deux avertissements extrait de rôle!).

En ce qui concerne les pensions complémentaires, depuis le 10 mai 2007, la prise en compte du sexe dans le calcul des primes et prestations est désormais explicitement interdite.

→ Allocations familiales

Ni le changement de prénom ni le changement d'enregistrement de sexe ne viennent à modifier les liens de filiation et les droits, pouvoirs et obligations qui en découlent.

Pour des raisons de sécurité juridique, la personne désignée comme attributaire le reste même en cas de transition.

→ **Veiller au confort logistique**

Quels vestiaires/toilettes utiliser?

Les espaces séparés par genre sont souvent des endroits d'exclusion et de discrimination

pour les personnes trans*. Il est donc conseillé de permettre d'utiliser les infrastructures en considération de son identité de genre et expression de genre ainsi que de son niveau de confort personnel.

En fonction de la situation et du contexte, l'installation de toilettes non sexospécifiques ou d'horaires établis pour l'utilisation des vestiaires peuvent constituer des pistes de solution.

→ De quelle manière appliquer les codes vestimentaires ?

Toute discrimination sur la base de stéréotypes de genre et fondée sur l'identité et l'expression de genre est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe et est par conséquent interdite par la loi genre.

Toute discrimination fondée sur un code vestimentaire jugé non-conforme aux normes relatives au sexe est prohibée.

Autrement dit, le/la travailleur.euse trans* doit pouvoir s'habiller conformément à son identité de genre. Il/elle devra néanmoins se conformer aux mêmes normes vestimentaires que les autres le/la travailleurs.euses en ce qui concerne les vêtements de travail, les uniformes ou encore le respect de normes en matière de sécurité ou de décence par exemple. En effet, l'employeur.euse peut apporter des restrictions vestimentaires (par exemple dans le règlement de travail) pour des raisons légitimes, objectives et proportionnées. Il convient de préciser que toute mesure restrictive doit se rattacher à la nature de l'activité et répondre à un objectif précis.

50

→ Informer l'équipe (avec le consentement de la personne concernée) de la transition/transidentité d'un.e travailleur.euse ?

Il conviendra d'adapter le discours au contexte et à la situation. La personne trans* doit avoir explicitement consenti à dévoiler cette information sur sa vie privée. Il n'y a pas lieu d'aller au-delà des éléments consentis par cette dernière, dans le cas contraire il s'agirait alors d'outing.

Il s'agira d'une étape importante qui devra être envisagée au préalable par les parties concernées.





CONTACTS UTILES

CLCD – Cellule Lutte contre les Discrimination du CEPAG et de la FGTB wallonne

www.clcd.info

rue de Namur 47 – 5000 Beez (Namur)

E-mail : clcd@cepag.be

Point de contact discrimination FGTB : fgtb.be/discriminations

081 26 51 56

UNIA – Centre interfédéral pour l'égalité des chances

unia.be/fr

rue Royale 138 — 1000 Bruxelles

Formulaire de signalement : signalement.unia.be/fr/signale-le

0800 12 800

52

IEFH – Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

igvm-iefh.belgium.be/fr

rue Ernest Blerot 1 — 1070 Bruxelles

E-mail : egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

0800 12 800

Les CHEFF : Fédération des jeunes LGBTQIA+

lescheff.be

Les CHEFF sont une organisation de jeunesse reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles depuis 2014. Elle fédère actuellement sept pôles associatifs dont les membres sont des jeunes Lesbiennes, Gays, Bisexuel.le.s, Trans, Queers, Intersexué.e.s et Asexuel.le.s (LGBTQIA+). Ses pôles sont localisés dans les grandes villes de Belgique francophone, à savoir Bruxelles, Liège, Mons, Namur, Charleroi et Louvain-la-Neuve. Un pôle spécialisé sur les questions trans, queers et intersexuées (IdenTIQ) fonctionne comme un organe de consultation au service de l'association. Qui sait



mieux ce que vit un.e jeune LGBTQIA+ qu'un.e autre jeune LGBTQIA+ ? Les missions des CHEFF sont donc réalisées par des jeunes et pour des jeunes et sont au nombre de quatre : sensibilisation, sociabilisation, mobilisation, formation.

rue Eugène Hambursin 13 — 5000 Namur

081 22 09 19 ou 0486 35 43 61

E-mail : info@lescheff.be

GENRES PLURIELS ASBL

genrespluriels.be

Genres Pluriels est une association œuvrant au soutien, à la visibilité, à la valorisation, à l'amélioration des droits et à la lutte contre les discriminations qui s'exercent à l'encontre des personnes transgenres/aux genres fluides (personnes en transition, drag kings/drag queens, travesti.e.s, butchs, androgynes, queer . . .) et intersexes.

L'association se veut non seulement une structure d'accueil et de soutien pour ce public ainsi que son entourage, mais aussi une plateforme d'information, de formation, d'action, de vigilance, de recherche – dans une démarche de travail en réseau avec tous les acteurs d'une société ouverte à la diversité des identités humaines et culturelles.

E-mail : contact@genrespluriels.be

Arc-en-Ciel Wallonie : Fédération wallonne des associations LGBTI+

arcenciel-wallonie.be

rue Pierreuse 25 — 4000 Liège

04 222 17 33

SOURCES

lescheff.be : Guide des jeunes LGBTQIA+

Guide d'accompagnement pour les personnes trans* au travail, Brochure de l'IEFH

egalitefillesgarcons.cfwb.be/realite-ou-fiction/sexe-genre-et-stereotypes/sexe-et-genre-est-ce-la-meme-chose

Lexique campagne IEFH « Et toi t'es casé-e ? »

genrespluriels.be : Brochure Genres Pluriels.



TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----------|
| MINI-LEXIQUE POUR MIEUX COMPRENDRE LES TERMES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS DANS CETTE BROCHURE | 3 |
| Qu'entendons-nous par « sexe » et par « genre » ? | 3 |
| L'identité de genre (qui sommes-nous dans notre for intérieur ?): | 4 |
| L'expression de genre (quelle image renvoie-t-on ?) | 5 |
| L'orientation sexuelle (par qui sommes-nous attiré.e.s ?): | 5 |
| Le coming out, ou sortir du placard | 6 |
| Outing | 7 |
| Homophobie | 7 |
| Transphobie | 7 |
| Interphobie | 8 |
| | |
| INTRODUCTION | 10 |
| 1 L'HOMOSEXUALITÉ ET LA TRANSIDENTITÉ DANS L'HISTOIRE | 13 |
| Une question de perception... | 13 |
| Qui fait évoluer la législation... | 14 |
| | |
| 2 LES RACINES DE LA DISCRIMINATION | 16 |
| Stéréotypes et préjugés | 16 |
| | |
| 3 L'HOMOSEXUALITÉ ET LES TRANSIDENTITÉS POUR LES NUL.LE.S | 17 |
| | |
| 4 IDENTIFIER LES DISCRIMINATIONS EN GÉNÉRAL ET SUR LA QUESTION DES PERSONNES LGBTI+ EN PARTICULIER | 19 |
| Discriminations | 19 |
| La discrimination directe | 19 |

| | |
|---|-----------|
| La discrimination indirecte | 20 |
| L'injonction de discriminer | 21 |
| Le harcèlement discriminatoire | 22 |
| Focus sur la discrimination directe : à quelles conditions une différence de traitement est considérée comme une discrimination directe ? | 22 |
| La différence de traitement est basée sur un ou plusieurs critère(s) défini(s) par la loi genre et par la loi générale anti-discrimination de 2007. | 24 |
| Le non-respect de la vie privée : l'« outing » | 26 |
| | |
| 5 L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE AU TRAVAIL | 29 |
| Au moment du recrutement | 29 |
| Dans le déroulement de la carrière | 29 |
| Au quotidien dans l'entreprise ou l'administration | 29 |
| | |
| 6 EN TANT QUE DÉLÉGUÉ.E COMMENT PEUX-TU AIDER UN.E AFFILIÉ.E VICTIME DE DISCRIMINATION ? | 30 |
| Le signaler | 30 |
| Constituer un dossier | 31 |
| Concrètement, doit-on prouver la discrimination ? | 31 |
| Le dossier comporte-t-il suffisamment d'éléments qui laissent présumer une discrimination ? | 32 |
| Action ponctuelle en cas de « discrimination flagrante » | 33 |
| Face à une situation clairement discriminatoire : que faire et comment faire en tant que délégué.e ? | 33 |
| Recours et droits | 34 |
| Action en justice | 34 |
| Protection contre le licenciement | 35 |
| Principe | 35 |
| Sanctions | 36 |
| | |
| 7 COMMENT AGIR GLOBALEMENT DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ EN TANT QUE DÉLÉGUÉ.E.S ? | 37 |
| Dans le cadre du Conseil d'entreprise (CE) ou à défaut, du CPPT | 37 |

| | |
|---|----|
| Dans le cadre du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) | 38 |
| Dans le cadre de la Délégation syndicale (DS) | 39 |
| En jouant collectif | 39 |

8 COMMENT LES DÉLÉGUÉ.E.S PEUVENT-IELS AGIR DANS LES SECTEURS PUBLICS? 40

| | |
|--|----|
| Dans les organes de concertation compétents | 40 |
| Dans les procédures de recrutement et de promotion | 41 |
| Dans l'accompagnement des affilié.e.s | 41 |
| Dans le cadre de l'organisation syndicale | 41 |

9 POUR ALLER PLUS LOIN ET MODIFIER LES PRATIQUES GÉNÉRALES SUR LE LIEU DE TRAVAIL 42

| | |
|---|----|
| Exemples d'actions concrètes à mener sur le lieu de travail, de façon générale | 43 |
| Être vigilant.e dès le recrutement | 43 |
| Veiller à ce que l'employeur.euse respecte ses obligations | 43 |
| Identifier clairement que la délégation/l'entreprise ou administration, institution...) est contre tout comportement discriminatoire, avec éventuellement un focus particulier contre les discriminations basées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre | 45 |
| Quelques pistes de réflexion générales qui devront être adaptées en considération de la situation et du contexte | 45 |
| Lutter contre le sexisme dans l'espace public | 46 |
| Inviter à signaler tout comportement discriminatoire sur le point de contact discrimination de la FGTB ou contacter directement la CLCD | 46 |
| Exemples d'actions concrètes à mener sur le lieu de travail, à l'attention des personnes trans*en particulier | 46 |

CONTACTS UTILES 52

| | |
|---------|----|
| SOURCES | 54 |
|---------|----|

Éditeur responsable

Thierry Bodson, Administrateur délégué CÉPAG
rue de Namur 47 - 5000 Beez

Graphisme et Mise en page

Alain Detilleux | Krimineilzat productions

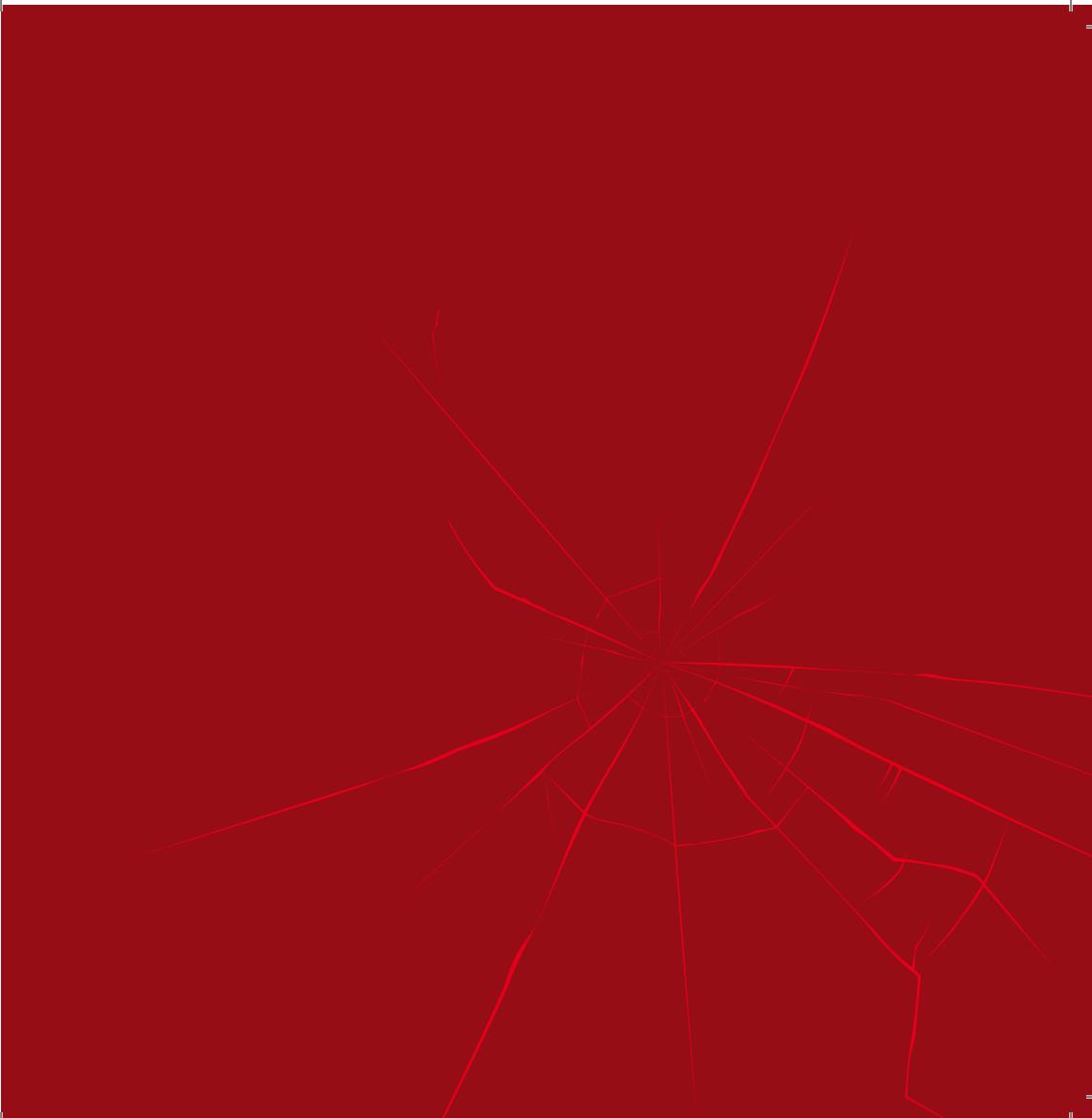
Mise à jour

juin 2020

Site Web

clcd.info





11

12

