

Une étude publiée par la Halde évalue la discrimination dont sont victimes les homosexuels au

L'homophobie se dév

11,6 % des salariés homosexuels auraient été, au cours de leur carrière, écartés d'une promotion interne du fait de leur orientation sexuelle. Près de neuf salariés sur dix auraient été victimes d'une forme d'homophobie plus larvée, faite

de rumeurs ou de blagues. Une étude réalisée par le cabinet RCF Management pour le compte de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) auprès de 1 400 salarié(e)s homosexuel(e)s fait la lumière sur l'homophobie dans l'entreprise (voir « Pour en savoir plus »). Une pratique connue, mais dont on n'avait jamais mesuré l'ampleur de façon aussi précise.

Malgré une visibilité accrue des homosexuels, le lieu de travail reste le dernier endroit où l'on se dévoile.

L'homophobie a parfois des conséquences directes sur la carrière. Ainsi, 4,5 % des salariés interrogés estiment avoir été licenciés du fait de leur homosexualité, 5,2 % n'auraient pas vu leur contrat renouvelé et 7,5 % auraient été écartés d'une embauche pour la même raison. De leur côté, 7 % des lesbiennes estiment que « leur carrière s'en ressent », selon une enquête spécifique à la lesbophobie, réalisée par questionnaire fin 2003 et dont les résultats viennent d'être dévoilés (voir « Pour en savoir plus »).

Discriminations multiples

L'homophobie la plus répandue est cependant moins directe. Neuf salariés homosexuels sur dix se plaignent d'avoir été victimes d'homophobie larvée ou implicite au moins une fois dans leur parcours professionnel, et 39 % dans l'entreprise où ils travaillent. Cette discrimination prend d'abord la forme de blagues ou de propos homophobes (87 %), d'insultes (35 %) ou de menaces d'outing (dévoilement de l'homosexualité) dans 8 % des cas. Gestes, voix, coiffure ou tenue vestimentaire constituent les principaux objets de brimades. « L'essentiel de l'homophobie dont souffrent les gays et lesbiennes de l'enquête s'apparente à un mélange d'hétérocentrisme (*) pesant, de rejet de la différence, de formes d'ignorance et de préjugés sur l'homosexualité, ainsi que de

blagues et d'injures qui sont banalisées dans la société française », indique l'étude de la Halde.

Cette enquête complète des travaux réalisés précédemment. Selon une étude menée auprès de 2 000 salariés hétéros ou homosexuels en mars 2007, dans le cadre du projet « Dans l'emploi, lutter pour l'égalité et contre les discriminations liées à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle (1) » (Deledios), 6 % des salariés reconnaissent avoir tenu des propos homophobes (10 % des hommes et 2 % des femmes). 41 % des salariés estiment qu'être homosexuel a une répercussion sur le recrutement et 34 % sur la promotion et l'évolution personnelle. Au total, 3 % des salariés indiquent avoir subi un comportement homophobe (blagues, moqueries, harcèlement, violences verbales ou physiques).

L'un des points forts de l'étude est de montrer comment l'homophobie se conjugue avec d'autres formes de discrimination. « Les répondants perçoivent des discriminations que tous les salariés connaissent : le faible niveau de diplôme explique des difficultés dans l'accès à la formation continue ; l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise augmentent les occurrences de possibles discriminations et réduisent les opportunités de carrière ; le sexe explique que les lesbiennes se sentent plus discriminées dans le domaine des salaires », note l'étude de la Halde. L'enquête sur la lesbophobie fait particulièrement apparaître ce phénomène : « Les formes de discrimination se mélangent

*** Hétérocentrisme :** tendance à considérer l'hétérosexualité comme la seule forme normale de sexualité dans la société.



Jean-Christophe Verhaegen - AFP

au travail. Une pratique difficile à combattre, car souvent indirecte.

haine dans l'entreprise

pour les femmes. Il est parfois très difficile de prouver que l'origine est liée à l'orientation sexuelle », commente Stéphanie Arc (2), de SOS-homophobie, qui a suivi cette enquête.

En retard sur la société

L'homophobie dans l'entreprise constitue l'un des volets d'un phénomène plus large touchant l'ensemble de la société. Selon l'enquête presse gay 2004 (3), réalisée par l'Institut de veille sanitaire et l'Agence nationale de recherches sur le sida auprès de 6 000 lecteurs de la presse destinée aux homosexuels, 31 % des répondants déclarent avoir été victimes d'actes homophobes au cours des douze derniers mois, 6 % de violences physiques et 8 % de brimades, critiques ou mises à l'écart en raison de leur orientation sexuelle. Cela ne signifie pas pour autant que l'homophobie est généralisée dans le monde du travail. « Là où il faut relativiser ces statistiques, c'est sur le fait que, sur un collectif de 30 ou 40 personnes au sein d'une entreprise, s'il y en a ne serait-ce qu'une seule qui pratique des actes homophobes, elle peut vous pourrir la vie », explique Alain Piriou (4), porte-parole de l'Inter-LGBT (Interassociative lesbiennes, gay, bis et transsexuels).

Les enquêtes d'opinion font apparaître une tolérance croissante dans la société française. Ainsi, selon l'enquête presse gay, les salariés homosexuels estiment que la proportion de leurs collègues de travail qui acceptent leur situation serait passée de 35 % à 63 % entre 1985 et

2004. « L'étude de la Halde va contribuer à la sensibilisation. Les syndicats commencent à se mobiliser un peu, ainsi que les autorités publiques. Mais ces signes sont loin d'arrêter la souffrance au travail aujourd'hui », assure Jacques Lizé, président de SOS homophobie, association de soutien aux personnes victimes d'homophobie, qui

« La situation des homosexuels dans l'entreprise est meilleure qu'il y a cinq ans. Mais la société bouge beaucoup plus vite que le monde du travail »

dresse un bilan chaque année (voir « Pour en savoir plus »). « La situation est meilleure qu'il y a cinq ans, mais la société bouge beaucoup plus vite que le monde du travail, regrette pour sa part Catherine Tripon, porte-parole de l'Autre Cercle (5). Dans les entreprises, les stéréotypes fonctionnent encore énormément, notamment pour l'accès aux postes de direction. »

Se saisir vraiment du problème

La prise de conscience est une chose, l'action en est une autre. D'abord parce que distinguer ce qui relève de l'homophobie n'est pas facile. Toutes les brimades dont sont victimes les homosexuels ne sont pas toutes le signe d'une homophobie ; d'autres salariés les subissent aussi. En même temps, certaines agressions à caractère non homophobe constituent de l'homophobie déguisée.

Par ailleurs, un grand silence entoure toujours l'homosexualité. « Nous sommes encore dans une époque où

nous préférons cacher notre homosexualité au sein du travail pour conserver une bonne entente entre collègues. En résulte une certaine indifférence dans nos rapports avec les autres, nous sommes dans l'impossibilité de partager notre vie privée, contraints de mentir pour rester fidèles au personnage que nous jouons face aux autres, jour

après jour », indique un jeune homme de 23 ans interrogé pour l'étude de la Halde. Certains homosexuels ne peuvent pas être victimes, tout simplement parce qu'ils cachent leur situation. « Je suis professeur agrégé en mécanique dans un IUT. (...) La mécanique et le génie civil ne sont "pas faits pour les tanzouzes" (j'entends ça au moins tous les jours !). Etre réputé homosexuel dans cette am-

biance serait suicidaire : celui qui le fait savoir peut faire sa valise le lendemain », indique un homme de 39 ans dont le témoignage est retranscrit dans l'étude.

Plus du quart des homosexuels n'ont donc jamais évoqué leur homosexualité au travail, qui est le dernier lieu où l'on en parle. Le phénomène semble être encore plus important pour les lesbiennes. « Rendre visible son statut, en soi, cela signifie des difficultés, explique Jacques Lizé. A ceux qui réagissent, on leur dit qu'ils "n'assument pas" leur homosexualité. On ne tiendrait pas des propos

(1) Coordonné par le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles. Voir www.infodfemmes.com/

(2) Auteure de *Les lesbiennes*, coll. Idées reçues, éd. Cavalier Bleu, 2006.

(3) Voir www.invs.sante.fr/display/?doc=publications/2007/epg_2004/index.html

(4) Le 6 mars 2008 sur le site Internet du *Nouvel Observateur* : <http://tempsreel.nouvelobs.com>

(5) Association de dirigeants et cadres d'entreprise ou d'administration qui défendent l'égalité en fonction de l'orientation sexuelle.

L'homosexualité en France

Selon l'enquête sur la sexualité en France réalisée en 2006 par l'Inserm et l'Ined, 0,5 % des femmes et 1,1 % des hommes de 10 à 69 ans se définissent comme homosexuels, soit, en extrapolant, au moins 440 000 personnes. 4 % des hommes et des femmes déclarent avoir eu une relation de ce type au cours de leur vie. Une proportion en hausse, ou du moins dont la déclaration aux enquêtes augmente. Chez les 35-39 ans, la part de personnes ayant déclaré avoir eu une relation homosexuelle au cours de leur vie est passée de 3 % à 5,4 % entre 1970 et

2006 chez les femmes, et de 4,5 % à 5,6 % chez les hommes.

Une population – au moins pour ceux qui se déclarent – beaucoup plus diplômée que la moyenne. Dans l'enquête de la Halde, 4,4 % disposent d'un BEPC, contre 28 % chez les salariés, 57 % d'un bac + 2 ou plus, contre 14 % des salariés. Dans l'enquête sur la sexualité, 0,6 % des hommes sans diplôme se disent homosexuels, contre 1,9 % des titulaires d'un diplôme supérieur au bac. Mais l'acceptation de l'homosexualité est moindre dans les milieux populaires, ce qui peut conduire à une sous-déclaration. ■

« similaires pour d'autres formes de discrimination. » Faut de pouvoir se dévoiler, certains salariés ne disposent pas de certains droits accordés aux couples pacés, eux-mêmes encore inégaux par rapport aux couples mariés (6).

« Il faut aussi très clairement que les entreprises, leur direction en particulier, se saisissent vraiment du problème. Qu'elles affirment clairement des règles. Que la politique d'écrémage en fonction de l'orientation sexuelle comme de la couleur de la peau ou du sexe cesse. Cela nuit aux intérêts mêmes de l'entreprise », plaide Catherine Tripon. La Halde a recommandé une politique en trois temps : formation et sensibilisation des salariés, mise en place de dispositifs d'alerte favorisant le dialogue et protection des salariés en renforçant le rôle des médecins et des inspecteurs du travail. Elle indique, enfin, qu'une politique de sanction contre les actes et les injures homophobes doit être mise en place, au même titre que les actes et les injures racistes ou sexistes. L'Inter-LGBT, pour sa part, « demande aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux de se saisir du problème, pour que la lutte contre toutes les discriminations, dont celles liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, devienne une priorité du dialogue social ». ■

Louis Maurin

(6) La Halde a demandé récemment au ministre du Travail l'alignement du mariage et du Pacs, notamment pour les congés et autres avantages rémunérés pour événement familial, ce qui pourrait bénéficier aux couples homosexuels. Le Pacs n'ouvre pas droit, par exemple, à la pension de réversion lors du décès du partenaire, et certaines assurances maladie complémentaires ne le reconnaissent pas.

POUR EN SAVOIR PLUS

Homophobie dans l'entreprise, par Christophe Falcoz (dir.), coll. Etudes et recherches, éd. La Documentation française, 2008. Synthèse disponible sur : www.halde.fr/IMG/pdf/synthese-homophobie-entreprise2.pdf

Enquête sur la lesbophobie. Synthèse et Rapport sur l'homophobie 2008, de l'association SOS homophobie, 8 € et 10 €. Voir www.sos-homophobie.org/

Les principales marques sportives se sont engagées à améliorer le travail et sont disposées à revoir ses pratiques d'achat, qui engendrent bas salaires

Les grandes ma

Gare au travailleur qui osera révéler la réalité de ses conditions de travail à un auditeur ! Dans l'usine de la société Mainland Headwear, à Shenzhen, au sud de la Chine, le mensonge est la règle. Et pour cause : dans cette entreprise hongkongaise cotée en Bourse, les pratiques sociales sont dignes des pires *sweatshops* (« les ateliers de la sueur »). Les employés travaillent en moyenne treize heures et demie par jour pour un salaire de 800 à 1 200 yuans (72 à 108 euros) par mois, ce qui est nettement inférieur (plus du tiers) au salaire minimum légal. Or, non seulement Mainland Headwear est fournisseur des marques Adidas, Nike et Puma, mais en plus, elle s'est vu accorder par le Comité d'organisation des jeux Olympiques de Beijing l'exclusivité de la production de casquettes et autres couvre-chefs portant les anneaux olympiques. Une contradiction flagrante avec les principes de l'olympisme.

Ce tableau est une illustration typique de ce que dénonce le collectif Ethique sur l'étiquette à travers la

campagne « Jouez le jeu pour les JO » (voir encadré page 50). Cette campagne relaie la mobilisation internationale « Play Fair 2008 », initiée par un regroupement de syndicats et d'organisations non gouvernementales (ONG). Ethique sur l'étiquette lance une pétition adressée au Comité international olympique (CIO), qui accorde les licences aux entreprises pour la fabrication de produits estampillés « JO », et au Comité national olympique et sportif français (CNOSF), qui gère les contrats correspondants en France. Les entreprises accréditées par ces comités se voient en effet imposer toute une série de conditions contractuelles, mais aucune ne concerne les droits des travailleurs. D'où la revendication d'inclure dans ces contrats une clause de respect des normes fondamentales du travail énoncées par l'Organisation internationale du travail (OIT).

Une industrie lucrative

Pour appuyer ses demandes, Play Fair 2008 a publié en avril dernier un rapport

(voir « Pour en savoir plus ») qui montre combien l'industrie des vêtements et des chaussures de sport est lucrative. Entre 2004 et 2007, les bénéfices de Nike ont augmenté de 58 %, pour atteindre 1,5 milliard de dollars (11 % de son chiffre d'affaires). Quant à ceux d'Adidas, ils ont crû de 73 %, pour atteindre 555 millions d'euros (soit 5,4 % de son chiffre d'affaires). Cette industrie se caractérise également par sa très forte concentration : le marché des chaussures de sport est dominé à 60 % par ces deux entreprises. Par contraste, les salaires que touchent les travailleurs qui fabriquent les chaussures, vêtements et autres équipements sportifs restent encore ridiculement bas, même si les salaires chinois ont augmenté rapidement ces dernières années (parallèlement aux prix des biens et des services).

A partir des années 90, des ONG et des associations de consommateurs ont commencé à interpeller les grandes marques sur ces questions du droits des travailleurs. En 2004, à l'occasion des jeux

Les marques alternatives

En réaction aux mauvaises conditions de travail imposées aux travailleurs de l'industrie textile, les produits « éthiques » se sont multipliés ces dernières années, notamment sur le créneau des vêtements et des chaussures de sport. On trouve ainsi les marques Timão, Mestres, Misericordia, Tudo Bom, Vejas et enfin Ethletic, qui propose un ballon de foot fabriqué dans des conditions équitables. Le vocable « éthique » recouvre cependant des pratiques très différentes, car il n'existe pour l'instant pas de label international reconnu

dans ce domaine. L'association Max Havelaar labellise seulement les matières premières, comme le coton. Cependant, les entreprises « éthiques » les plus sérieuses, comme Misericordia, Tudo Bom et Vejas, s'inspirent largement des critères du commerce équitable : rémunération juste des travailleurs, relations commerciales stables avec leurs fournisseurs et respect des droits du travail tels qu'énoncés par l'Organisation internationale du travail (OIT). ■

Pour en savoir plus : www.commerceequitable.org