

NON A L'HOMOPHOBIE!

La FGTB lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle



La force de la FGTB, ce sont les travailleurs/ses qui partagent ses valeurs d'égalité et de solidarité. C'est aussi la diversité de ses militants.

CCB
Centrale Culturelle Brusseloise - asbl

Le syndicat dans la ville
FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel
www.fgtbbruxelles.be

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LIÉES À L'ORIENTATION SEXUELLE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Au plan global, comme au sein de chaque société, personne ne devrait se sentir bafoué, dévalorisé, raillé (dévalorisé), au point d'être contraint de dissimuler honteusement (...) n'importe quel élément constitutif de son identité, pour pouvoir vivre au milieu des autres : chacun devrait pouvoir assumer, la tête haute, sans peur et sans rancœur, chacune de ses appartenances¹.

Dans le cadre de son action en faveur de la diversité sur les lieux de travail, la FGTB de Bruxelles a décidé de mener une campagne active de sensibilisation des délégués et militants, concernant les discriminations dont sont encore trop souvent victimes, sur le marché du travail et dans l'entreprise, les travailleurs/ses gays, lesbiennes, bisexuel(le)s transsexuel(le)s/transgenres (LGBT).

L'orientation sexuelle d'un travailleur ou d'une travailleuse, tout comme son origine, son âge, son état de santé... ne peut en aucun cas être une source d'inégalité.

Toutes les professions, tous les groupes sociaux, toutes les cultures sont concernés par la diversité des orientations sexuelles de ceux et celles qui les composent.

Les personnes LGBT affirment de plus en plus publiquement leur orientation sexuelle, au travers de leur participation à la vie culturelle, sociale et politique.

Cette visibilité grandissante signifie-t-elle, pour autant, que nous vivons désormais dans une société où les diverses orientations sexuelles sont totalement intégrées et acceptées ?

Malheureusement, il n'en est rien !

Trop souvent, les personnes LGBT continuent de faire l'objet de vexations et de discriminations lorsqu'elles affichent leur orientation sexuelle sur leur lieu de travail. Et ceci tant de la part de la direction que de collègues de travail.

Notre organisation syndicale combat les préjugés véhiculant toute vision normative de la sexualité et faisant de l'homosexualité une pratique contre nature. La FGTB proscrit toute forme de traitement inégal ou de mise à l'écart de travailleurs et de travailleuses du fait de leur orientation sexuelle. Elle est profondément attachée aux valeurs de tolérance et de liberté sexuelle, dans le respect, bien entendu, de l'intégrité et du consentement d'autrui.

1. In Amin Maalouf, *Les identités meurtrières*, édit. Grasset et Fasquelle, 1998, P.142.

Désignation

LGBT : lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres.

On parle aussi de plus en plus fréquemment de **LGBTQI** :

Q = Queer, désignant une personne qui refuse les catégories usuelles de sexe ou de genre ;

I = Intersexe, désignant une personne qui refuse la binarité de sexe et/ou se vit dans un sexe minoritaire (ni mâle, ni femelle, hermaphrodite...).

Holebi : homosexuels, lesbiennes et bisexuels.

Lesbigay : lesbiennes, bisexuels et gays.

Orientation sexuelle, identité de genre et homophobie : de quoi parle-t-on ?

L'orientation sexuelle est la sexualité essentiellement vécue et/ou pratiquée par une personne. Elle peut être définie comme étant un désir affectif et sexuel tant physique, érotique, qu'émotionnel pour une personne du sexe opposé (orientation hétérosexuelle), du même sexe (orientation homosexuelle) ou des personnes des deux sexes (orientation bisexuelle).

L'homophobie désigne le rejet de l'homosexualité ou des personnes homosexuelles. Les victimes en sont les homosexuel(le)s, mais aussi toutes les personnes dont le comportement ou l'apparence ne correspondent pas aux représentations traditionnelles de la féminité et de la masculinité.

L'identité de genre est une notion qu'on oppose à l'identité sexuelle pour dépasser la vision biologique de la sexualité (sexe masculin et sexe féminin). Les identités de genre sont en réalité définies socialement : elles correspondent à ce que la société attend des femmes et des hommes dans un contexte social, culturel et historique donné (comportements, habillement, tâches...). Une personne peut avoir une identité de genre qui ne correspond pas à ce qu'on attend d'une personne de son sexe biologique dans une société déterminée, et se trouver, de ce fait, victime de préjugés ou de comportements discriminants.

Transgenre désigne, de manière générale, une personne qui ne s'identifie pas au rôle socialement et culturellement assigné à son sexe biologique.

Travesti(e) désigne une personne qui porte des attributs généralement associés aux personnes du sexe opposé.

Transsexuel(le) désigne une personne qui ressent qu'elle vit dans la peau d'une personne du sexe erroné.

Les discriminations liées à l'orientation sexuelle sur les lieux de travail

Deux études récentes révèlent les discriminations dont sont particulièrement victimes les personnes LGBT sur les lieux de travail.

Elles constatent que les personnes LGBT **cherchent généralement à dissimuler leur orientation sexuelle lors de l'embauche et de la phase d'intégration dans l'entreprise.**

La crainte d'être *démasqué* induit généralement un réel mal-être au travail ainsi qu'une hyper-vigilance, afin d'éviter toute situation où l'orientation sexuelle pourrait être sujette à discrimination.

Les personnes LGBT font en outre généralement état de **refus d'embauche ou d'avancement, de mauvaise évaluation injustifiée, de dénis de droits, de licenciement abusif, mais aussi de blagues douteuses, de mise à l'écart, voire de harcèlement, de violence verbale et physique à leur égard.**

Situation des Lesbigay dans le monde du travail²

L'étude a été réalisée auprès d'un public ayant une formation de niveau supérieur ou universitaire et exerçant des fonctions d'employés ou de cadres.

Plus d'un répondant sur deux dit avoir tu son orientation sexuelle durant la phase d'intégration dans l'entreprise. L'étude révèle que l'orientation sexuelle des répondants a un réel impact sur le façonnement de leur carrière : choix du travail (reconnu comme « lesbigay friendly »), du secteur ou de l'entreprise ; choix de développer sa propre entreprise, pour échapper à l'homophobie.

La mise hors jeu lors de promotions serait la discrimination la plus souvent mise en évidence par les répondants.

En outre, un certain nombre déclare avoir été victime de licenciement abusif, de discrimination à l'embauche, d'un refus de promotion ou de formation et d'une mise à l'écart « pour les besoins de l'entreprise ».

Situation au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière¹.

Seule une minorité de répondants a dévoilé son orientation sexuelle sur son lieu de travail. Les travailleurs LGBT font état d'un sentiment de crainte permanent et de vigilance accrue afin d'éviter les situations où leur orientation sexuelle pourrait devenir sujet à discrimination.

Les cas de discrimination et de harcèlement sont particulièrement explicites et caractérisés par une violence symbolique ou verbale forte, qui peut être liée à une homophobie décomplexée dans certains environnements de travail.

On constate également, dans certaines fonctions, une *surmasculinisation* - visant à montrer que l'on maîtrise les qualités supposées typiquement masculines - de la part de certains travailleurs LGBT.

². Étude exploratoire - réalisée par le Hoger Instituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) et la KUL, à l'initiative du Centre pour l'Égalité des Chances et la lutte Contre le Racisme - Avril 2010.

Écart salarial ?

Aucune étude à ce jour n'a pu démontrer en Belgique un écart salarial entre les travailleurs/ses hétérosexuel(le)s et les travailleurs/ses homosexuel(le)s.

Par contre, une étude française de 2009² révèle un désavantage salarial des homosexuels hommes par rapport à leurs homologues hétérosexuels, autant dans le secteur public (-5,5%) que privé (-6,5%). Les travailleurs homosexuels âgés en sont plus victimes que les jeunes dans les deux secteurs.

Dans le secteur privé, la discrimination salariale touche plus particulièrement les hommes homosexuels qualifiés.

Par contre, l'étude n'a pu conclure à une discrimination salariale à l'égard des lesbiennes.

La lutte contre la discrimination, un combat syndical

S'occuper de discriminations ne revient-il pas à se détourner des véritables enjeux syndicaux, c'est-à-dire de la persistance des inégalités sociales et économiques ?

Non ! La discrimination ne peut être envisagée en-dehors du contexte global des rapports de force inégalitaires qui caractérisent notre système économique. Les politiques de diversité doivent donc être considérées comme faisant partie de l'ensemble des mesures structurelles nécessaires pour lutter contre les dérives d'un système ultra libéral qui amènent une redistribution inégalitaire des richesses. L'émancipation des groupes traditionnellement discriminés passe, ainsi, par l'accès au travail, mais requiert aussi que leur soit garantie l'égalité de traitement dans les autres domaines de la vie sociale comme l'enseignement et la formation, le logement, les services collectifs, la santé.

En tant que syndicat socialiste, notre rôle est de faire de la lutte contre la discrimination un combat permanent pour que chacun ait la possibilité de trouver un emploi convenable, dans lequel il puisse évoluer, et ce, quels que soient ses origines, son genre, son orientation sexuelle, son âge, son statut, son lieu d'habitation...

« (...) tant que la place d'une personne dans la société continue de dépendre de son appartenance à telle ou telle communauté, on est en train de perpétuer un système pervers qui ne peut qu'approfondir les divisions; si l'on cherche à réduire les inégalités, les injustices, les tensions raciales ou ethniques ou religieuses ou autres, le seul objectif raisonnable, le seul objectif honorable, c'est d'œuvrer pour que chacun, pour que chaque citoyen soit traité comme un citoyen à part entière, quelles que soient ses appartenances »³.

Viser un groupe en particulier, ne revient-il pas à figer des personnes dans une appartenance unique ?

Il ne s'agit pas, ici, de figer les revendications identitaires, ni de considérer les personnes LGBT comme formant un groupe homogène, mais bien d'envisager la discrimination dans le cadre des rapports de domination qui l'engendrent.

C'est bien le système qui met les travailleurs en concurrence qui est en cause : il est en effet incontestable que les discriminations sont l'une des causes du chômage et de la précarité professionnelle de nombreux travailleurs. Elles se manifestent, en outre, de manière particulièrement aiguë lorsque le chômage est important : pour obtenir les postes de travail, la concurrence entre travailleurs augmente et les comportements discriminatoires contribuent à affaiblir la position de certaines catégories de travailleurs sur le marché du travail (« les homosexuels », « les personnes handicapées », « les femmes », « les personnes d'origine étrangère », « les travailleurs âgés », etc.). Ainsi, les conditions difficiles sur le marché de l'emploi favorisent une vision restrictive et normative du travailleur, certaines « caractéristiques », présumées ou réelles, devenant motifs à discrimination.

Deux enjeux syndicaux majeurs sont ainsi à l'œuvre dans le combat contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle :

- l'émancipation des travailleurs et des travailleuses ;
- l'unité des travailleuses et des travailleurs.

Au niveau européen

Lors de sa réunion à Bruxelles, le 4 décembre 2009, le Comité exécutif de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) a adopté les recommandations pour des mesures et activités visant à promouvoir l'égalité des droits, le respect et la dignité pour tous les travailleurs, quelles que soient leur orientation sexuelle ou identité de genre.

Pour la CES :

« Les droits des LGBT sont des droits humains et occupent une place centrale dans les activités syndicales. À notre époque, il est impossible pour les syndicats d'ignorer ces sujets » ;

« Les LGBT sont souvent invisibles sur les lieux de travail et souvent leurs droits ne sont pas reconnus ou leur sont refusés » ;

« La discrimination contre les travailleurs LGBT n'est pas différente de la discrimination à l'encontre d'autres groupes ; tous les travailleurs ont le droit d'être protégés contre la discrimination » ;

« Le recrutement et l'organisation des travailleurs LGBT contribuent au renforcement des syndicats et à la représentativité de tous leurs membres et des travailleurs en général ».

2. *Moins égaux que les autres ? Orientation sexuelle et discrimination salariale en France*, Thierry Laurent, Ferhat Mihoubi, centre d'études des politiques économiques (EPEE), FR CNRS n°3126 : travail, emploi et politiques publiques (TEPP), Université Evry Val d'Essonne et UniverSud Paris, décembre 2009.

3. In Amin Maalouf, op cit, p.172.

Vers l'acquisition progressive de droits

19ème – début 20ème - théories « scientifiques » explicatives de l'homosexualité, médicalisation et recherche de « méthodes » pour la « guérir »;

1972 – dépénalisation de l'homosexualité en Belgique;

1973 – sortie de l'homosexualité des maladies mentales par l'Association Américaine de Psychiatrie;

1985 – âge de la majorité sexuelle identique pour les relations hétérosexuelles et homosexuelles (auparavant, 15 ans pour hétéro et 18 pour homo);

1990 – l'Organisation Mondiale de la Santé retire l'homosexualité de la liste des maladies mentales;

1998 – loi instaurant le contrat de cohabitation légale entre les personnes de même sexe en Belgique;

2003 – première loi anti-discrimination belge, reprenant l'orientation sexuelle comme motif de discrimination;

2003 – loi instaurant l'accès au mariage pour les couples du même sexe en Belgique;

2005 – 17 mai - première journée mondiale de lutte contre l'homophobie en Belgique;

2006 – loi belge instaurant l'accès à l'adoption aux couples de même sexe

2007 – nouvelles lois belges anti-discrimination (voir ci-dessous : « les outils juridiques »).

Promouvoir l'émancipation des travailleurs et des travailleuses

Le mouvement syndical demeure très attaché à une série d'acquis, obtenus de haute lutte, en termes d'égalité entre les hommes et les femmes, de mixité et de liberté sexuelle.

La FGTB a depuis longtemps pris part à un certain nombre de combats liés à la sexualité. Citons par exemple la lutte pour le droit à l'avortement et à la contraception, la proscription des mutilations sexuelles.

Les rapports sexuels s'inscrivent en effet dans un contexte social, politique, juridique, idéologique et culturel.

Avant que n'ait eu lieu la « révolution sexuelle » des années septante, la sexualité était principalement considérée dans ses fonctions de reproduction et de transmission des gènes, des noms et des biens au sein du couple marié. La reproduction sexuelle permettait ainsi la « reproduction de l'ordre social » à travers la filiation légitime. Dans ce cadre, l'hétérosexualité était la norme et peu importait le consentement: la femme mariée étant sensée être disponible à son mari. L'adultère, surtout féminin, était pénalisé.

La révolution féministe et sexuelle des années 60 et 70 a produit, du moins en théorie, l'égalité entre les hommes et les femmes et la mixité sexuelle dans la société.

C'est ainsi la notion de consentement qui va caractériser l'approche juridique de la sexualité et définir ce qui est licite ou illicite. Tout rapport sexuel est admissible s'il a lieu entre personnes consentantes (et en âge ou dans l'état mental de donner ce consentement). Ainsi, l'homme marié ne peut contraindre son épouse à avoir des rapports sexuels avec lui et le viol, même dans le cadre du mariage, est pénalisé. Par contre, l'adultère ne fait plus l'objet de poursuites judiciaires.

Cela étant, s'il y a incontestablement une avancée juridique et institutionnelle, **on constate que la représentation sociale de la sexualité reste encore fortement marquée par les rôles prescrits socialement et que les rapports de force discriminants persistent**⁴. On le sait, les femmes sont encore loin d'avoir atteint l'égalité avec les hommes, notamment en matière de salaire. De même, le modèle dominant demeure l'hétérosexualité⁵.

Ainsi, « tant que l'homosexualité reste une question purement théorique, une question d'éthique et de droit, peu de gens en font un problème. Mais, quand elle devient visible et que les lesbis affichent leur homosexualité, il s'avère que de nombreuses personnes ont encore des difficultés à l'accepter »⁶.

La FGTB de Bruxelles rejette toute vision naturalisante de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Elle défend le droit de chacun de vivre librement sa sexualité, dans le respect de la liberté et de l'intégrité d'autrui, et promeut l'émancipation de tous et toutes de la domination entre les genres et les sexualités.

4. Une enquête française de 2008 révélait ainsi que plus d'un homme sur deux et de deux femmes sur cinq ont encore une attitude négative à l'égard de l'homosexualité.

5. On parle ainsi d'androcentrisme et d'hétérocentrisme ou d'hétéronormativité.

6. Centre pour l'Egalité des Chances et de Lutte contre le Racisme, «Discrimination - diversité», rapport annuel 2010, p.19.

Favoriser l'unité des travailleuses et des travailleurs

Le mouvement syndical est par définition un mouvement intégrateur : cette intégration se fait par le biais de l'intégration économique et sociale, donc par le travail.

Dans les rapports de force avec les employeurs et les détenteurs du capital privé en particulier, il importe au syndicat d'assurer la plus large unité des travailleurs, par de-là la pluralité des cultures, des identités et des origines. Ceci bien entendu renforce les travailleurs dans leurs rapports avec l'employeur : la discrimination divise et rompt la solidarité, alors que des travailleurs unis sont plus à même de défendre leurs intérêts auprès des directions d'entreprise. Ainsi, la solidarité entre les travailleurs est un outil syndical essentiel pour atteindre nos objectifs.

En outre, certaines revendications de groupes particuliers peuvent amener une amélioration des conditions de travail de tous. En défendant la diversité, on a davantage de chances d'arriver à ce que des besoins variés soient satisfaits pour tous les travailleurs. Les problèmes auxquels ces groupes sont confrontés au travail, sont souvent aussi des problèmes pour d'autres membres⁷. Il s'agit d'obstacles qui existent depuis longtemps dans l'entreprise et qui doivent être portés à l'ordre du jour du Conseil d'Entreprise ou du CPPT.

Enfin, que certains groupes soient maintenus hors du marché du travail ou dans des sous-statuts concerne tous les travailleurs, parce qu'ils risquent tous, *in fine*, de voir leurs conditions de travail se détériorer.

La FGTB de Bruxelles accueille et respecte tous les travailleurs, toutes les travailleuses dans leur singularité et dans leurs différences, dans le souci primordial de les unir dans l'action collective en faveur d'une amélioration des conditions communes de vie et de travail.

Comment agir sur les lieux de travail ?

Face à l'importance et à la récurrence des phénomènes de discrimination, tant dans les procédures de recrutement que de gestion du personnel à l'intérieur des entreprises, il est indispensable de susciter la participation de tous et toutes afin de relever, ensemble, le défi de l'égalité et de la solidarité au travail. Car ***ce combat ne peut qu'améliorer les relations de travail dans les entreprises et permettre à tous d'avoir une place dans la société, de participer à celle-ci et d'y être reconnu.***

CAS 1

C'est la pause café. Vous discutez de tout et de rien entre collègues, du dernier WE, des enfants. À un moment, un de vos collègues interpelle X en riant « Et toi alors, quand est-ce que tu te maries ? ». X ne répond pas, il a la réputation d'être timide, voire introverti. Une collègue lance « Il ne veut pas se caser mais continuer à draguer toutes les filles comme un ado ! ». Tout le monde rit. « Peut-être qu'il ne veut pas de femme, que c'est l'autre « bord » qui l'attire ! Attention les mecs, surveillez vos arrières ! » ajoute un autre sur un ton blagueur. Éclat de rire général...

Vous êtes délégué du personnel. Vous ne connaissez rien de la vie privée de X, et peu importe. Il vous semble que ce genre de blague n'est pas anodine, mais vous ne voyez pas vraiment ce que vous pourriez y faire.

CAS 2

Y a assisté de loin à la scène. Elle vit depuis 5 ans avec sa compagne, mais n'en a jamais parlé sur son lieu de travail. Vu le contexte général, elle fait même de son mieux pour que cela ne se sache jamais. La vie au travail est une véritable source de stress au quotidien. Elle fuit toutes les situations où elle peut être amenée à devoir parler de sa vie privée, ne participe jamais aux fêtes du personnel, au dernier verre après une réunion. Elle se met tellement en retrait qu'elle n'a pas postulé lorsqu'un poste qui l'intéressait a été ouvert. Et personne n'a pensé à elle.

Vous ne connaissez pas non plus la vie privée de Y, mais son malaise au travail ne vous a pas échappé. Vous ne voulez pas la gêner en l'abordant directement, mais il vous semble pourtant qu'il est de votre rôle de faire quelque chose pour elle.

Acte 1 = Prévenir la discrimination et les inégalités de traitement

Idéalement, il devrait être du choix du travailleur ou de la travailleuse de faire connaître ou non son orientation sexuelle sur son lieu de travail. Ce choix ne devrait en aucun cas être dicté par la peur d'être discriminé ou harcelé, et encore moins donner lieu à ce type de comportement de la part de collègues ou de la direction.

Même en-dehors de toute situation de discrimination manifeste d'une personne LGBT, il est intéressant que les représentants des travailleurs s'interrogent sur le climat général à l'égard des personnes LGBT dans leur entreprise.

• la direction communique-t-elle sur la question de la non-discrimination ? de la diversité sexuelle ? du genre ?

⁷. On peut citer par exemple le congé parental qui ne bénéficie pas qu'aux femmes mais également aux pères qui veulent s'impliquer dans l'éducation des enfants.

- les blagues entre collègues sont-elles souvent influencées par les préjugés sexistes ? les stéréotypes de genre ? l'homophobie ?
- la procédure en cas de harcèlement est-elle suffisamment connue de tous/tes les travailleurs/euses ?
- quelles-sont les actions mises en place en matière de bien-être au travail ?

Les représentants des travailleurs peuvent également proposer des actions à leur direction, qui iront dans le sens d'une plus grande ouverture à la diversité, que ce soit dans le cadre de leur mandat en CE (communication dans l'entreprise, politique de formation...) ou en CPPT (bien-être au travail, lutte contre le harcèlement...).

Acte 2 = Agir en cas de discrimination ou d'inégalité de traitement

Le combat pour l'égalité des droits doit avant tout reposer sur l'application des lois contre la discrimination et le harcèlement, ainsi que des conventions collectives visant l'égalité de traitement.

Différentes dispositions légales peuvent être invoquées

La loi de mai 2007 contre la discrimination

La loi contre la discrimination vise 12 motifs, dont l'orientation sexuelle. Elle offre aux victimes de discrimination une protection de la victime ou des témoins (protection contre le licenciement), des outils pour prouver la discrimination subie et une réparation effective via un système d'indemnité financière. En outre, il y a inversion de la charge de la preuve (dès lors qu'il y a suffisamment d'éléments pour présumer l'existence d'un acte discriminatoire, c'est à l'employeur qu'il appartient de prouver qu'il n'a pas discriminé...).

En cas d'infractions, les peines peuvent être aggravées si le mobile est la haine ou le mépris fondé, notamment, sur l'orientation sexuelle⁸.

Les conventions collectives de travail

Un certain nombre de conventions collectives a aussi trait à la lutte contre la discrimination sur les lieux de travail.

Dans le cas qui nous occupe, retenons la **CCT n°38**, concernant l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection des travailleurs, et la **CCT n°95** concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

La loi contre le harcèlement

La loi prévoit que l'employeur prenne un certain nombre de mesures de prévention du harcèlement, en concertation avec le CPPT (ou, à défaut, avec la DS). Ainsi, la désignation d'une personne de confiance au sein de l'entreprise, si elle est nécessaire, n'est pas suffisante. S'il faut une prise en charge individuelle, il est important que les délégués puissent avoir une idée de la fréquence et de la récurrence de ce genre de fait au sein du personnel de l'entreprise et puissent le mettre en lien avec d'éventuels manquements dans l'organisation du travail.

8. Pour des exemples de condamnations, voir Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, «Discrimination - diversité», rapport annuel 2010.

On peut également ajouter les **4 ordonnances bruxelloises du 18 juillet 2008**, qui prescrivent un ensemble de mesures anti-discriminatoires, l'élaboration de plans de diversité (voir plus loin) et des quotas d'embauche socio-territoriaux⁹.

Acte 3 = élaborer un plan de diversité

Si la poursuite en justice est la piste privilégiée dans les cas de discrimination manifeste, cette voie reste peu effective dans les situations de discrimination plus insidieuses (indirecte ou institutionnelle, c'est-à-dire des règles ou des pratiques apparemment neutres, qui ont pour effet de désavantager de manière injustifiée certaines catégories de personnes).

Les plans de diversité, chapeautés par le Pacte Territorial pour l'Emploi en RBC, se révèlent alors être des outils intéressants à mettre en place.

En effet, en inscrivant la problématique des discriminations dans le champ des relations collectives de travail, via l'implication du conseil d'entreprise et des délégations syndicales, les plans de diversité permettent aux représentants des travailleurs de poser la question de la domination et des rapports inégalitaires sur les lieux de travail, ainsi que de négocier de nouvelles pratiques, en se saisissant de la gestion du personnel. Il s'agit ainsi de s'interroger sur l'égalité de traitement des travailleurs/euses en termes, par exemple, de recrutement, de formation, de promotion interne, et de favoriser une plus juste représentation, dans l'entreprise, des diverses composantes de la société¹⁰.

La FGTB de Bruxelles, via **ses conseillers syndicaux de la diversité** (voir Contacts utiles), prête main forte aux travailleurs et délégués en entreprise pour qu'ils puissent mener des actions favorisant la diversité et levant les éventuelles inégalités de traitement sur les lieux de travail.

9. Pour plus de détails sur la législation, voir notre Cahier du Militant n°7 «Égalité, solidarité, diversité», décembre 2010.

10. Pour plus de détails sur les plans de diversité, voir notre Cahier du Militant n°7 «Égalité, solidarité, diversité», décembre 2010.

Contact Utiles

Cellule diversité de la FGTB de Bruxelles

Samantha SMITH
Conseillère diversité (fr)
samantha.smith@fgtb.be
diversite.bruxelles@fgtb.be
Rue de Suède, 45
1060 Bruxelles
02 552 03 55
0498.87.14.17

Youssef BEN ABDELJELIL
Diversiteit consulant (nl)
youssef.benabdeljelil@abvv.be
diversiteit.brussel@abvv.be
Rue de Suède, 45
1060 Bruxelles
02 552 03 36
0499/510.432

Service Jeunes de la FGTB de Bruxelles

Wouter VANAEST
Wouter.vanaelst@fgtb.be
Rue de Suède, 45
1060 Bruxelles
02/552/03.63
0499/550.783

Autres contacts

Pacte Territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles Capitale :

Rue des Arts, 6 (boite 7)
1210 Bruxelles
02/505.77.05
www.diversite.irisnet.be
cellulediversite@actiris.be

Actiris – Guichet discrimination à l'embauche

Bd Anspach, 65 (1er étage)
1000 Bruxelles
02/505.79.00
02/505.78.78
www.actiris.be

Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme

Compétent pour les plaintes liées à l'orientation sexuelle
Rue Royale, 138
1000 Bruxelles
0800/128.00
02/212.30.00
www.diversite.be
epost@cntr.be

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

Compétent pour les plaintes relatives aux personnes transgenres/transsexuelles
Rue Ernest Blérot, 1
1070 Bruxelles
02/233.42.65
http://igvm.iefh.belgium.be
egalitehommesfemmes@iefh.belgique.be

Maison Arc-en-Ciel Bruxelles

Rue Marché au Charbon, 42
1000 Bruxelles
02/503.59.90
www.rainbowhouse.be

Tels Quels

Rue Marché au Charbon, 81
1000 Bruxelles
02/512.45.87

Documentation

Cahier du militant n°7 « Egalité, solidarité, diversité », FGTB Bruxelles, décembre 2010

Des informations et outils sont également disponibles sur le site www.fgtbbruxelles.irisnet.be, onglet diversité.

Centre pour l'Égalité des chances et la Lutte contre le Racisme, « Discrimination – diversité », rapport annuel 2010

Situation des Lesbisbigay dans le monde du travail, étude réalisée par le Professeur John VINCKE (université de Gand) à l'initiative du centre pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le racisme – mai 2008

Situation au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière, étude exploratoire réalisée par le Hoger Instituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) et la KUL, à l'initiative du centre pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le racisme - Avril 2010.

Moins égaux que les autres ? Orientation sexuelle et discrimination salariale en France, Thierry Laurent, Ferhat Mihoubi, centre d'études des politiques économiques (EPEE), FR CNRS n°3126 : travail, emploi et politiques publiques (TEPP), Université Evry Val d'Essonne et UniverSud Paris, décembre 2009.