

éclairages

SOCIÉTÉ

Homophobie au travail

Le coût du silence

Discriminer un salarié sous prétexte de son orientation sexuelle est interdit par la loi. Une enquête révèle que 40 % des homosexuels sont victimes d'homophobie.



Marc Deville/Gamma

D'après l'enquête de la Halde, les services publics et les entreprises manufacturières font partie des secteurs les plus touchés par l'homophobie au travail.

« **D**epuis plus d'un an, je n'ai pas pris de vacances en même temps que mon ami. Ma di-

rection, qui sait que je vis avec un homme, modifie systématiquement mes dates de congé. »

Daniel (1) est gai et il a contacté SOS homophobie le jour où il ne supportait plus son quotidien professionnel. Tout comme Martine (1), cadre, qui raconte : « *Ma supérieure m'appelle fréquemment "la gouine" ou "la grosse". Mon directeur, informé, ne souhaite pas agir pour ne pas aggraver la situation.* » Refus d'augmentation, mises au placard, mutations forcées, insultes, ou simples grivoiseries sur les « homos » à la machine à café... Chaque année, l'association de lutte contre l'homophobie reçoit sur sa ligne d'écoute un grand nombre d'appels témoignant des manifestations d'hostilité que peuvent rencontrer les personnes LGBT (lesbiennes, gaies, bisexuelles et transsexuelles) au sein de leur entreprise (193 appels en 2006, soit 16% du nombre d'appels total sur l'année). Des agressions dont elles souffrent, parfois au point de devoir quitter leur emploi temporairement ou définitivement... lorsqu'elles le peuvent. « *Depuis quatre ans, l'homophobie au travail est même le motif d'appel le plus récurrent, loin devant la famille, le voisinage ou les lieux publics* », précise Jacques Lizé, actuel président de SOS homophobie. Et il poursuit : « *Le travail est sans doute le lieu privilégié de toutes les* (suite page 36) ●●●

4 questions à Anousheh Karvar

Secrétaire nationale de la CFDT

Quel est le degré de mobilisation de la CFDT dans la lutte contre l'homophobie ?

Notre implication dans cette lutte est relativement récente. Mais nous la traitons aujourd'hui de manière beaucoup plus visible, notamment dans nos médias. Elle trouve ainsi un nouveau débouché dans l'espace public, qui va bien au-delà de notre présence annuelle à la Marche des Fiertés. À ce titre, notre démarche accompagne l'évolution sociale (création de la Halde, signature d'un accord national sur la diversité entre organisations syndicales et patronales, etc.). La lutte contre l'homophobie, qui nous permet d'ouvrir notre combat pour l'égalité à d'autres discriminations que le racisme, entre donc doucement mais sûrement dans nos pratiques.

Rencontrez-vous des difficultés spécifiques ?

Nous nous heurtons à des tabous, parfois même à des réactions homophobes. Mais aussi à l'idée que l'homosexualité est une affaire privée et qu'elle implique une forme de communautarisme. Il nous faut surmonter cet obstacle en nous appuyant, notamment, sur le message universel que porte désormais la Marche des Fiertés : celui de l'égalité des droits. Je m'interroge par ailleurs sur la



Patrick Gaillardin/Picturetank

cohabitation à l'intérieur même des entreprises entre associations de salariés gaies et lesbiennes (à la RATP, la SNCF...) et organisations syndicales. Ce parallélisme ne risque-t-il de cloisonner les problèmes de sorte que les syndicats s'en désintéressent ? Certes les associations sont parfois mieux à même de répondre à des demandes spécifiques, mais selon moi, les intérêts des salariés doivent d'abord être défendus par les organisations syndicales. Ce n'est néanmoins pas une question simple car si les personnes gaies et lesbiennes ressentent le besoin de créer leurs associations, c'est sans doute parce que les syndicats ne prennent pas ces questions encore suffisamment en compte ...

Pourtant, un certain nombre d'actions concrètes sont

mises en place ?

Bien sûr, nous travaillons notamment à sensibiliser nos responsables syndicaux à ce type de discrimination comme à toutes les autres, et ce d'autant que les salariés peuvent être multidiscriminés. Pour les former, nous élaborons des documents de travail en nous fondant sur les enquêtes que réalise la Halde, l'OIT (Organisation internationale du travail) ou des agences de notation comme Vigeo. La CFDT s'est aussi rapprochée des associations qui luttent contre l'homophobie (SOS homophobie, L'Autre cercle, l'Inter-LGBT, etc.). Nous avons chacun beaucoup à y gagner : les syndicats ont une capacité à intervenir et à négocier dans les entreprises, tandis que les associations qui travaillent sur le terrain ont une réelle expertise à offrir.



Thomas Jouanneau/Signatures

À Air France, l'association Personn'Alles milite avec les syndicats contre toutes les discriminations sur l'orientation sexuelle.

●●● (suite de la page 35)
discriminations. C'est un monde clos et, dans la plupart des cas, les victimes n'osent pas protester par peur de perdre leur emploi, voire simplement d'être mal vues, mal notées, etc. ».

Une enquête révélatrice. Ainsi, et malgré la loi de 2001, qui fait de l'orientation sexuelle l'un des motifs de discrimination prohibé, la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) ne recevait jusqu'à présent que très peu de plaintes à ce sujet (1,5%). C'est pourquoi elle a commandité une enquête – la plus vaste jamais menée en France (1 413 réponses exploitées) – afin de « mieux connaître les caractéristiques d'une discrimination encore taboue et de mesurer son ampleur », explique Christophe Falcoz qui en est l'auteur. L'homophobie au travail est d'abord plus répandue qu'on ne pourrait le penser. On estime en effet à 1,2 million, au moins, le nombre de gays et de lesbiennes en situation d'emploi ou de recherche

d'emploi (soit environ 4% de la population active totale, selon les chiffres de l'Insee). Or, 88% des répondants à l'enquête de la Halde, qu'ils en aient été témoins ou victimes, disent avoir perçu de l'homophobie au cours de leur vie professionnelle. Soit une écrasante majorité! Mais comment se manifeste-t-elle? 85% des gays et des lesbiennes interrogés déclarent avoir été victimes à une ou plusieurs reprises d'homophobie « implicite » (indifférence, rumeur, dénigrement, rejet, harcèlement sans mention de l'orientation sexuelle), 40% d'homophobie « explicite » (blagues, insultes, dégradation de biens, violences physiques, etc.) et 56% en ont été témoins. Et ce, généralement de la part de collègues.

Qu'en est-il des discriminations d'ordre professionnel? Étonnamment, les salariés gays et lesbiennes ne seraient que 12% à avoir été mis hors jeu lors d'une promotion au moins une fois et 8% lors d'une embauche. Et les problèmes de rémunération et de licenciement viennent seulement bien après. Des chiffres apparemment bas... mais qui s'expliquent.

« **Stratégie de masque.** Si les gays et les lesbiennes se déclarent ainsi relativement « peu » discriminés professionnellement, c'est surtout parce que la plupart d'entre eux/elles se cachent dans leur milieu professionnel. L'enquête révèle ainsi, phénomène majeur, que 66% des répondants déclarent n'avoir « plutôt pas

souvent » dévoilé leur homosexualité au cours de leur vie professionnelle, et que 17% ne l'ont jamais fait. La crainte de l'homophobie et de ses conséquences sur leur carrière contraint donc deux homosexuels sur trois à adopter de véritables « stratégies de masque » (parler de son « ami(e) », ne rien dire malgré les questions, voire s'inventer une vie hétérosexuelle), et ce notamment lors des moments de convivialité (repas, pauses café, séminaires d'entreprise, etc.) où, à moins de passer pour un rustre, il est de bon ton d'échanger des confidences. Les répondants peuvent d'ailleurs parfois cumuler les discriminations qu'elles soient liées à l'âge, au sexe, au handicap, à l'état de santé... (ils/elles sont 16% dans ce cas). Si, par exemple, les lesbiennes déclarent plus de problèmes de rémunération et d'évolution de carrière (le « plafond de verre ») que les gays, c'est d'abord, selon Christophe Falcoz, en raison du sexisme. Reste qu'elles sont aussi victimes de lesbophobie (hostilité à l'égard des lesbiennes qui se traduit, entre autres, par la négation des relations amoureuses entre femmes, leur invisibilisation, leur déni, etc.) et qu'elles subissent ainsi une « double peine », méconnue en raison du tabou qui pèse toujours sur l'homosexualité féminine.

Des secteurs plus homophobes que d'autres. D'après l'enquête, le facteur géographique (Paris ou régions) ne joue pas. Néanmoins, outre les petites entreprises où il est tout simplement plus difficile de cacher son homosexualité, certains secteurs d'activité sont perçus comme plus homophobes. C'est le cas du service public en général, et de certains secteurs comme

Que faire ?

Si vous estimez être victime de discrimination homophobe sur votre lieu de travail, vous pouvez agir. Vous trouverez aide et conseil auprès :

- des organisations syndicales locales ou nationales qui peuvent vous soutenir et se pourvoir en justice

- du délégué du personnel
- de l'Inspection du travail (voir www.travail-solidarite.gouv.fr)
- de la Halde (numéro azur: 0810 005 000 ou sur www.halde.fr)
- d'associations comme SOS homophobie (ligne d'écoute anonyme: 0810 108 135 ou www.sos-homophobie.org)

l'industrie manufacturière, les transports/communications et l'éducation (secteur largement public). En effet, tandis que dans le secteur privé, un licenciement peut mettre un terme à une situation de harcèlement, les problèmes d'homophobie dans le secteur public perdurent parfois durant des années. Quant à l'éducation, une cadre témoigne anonymement dans l'enquête : « Dans l'Éducation nationale qui applique les règles de la Fonction publique, il n'y a pas de véritable discrimination dans la mesure où nous sommes contraints au silence, ceci pour deux raisons : l'hétérocentrisme de la profession [fait que l'hétérosexualité soit considérée comme la seule sexualité existante] et le poids des familles lié au soupçon de pédophilie qui règne. » Mais l'homophobie est aussi présente dans les cours d'école où les insultes fusent.

Un combat récent dans la sphère syndicale. Natacha Taurisson et Catherine Hirschmuller, en charge de ces questions au Sgen-CFDT, évoquent leur mobilisation dans cette lutte : « Comment rester les bras croisés lorsque l'on sait quelles souffrances provoque l'homophobie... » Et de fait, les études montrent que les jeunes gais et lesbiennes ont plus de « comportements à risque » (consommation de psychotropes, d'alcool, etc.) et plus souvent recours au suicide que les autres. Afin de donner plus de force à ce combat encore récent dans le monde syndical, le Sgen a créé en 2004, avec les principaux syndicats ou fédérations du secteur (FERC-CGT, FSU, Unef, UNL et Unsa-Éducation) et la FCPE, un collectif contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre (se définir comme homme ou



Double peine : aux inégalités homme/femme dans l'entreprise, s'ajoute la discrimination contre les lesbiennes

femme) dans le système éducatif. Pour la première fois en France, ce collectif rassemble les acteurs de la communauté éducative (jeunes, parents, enseignants...) sur une question de société. Ses principales missions ? Entre autres, soutenir les personnels et les jeunes LGBT qui seraient victimes de discrimination, lutter contre les préjugés véhiculés dans les manuels scolaires, promouvoir une éducation à la sexualité qui prenne en compte sa diversité et afficher dans les établissements les numéros des lignes d'écoute (Ligne azur, SOS homophobie). En 2005, le collectif a publié et diffusé à grande échelle un quatre pages qui informe sur ce que sont l'homosexualité et la transidentité, les discriminations à leur encontre ou les recours pratiques (rappel des lois et numéros des associations) à destination notamment des adhérents de ses organisations. Et en octobre 2007, une formation interorganisationnelle a été mise en place pour sensibiliser les

responsables syndicaux à ces questions, « avec l'espoir qu'ils répercuteront peut-être l'info auprès des militants souvent encore peu au courant de ces thématiques », explique Natacha Taurisson, qui en est la formatrice.

L'accord national interprofessionnel sur la diversité. Des actions qui s'inscrivent en droite ligne du combat que mène la CFDT contre l'ensemble des discriminations. Depuis 2003, année de sa première participation à la Marche des Fiertés, la CFDT s'implique en effet dans la lutte contre l'homophobie et pour l'égalité des droits de tous. Et c'est ainsi qu'elle a largement contribué à la conclusion, le 12 octobre 2006, de l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise signé par toutes les organisations patronales et quatre syndicats de salariés sur cinq. L'accord vise à garantir aux salariés une égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation et d'évolution de carrière, quels que soient le sexe, l'âge, les opinions politiques, l'état de santé, l'apparence physique ou... l'orientation sexuelle.

« Nous souhaitons désormais, précise Ommar Benfaïd, secrétaire confédéral à la CFDT, donner plus de visibilité à notre implication dans la lutte contre l'homophobie afin que les victimes n'hésitent plus à se tourner vers les représentants syndicaux, qui sont à même d'agir au sein de l'entreprise. »

Une perspective que les gais et les lesbiennes encouragent : interrogés dans l'enquête Homophobie dans l'entreprise sur les éléments qui leur permettraient de mieux vivre leur orientation sexuelle au travail, ils/elles se déclarent à 89 % plutôt favorables à ce que les syndicats soient plus visibles dans la lutte contre l'homophobie.

Stéphanie Arc

(1) Les prénoms ont été changés.

POUR EN SAVOIR +

Sur l'homophobie

- Rapport annuel de SOS homophobie, à paraître en mai 2007.
- *L'Homophobie*, Daniel Borrillo, coll. « Que sais-je ? », Presses universitaires de France, 2001.

Dans le domaine du travail

- *Homophobie dans l'entreprise*, Christophe Falcoz, La Documentation française, série HALDE, mars 2008.
- *Le Livre blanc*, L'Autre cercle, 2003 (www.autrecercle.org).

Sur la lesbophobie

- Enquête sur la lesbophobie, SOS homophobie, à paraître en mai 2007.
- *Les Lesbiennes*, Stéphanie Arc, coll. « Idées reçues », Éditions du Cavalier bleu, mai 2006.

Et la gaïphobie

- *Les Homosexuels*, Gonzague de Larocque, coll. « Idées reçues », Éditions du Cavalier bleu, novembre 2003.