

Comment agir ?

Ne pas réagir face à cette discrimination, c'est la légitimer. En tant que représentant(e) des travailleurs/euses, il est de **votre devoir** d'intervenir.

Quelques conseils :

- être à l'écoute des travailleurs/euses mis en difficulté au travail en raison de leur orientation sexuelle et les défendre face à la direction ;
- surveiller le respect de la Loi contre les discriminations ;
- dans la procédure d'accueil dans l'entreprise, prévoir une information sur la non-discrimination en particulier en prenant en compte l'orientation sexuelle ;
- proposer d'insérer une clause de non-discrimination dans le règlement de travail de l'entreprise pour promouvoir notamment l'égalité des sexes sur le lieu de travail en incluant explicitement l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Si, en tant que délégué(e), vous êtes confronté(e) dans votre entreprise à des discriminations sur base de l'orientation sexuelle ou à des propos homophobes, vous pouvez vous adresser à votre permanent(e) et solliciter l'accompagnement de la conseillère en diversité.

N'hésitez pas à prendre contact avec votre syndicat ! Nous sommes là pour vous soutenir et pour vous aider ! **Parce que la discrimination ne doit pas être une fatalité...**



Régionale bruxelloise de la CGSLB
Cellule diversité

tél. 02 210 01 03
mail diversite-bruxelles@cgsלב.be

www.cgsלב.be

L'amour n'a
pas de genre,
le travail non plus !



Le 17 mai, en Belgique et ailleurs dans le monde, c'est la journée mondiale de la lutte contre l'homophobie

L'homophobie ? C'est quoi ?

C'est un sentiment de rejet ou d'hostilité éprouvé par certaines personnes à l'égard des personnes homosexuelles ou supposées comme telles.

Ce sentiment d'aversion cache souvent un malaise ou de la peur par rapport aux attitudes ou aux comportements qui ne correspondraient pas à l'idée reçue de ce que doit être un homme ou une femme.

L'orientation sexuelle d'un travailleur ou d'une travailleuse, comme son origine, son âge, son état de santé, etc. ne peut **en aucun cas** constituer une source d'inégalité et de **discrimination**.

Pour la CGSLB, la lutte contre les discriminations est un **enjeu syndical majeur**. Nous avons notre rôle à jouer dans la réalisation d'un projet de société qui vise la pleine participation de chacun, chacune.

Un événement tel que la Journée internationale contre l'homophobie doit promouvoir la diversité, **l'égalité de traitement** de toutes et tous, et au niveau syndical, prendre une dimension de sensibilisation, d'action plus globale et de **défense des droits humains**. L'homosexualité est une orientation sexuelle et non une maladie...

Discrimination

La parole homophobe, comme xénophobe, raciste, sexiste ou antisémite, a tendance à se décomplexer.

Le dire ou le cacher ? Au travail, trop de personnes prendraient soin de dissimuler leur orientation sexuelle à leurs collègues et à leur hiérarchie.

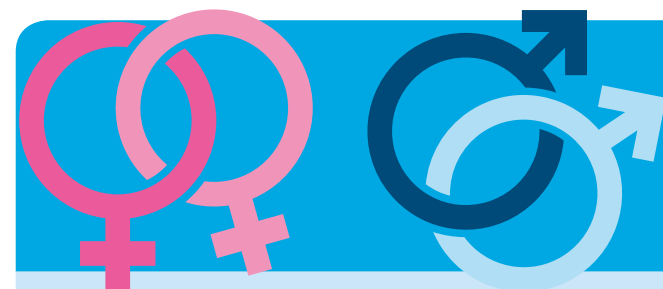
Les travailleurs/euses considèrent qu'elle ne relève pas de la sphère professionnelle. Ils, elles craignent que révéler son orientation sexuelle puisse porter préjudice... Malheureusement leurs craintes ne sont pas infondées.

Insultes, blagues devant la machine à café, harcèlement moral et/ou physique, discrimination à l'embauche ou licenciement abusif, blocage dans la carrière... telles sont les injustices auxquelles ils, elles sont confronté(e)s, dont ils, elles sont la cible.

Il est indéniable que la Belgique met en place des **lois dans un objectif d'inclusion** des personnes LGBTQI¹. Différentes lois protègent les personnes des discriminations basées sur l'orientation sexuelle : la loi genre, la loi anti-discrimination de 2007, la loi contre le harcèlement au travail, la loi visant tous les autres motifs de discrimination...

Néanmoins, les **LGBTQI** vivent encore des situations de rejet au quotidien notamment dans le monde de l'entreprise. Les victimes, quand elles ne sont pas paralysées par le mécanisme destructeur du harcèlement, hésitent à agir et craignent que les démarches ne soient trop lourdes et n'aboutissent pas au résultat espéré, et ce, malgré les garanties qu'apporte la législation en matière de droit du travail et de l'égalité de traitement.

¹ LGBTQI : lesbiennes, gays, bisexuels, trans, queer et intersexe



Pourquoi un enjeu syndical ?

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

- tous les travailleurs/euses ont le droit d'être **protégées** contre la discrimination ;
- les droits des LGBTQI sont des **droits humains** et ceux-ci sont au cœur de notre activité syndicale
- la syndicalisation des travailleurs/euses LGBTQI contribue à nous rendre plus forts et **plus représentatifs** de l'ensemble de nos membres et de tous les travailleurs/euses ;
- la discrimination à l'encontre des travailleurs/euses LGBTQI **ne diffère en rien** de la discrimination à l'égard d'autres groupes (pour des motifs d'âge, race, handicap, sexe et religion).

Conclusion

Notre investissement syndical doit donc demeurer de tous les instants quant à la sphère professionnelle où la discrimination et le harcèlement persistent, et n'épargnent pas les LGBTQI. C'est pourquoi nous pensons qu'il est primordial de considérer cette problématique et **d'agir à un niveau collectif** plutôt qu'individuel. La lutte contre l'homophobie doit être défendue au **même titre** que toute autre discrimination dans le respect des piliers qui soutiennent notre vision syndicale du **travailler – ensemble**.