



17 mai : Journée de lutte contre l'homophobie

E.R. : Michaël Dufrane – Boulevard Baudouin 8 – 1000 Bruxelles

LOVE HAS NO SEX! Work has NO gender!

Vous arrive-t-il d'utiliser le mot « pédé », « tapette », « gouine » ?

A.R.R.E.T.E.Z !

Ces « expressions », tombées dans le langage courant, sont loin d'être drôles ou anodines : elles sont totalement irrespectueuses et elles peuvent blesser. Ce sont des expressions homophobes et elles dépassent le cadre d'une relation de travail **SAFE**. Les personnes LGBTQIA+ vivent encore des situations de rejet au quotidien notamment dans le monde de l'entreprise : 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 et elles sont confronté-e-s.

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, et plus largement à l'égard des personnes appartenant à la communauté LGBTQIA+. 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

Et il ne s'agit pas d'un phénomène marginal : chaque année, Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes reçoivent des dizaines de plaintes pour discrimination et/ou harcèlement de personnes LGBTQIA+ subissant des comportements inappropriés sur le marché du travail. Et encore : de nombreuses situations ne sont pas dénoncées ou portées à l'attention de ces deux institutions !

Que dit la loi ?

Certaines personnes sont écartées de certains emplois, se voient refuser une promotion ou l'accès à une formation, sont licenciées de manière abusive, en raison de leur simple appartenance à la communauté LGBTQIA+

Ce n'est ni à cause d'un problème de qualification, ni en raison d'un manque de compétences : ces travailleur-euse-s sont purement et simplement victimes de discriminations et de harcèlement. Mais ces comportements à leur encontre sont inacceptables et **punis par la loi** !

En effet, différentes lois protègent les personnes LGBTQIA+ contre les discriminations et le harcèlement¹ !

Que faire en tant que délégué-e ?

Si vous êtes témoins d'insultes, de blagues douteuses, de harcèlement,... **A.G.I.S.S.E.Z !**

¹ Notamment : loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Ne pas réagir face à cette discrimination, c'est la légitimer. En tant que représentant·e des travailleur·euse·s, vous avez obtenu la confiance de vos collègues, il est de **votre devoir** d'intervenir et de prendre leur défense ! Et n'ayez crainte : vous êtes protégé par la loi contre les représailles ! La lutte contre l'homophobie doit être défendue au même titre que celles contre toute autre discrimination. Il est important de considérer cette problématique comme toutes les autres et d'agir à un niveau collectif et pas seulement individuel.

AGIR, c'est :

- être à l'écoute des travailleur·euse·s mis·e·s en difficulté au travail en raison de leur orientation sexuelle et les défendre ;
- Tenter une médiation informelle entre la victime et l'auteur de discrimination/harcèlement, en rappelant que c'est interdit par la loi
- Accompagner la victime et constituer des preuves
- Mettre le point à l'ordre du jour des organes de concertation et informer l'employeur de la situation
- Faire appel à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux
- Demander de l'aide aux expert.e.s, aux secrétaires permanents, au service juridique de la CGSLB, à UNIA ou à l'IEFH
- Faire de la prévention notamment via des campagnes de sensibilisation et proposer par exemple 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.

Abordez la question avec l'employeur, pensez aux lois anti-discrimination, rappelez les obligations légales à vos employeurs, ... prenez en main tous les outils qui peuvent vous aider à défendre vos collègues.

La responsabilité comme la solidarité font partie des valeurs syndicales et nous défendons tout le monde sans distinction aucune.

N'hésitez pas à prendre contact avec votre syndicat ! Nous sommes là pour vous soutenir et pour vous aider !

Coordonnées de contact

CGSLB : <https://www.cgslb.be/fr/secretariats/comtes>

Unia : <https://www.unia.be/fr/contacter-unia>

IEFH : <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/contact>

Avec le soutien d'Actiris

