

*Actes du Colloque national
du 27 septembre 2003*

Le monde du travail et les homosexuel(le)s

Un colloque à la croisée des chemins

~

FEDERATION NATIONALE DE L'AUTRE CERCLE

105, rue de l'Abbé Groult – 75015 Paris

Tél : 01 48 73 37 42 – Fax : 01 48 76 17 92

Mail : communication@autre Cercle.org

Site Internet : www.autre Cercle.org

Introduction et ouverture des travaux	5
Allocutions de bienvenue : message d'Anne-Marie Comparini et interventions de Anne Hidalgo et de Bertrand Delanoë, Maire de Paris.....	7
■ Chapitre 1 : Mythes et réalités	11
Introduction par Françoise Gaspard	11
Distinction des termes et racines de l'homophobie	15
L'évolution lente mais positive du droit.....	17
Les pistes pour l'application du droit	19
La situation actuelle dans le monde du travail	22
■ Chapitre 2 : Visibilité et discriminations, le devoir de té- moigner.....	27
Introduction par Pascal Bernard, Vice-Président de l'ANDCP	27
Visibilité et contexte professionnel.....	29
La relation entre vie privée et vie professionnelle.....	32
L'attitude des entreprises.....	34
La remontée insuffisante des faits	36
Le devoir de témoigner, ses différentes facettes	38
■ Chapitre 3 : Le degré de reconnaissance et d'intégration au sein de l'entreprise	41
La situation vécue dans l'entreprise	41
Le rôle des responsables de Ressources Humaines, des délé- gués du personnel, des inspecteurs du travail,	42
L'implication et la responsabilité des syndicats et des partis politiques	43
Vers un travail plus concerté entre tous les acteurs concernés	44
■ Chapitre 4 : Les actions proposées pour 2004 et 2005.....	47
Introduction par Corinne Lepage	47
La responsabilité des pouvoirs publics et des acteurs sociaux concernés	49
Les propositions les plus remarquées par les acteurs sociaux.....	52
Les actions proposées (Livre Blanc) et les perspectives de mise en œuvre.....	54
Conclusion et perspectives.....	57
Annexes : Programme du colloque	61

Introduction et ouverture des travaux

Le colloque organisé par l'Autre Cercle le 27 septembre dernier a rassemblé pour la première fois dans l'Histoire une grande majorité des acteurs sociaux autour du thème, autrefois tabou, maintenant abordé avec plus de lucidité, des homosexuel(le)s dans le monde du travail.

Dirigeants d'entreprise, responsables de ressources humaines, syndicats, inspecteurs et médecins du travail, conseillers prud'homaux, juristes, cadres d'entreprise... soit près de 250 participants se sont réunis à l'Hôtel de Ville de Paris pour une journée inédite de débats et de réflexion.

Claude Roulet, Président de l'Autre Cercle, a ouvert les travaux en rappelant l'objectif de ce colloque, celui de faire le point sur la situation des homosexuel(le)s dans le monde professionnel et de rechercher les pistes d'action nécessaires avec tous les acteurs sociaux concernés.

Claude Roulet a en particulier remercié la Mairie de Paris pour avoir permis au colloque de se réaliser dans le cadre prestigieux que constitue le Salon des Arcades. Il a enfin chaleureusement remercié l'équipe de préparation de ce colloque, en particulier Pascal Hureau pour sa conception et son organisation, l'équipe Animation Culture Événement de l'Autre Cercle Île-de-France pour l'accueil et Laurent F. pour le processus d'inscription.

Allocutions de bienvenue

MESSAGE D'ANNE-MARIE COMPARINI ET INTERVENTIONS
DE ANNE HIDALGO ET DE BERTRAND DELANOË, MAIRE DE PARIS

A*anne-Marie Comparini*, Présidente du Conseil Régional de Rhône-Alpes et député du Rhône, a adressé le message suivant :

« Lors de ma rencontre avec l'Autre Cercle Rhône Alpes en juillet dernier, j'ai été très intéressée par votre colloque auquel j'avais prévu de participer. Je regrette sincèrement d'avoir été contrainte par des impératifs personnels d'annuler ma participation. Toutefois je me félicite de la présence parmi vous de Frédéric Latour, Secrétaire National des Jeunes UDF qui participera à la table ronde sur l'engagement politique et syndical.

Je tiens à vous transmettre mes encouragements et ma solidarité. J'ai bien compris la nature de votre association et celle de vos engagements et je me suis posée la question : vos engagements sont-ils différents des miens ? Pour être femme en politique, je sais combien il est difficile d'être respectée dans un groupe, dans une assemblée, dans un parti où les femmes sont minoritaires. Mon engagement en faveur de la parité qui s'est traduit en Rhône Alpes par un plan d'action en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ne ressemble-t-il pas à votre lutte contre l'homophobie en entreprise ?

Soyez certains que je soutiens votre démarche d'une sensibilisation et d'une formation du plus grand nombre aux risques d'exclusion qui peuvent être provoqués par une discrimination, qu'elle soit raciale, ethnique, religieuse, physique, politique ou en raison de l'orientation sexuelle. Au passage, permettez-moi de saluer le travail effectué par votre commission juridique pour la modification de la loi sur la liberté de la presse et pour votre investissement pour la rédaction de

votre Livre Blanc. J'ai demandé à être destinataire de ce livre comme j'ai demandé à recevoir les Actes du colloque d'aujourd'hui.

Je pense que vos travaux doivent s'insérer dans un travail beaucoup plus large sur les discriminations en entreprise et en particulier celles liées à l'homophobie. Je suis pleinement disposée à étudier les propositions concrètes et juridiques qui permettront d'élaborer un projet de loi sanctionnant officiellement toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail, dont l'homophobie ne saurait être exonérée. »

Anne Hidalgo, première adjointe au Maire de Paris, a accueilli officiellement les participants au colloque :

« La Municipalité tient à s'associer à ce colloque. Il faut lutter contre toutes les discriminations dans les prises de parole publiques, dans les actes, les votes et les mises en œuvre effectives ayant un effet concret sur la vie réelle de femmes et d'hommes trop souvent délibérément oubliés ou mal considérés.

Les situations terribles et scandaleuses de discrimination, de harcèlement moral physique et/ou sexuel ont des conséquences désastreuses sur l'activité professionnelle, sur la motivation et tout simplement le bien-être de personnes victimes de leurs collègues ou de leurs supérieurs. L'impact de ces situations est également important sur la santé, l'état psychologique, la vie privée de ces victimes, les poussant parfois à des gestes désespérés. En ce début du XIX^e siècle, dans un pays comme le nôtre, il faut repérer, dénoncer et combattre les comportements homophobes.

Le précédent gouvernement a impulsé, entre juin 1997 et avril 2002, une politique luttant contre l'homophobie. Le débat sur le PACS et son vote par le Parlement en fut l'un des moments importants, avec également l'officialisation du concubinage possible entre deux personnes de même sexe et l'inscription du refus légal de toutes discriminations au travail, votée dans la loi de Modernisation Sociale. Un nouveau cap dans le Droit du Travail était ainsi franchi.

La Mairie de Paris, employant près de 42 000 agents, est aussi un exemple intéressant de responsabilité dans la lutte concrète contre l'homophobie et pour l'égalité. Le Conseil de Paris a voté dès septembre 2001 l'égalité totale en matière d'aides sociales, de congés

quels que soient les choix de vie de chacun. Un partenariat novateur a été initié avec des associations anti-discriminations dont SOS Homophobie pour traiter les problèmes qui peuvent exister dans les services de la Ville. La Mairie de Paris veut agir avec pragmatisme, en toute transparence et sous le regard des associations et des habitants. La mise en place de cérémonies civiles de PACS a aussi été observée dans certains arrondissements, en particulier le IX^e arrondissement dont le maire est Jacques Bravo.

La prise de conscience et la vigilance collective passent par cet ensemble de signes, et la Mairie de Paris sera attentive aux débats, aux travaux et à la mobilisation de l'Autre Cercle. »

Bertrand Delanoë, Maire de Paris, est venu saluer les débuts de ces travaux quelques minutes plus tard.

« Chers amis, je suis déjà un peu confus de ne faire que passer, et je souhaitais venir vous saluer entre deux rendez-vous, vous souhaiter la bienvenue, vous êtes évidemment ici chez vous car vous êtes dans la maison de la démocratie, et la démocratie doit être un lieu de liberté, d'égalité et qui ne doit accepter aucune discrimination.

Je suis heureux de vous accueillir et de vous apporter mon soutien à votre combat pour la liberté. Ce matin, Anne Hidalgo, ma première adjointe, au nom de l'équipe municipale, vous a parlé et je ne vais pas vous faire un discours, d'autant que ce serait gonflé alors que vous avez des tas de choses passionnantes à écouter.

Je veux donc simplement vous affirmer ma non-indifférence – faut-il le dire ? – et que je suis sûr que nous sommes une société intelligente et agréable à vivre quand chacune et chacun a sa place, quand toutes les identités sont respectées, et nos différences rendent la vie tellement plus intéressante que si on était tous pareils. Pour que la vie soit passionnante en étant différents, encore faut-il qu'aucune différence ne discrimine et encore faut-il que vous continuiez à vous battre pour cette liberté, pour cette égalité et pour ce combat-là, sachez que je serai toujours à vos côtés. »

■ Chapitre 1 : Mythes et réalités

Introduction par Françoise Gaspard

Françoise Gaspard, dans son introduction de la première table ronde, précisa les origines et les manifestations de l'homophobie dans le contexte de la société hétéro-normée.

« Je remercie les dirigeants de l'Autre Cercle de m'avoir invitée et je suis très émue et très fière d'ouvrir ce débat. (...) Ce sont des hypothèses que je vais avancer, et non de certitudes car nous sommes là pour en débattre. Si nous disposons de témoignages, si les cas d'homophobie qui ont été recensés sur le numéro d'appel de SOS Homophobie nous donnent des indications, nous ne disposons cependant pas à ce jour d'étude d'ampleur scientifique sur le phénomène. Dans des pays étrangers comme aux États-Unis et au Canada qui ont ouvert avant nous dans le champ universitaire un domaine nouveau, les Gay and Lesbian Studies, les études ont surtout porté sur la littérature, la psychanalyse, l'Histoire – dont le très beau livre de George Chauncey « Gay New York » qui va enfin être disponible en français – mais la sociologie s'est moins intéressée à la question des homosexualités.

En France, c'est plutôt la sociologie qui a ouvert la voie, si on excepte les travaux pionniers en histoire de Florence Tamagne ou en droit ceux de Daniel Borillo. Les recherches en sociologie sont trop récentes pour que nous disposions sur l'homophobie d'un corpus de recueil qui nous permettrait de faire une ou des synthèses. On peut espérer que le Dictionnaire de Louis-Georges Tin sur l'homophobie ou le dictionnaire de Didier Eribon sur les cultures gay et lesbiennes suscitent des vocations et surtout permettent de légitimer dans l'université, jusqu'à présent très frileuse à l'égard de ce type d'études, un champ qui mérite d'être développé.

Je ne veux surtout pas minimiser le remarquable travail mené par des associations comme l'Autre Cercle, en particulier le Livre Blanc que je viens de découvrir, mais cela montre aussi que les mouvements sociaux ont toujours précédé la recherche sur les faits sociaux ou culturels en ouvrant la voie au travers d'une protestation. Ces mouvements permettent de dévoiler des questions jusque-là occultées. L'Histoire et la sociologie du monde ouvrier ont été le produit du mouvement ouvrier. L'Histoire des femmes est fille du mouvement des femmes des années 70. Les « Gay and Lesbian Studies » sont les enfants des mouvements gays et lesbiens hérités eux aussi des révoltes de la fin des années 60.

Si nous voulons être plus efficaces pour sortir du silence et casser les reins aux stéréotypes, lutter contre les discriminations, nous avons besoin que des chercheurs s'investissent dans ce domaine.

Voici par exemple [trois hypothèses ou propositions de discussion](#) qui mériteraient de plus amples enquêtes.

La première est que l'homophobie et le sexisme ont un fond, des ressorts communs.

La deuxième est que l'homophobie et la lesbophobie opèrent différemment et avec des conséquences différentes.

La troisième hypothèse à partir de constats empiriques est que l'homophobie n'est pas également partagée par toutes les couches sociales.

1 - L'homophobie et la lesbophobie ont un fond commun

Dans les deux cas, il s'agit du sexe. Le mot en français a deux sens, celui de la sexualité (« tout ça, c'est du sexe »), soit le sexe attribué à la naissance (« on attribue aux individus un sexe à l'état civil »).

Les homophobes reprochent aux homosexuel(le)s la confusion des sexes, la dénégation de ce que les psys et même les sociologues nomment l'ordre symbolique. Les sexistes ne voient dans les femmes qu'un sexe. Dans les deux cas, les homophobes et les sexistes tentent de défendre un ordre hétéro-sexiste. Cet ordre découle d'une histoire sociale, culturelle ou politique et non naturelle ou divine.

Pour fonder la société à différents moments dans une histoire toujours tumultueuse, la famille hétérosexuelle a été considérée comme le socle de la stabilité et surtout de la reproduction du système, de la reproduction et de la perpétuation du clan et au-delà de la nation. Cela supposait que les hommes procréaient et que les femmes élevaient les futurs géniteurs. Je suis frappée par le fait que les premières lois en France qui réprimaient les homosexuels ne datent pas seulement de Vichy mais également de la quatrième République au moment où la France s'angoisse face à ses problèmes démographiques.

Ces périodes correspondent aussi à une incitation au retour des femmes à la maison.

2 - L'homophobie et la lesbophobie ne sont pas tout à fait la même chose

Je crois en effet que l'histoire des femmes n'est pas la même que celle des hommes, que les manifestations d'homophobie peuvent être différentes selon que l'on est un gay ou une lesbienne. Je n'ignore pas les violences verbales et physiques parfois extrêmes à l'égard des gays. Elles émanent plutôt davantage d'hommes que de femmes, en particulier dans le milieu professionnel, que ce soit dans l'entreprise, l'administration ou la politique, parce que ce sont les hommes qui y décident.

La lesbophobie, si elle est souvent moins violente, est particulièrement rude dans le monde professionnel pour les lesbiennes qui subissent une discrimination redoublée. Être femme, c'est déjà difficile. Être lesbienne ajoute un handicap, celui du sexe. Les lesbiennes sont beaucoup plus au placard que les gays. Elles ont moins de réseaux de sociabilité, moins de lieux que les gays où elles pourraient trouver un soutien amical et des solidarités. L'explication est simple : elles sont entrées beaucoup plus tardivement dans l'espace public, professionnel et politique. Elles disposent de matériaux symboliques et matériels moindres que les gays, comme aurait pu dire Bourdieu.

3 - L'homophobie n'est pas partagée de manière égale par toutes les couches sociales

Les sondages montrent que les jeunes sont beaucoup plus ouverts à la liberté de choix sexuel comme de choix en général. Il est aussi plus facile d'être homo dans une grande ville que dans un village ou dans une petite ville. La vieille catégorie de classe me semble cependant la plus déterminante. L'homophobie est surtout en bas et en haut de l'échelle sociale.

En bas dans certaines couches de la classe ouvrière ? J'ai constaté en tant que chef d'une entreprise municipale de 4 000 personnes que j'ai dirigée pendant un certain nombre d'années ou en tant que sociologue que les expressions homophobes étaient souvent une façon d'affirmer sa virilité, c'est-à-dire de dire ce que l'on a en propre quand on n'a pas grand-chose d'autre en matière de reconnaissance sociale.

En haut, dans les catégories supérieures ou bourgeoises ? L'homophobie y est plus policée. C'est une homophobie de dîners en ville où l'on parle par sous-entendus, de tel ou tel « qui en serait » comme dans cette chanson des années 30 et où ne sont pas épargnés celles et ceux qui ne se cachent pas et dont on regrette parfois le manque de discrétion.

Les classes moyennes en revanche semblent être globalement plus ouvertes, plus libérales.

Je pense enfin que les femmes sont moins homophobes que les hommes, comme je peux constater que les romans policiers que les femmes lisent dans le métro ou l'autobus mettent souvent en scène une lesbienne montrée sous un angle très sympathique, comme le personnage de Lucy, la nièce de Kay Scarpetta dans les romans de Patricia Cornwell.

Je terminerai par deux anecdotes plus personnelles.

J'étais alors Maire et député, et ma privée était connue car j'avais été outrée par Libération et par Minute dès 1979. Je vivais avec ma compagne dans une maison près de Dreux et je faisais mes courses dans la ville et un jour j'étais chez le boucher de la grande rue où va

la bourgeoise locale. Vient mon tour et le boucher dit de façon retentissante dans la boutique « Comment va vot' dame ? » (rires).

J'étais un peu tétanisée car je sentais la queue derrière (re-rires) et il n'y a pas eu un murmure. Je suis persuadée que ma vie privée n'a eu aucune incidence sur ma réélection régulière.

Nous nous pacsons après l'adoption de la loi et nous publions l'annonce de notre PACS dans le Monde. Je reviens dans mon université, ...pas un mot sauf quand on me rencontrait seule dans un coin où on me chuchotait « Félicitations ! » mais tout de même, quelques amies me rapportaient des propos tenus dans l'administration ou à la Préfecture d'Eure-et-loir du type « On connaissait la vie de Françoise, pourquoi n'est-elle pas plus discrète ? ».

Un nouveau champ de réflexion s'ouvre car le fait que les homosexuel(le)s sortent de l'ombre provoque de nouvelles réactions d'homophobie qu'il nous faudra aussi prendre en considération et analyser. »

Distinction des termes et racines de l'homophobie

Christophe Falcoz expliqua la différence fondamentale entre virilité et masculinité, la virilité étant une conception très réduite de la masculinité attachée à des valeurs de domination de soi, de force ou de courage.

Lorsque l'on s'intéresse à la question des origines de l'homophobie – qu'elle se manifeste au travail ou dans d'autres sphères de la société –, on peut se référer à l'hétérosexisme (attitude qui conduit à discriminer tout ce qui ne relève pas de l'hétérosexualité), à l'hétérocentrisme (attitude qui consiste à regarder la société avec le seul prisme de l'hétérosexualité) et à l'hétéronormalité (ce qui est jugé normal aussi bien au niveau des comportements sociaux que des représentations du social renvoie à des comportements et des représentations hétérosexuels).

Mais au fond, ce qui a déterminé l'hétérosexualité telle que nous la connaissons aujourd'hui, c'est l'avènement, avec l'ère moderne, d'une nouvelle forme de virilité. Cette virilité est une masculinité qui

a subi une triple transformation : elle a été réduite à la seule (hétéro) sexualité, elle a été placée au-dessus de la féminité et elle a été idéalisée jusqu'à en faire un système de vertus supérieures (courage, héroïsme...). La virilité moderne se construit à partir de la deuxième moitié du XVIII^e siècle essentiellement en érigeant un modèle du Militaire – Pater Familias – Cadre – Sportif fondé sur les contre-types que sont la Femme – l'Étranger (le Juif puis le Noir) et l'Homosexuel.

En 1869, le terme homosexuel est inventé pour désigner non plus les seules pratiques sexuelles – comme cela était le cas avec le terme de sodomite par exemple –, mais l'identité sociale d'un individu dans son ensemble, en faisant coïncider pratique, orientation et identité sexuelles. Seule une réflexion approfondie sur les conditions de fabrication et les modes d'expression de cette virilité permettra à nos yeux de lutter efficacement et durablement contre l'homophobie.

Louis-Georges Tin précisa que le mot homophobie doit d'abord être défini.

« Cette définition a évolué depuis ses origines. La première définition attestée est celle de Weinberg en 1972, et il définit l'homophobie comme étant la peur de rester dans un lieu fermé avec un autre homme. C'est une peur phobique et psychanalytique en ce sens. Très vite le sens a débordé dans le langage commun et nous pouvons dire aujourd'hui que c'est l'ensemble des violences physiques, morales et symboliques s'adressant aux personnes homosexuelles ou réputées telles, et plus généralement aux transgressions du genre. Les violences symboliques constituent un objet plus difficile à définir, mais par exemple le fait que dans la plupart des pays, les homosexuel(le)s n'aient pas le droit de se marier constitue clairement une violence symbolique. Les gens ne la ressentent pas comme étant autant violente mais les effets plus généraux de ce dispositif sont assez sensibles. On se souvient d'une époque pas si lointaine de l'interdiction faite aux juifs d'entrer dans la fonction publique, ce qui n'est pas seulement anecdotique.

La distinction de la lesbophobie a été soulignée par Françoise Gaspard, mais alors il faudrait aussi parler de gayphobie, sans quoi on a l'impression que l'homophobie est un terme général et que les fem

mes constituent un cas un peu particulier. Il est vrai que certains propos visent les hommes plutôt que les femmes. Par exemple, deux femmes élevant des enfants, pourquoi pas puisque la femme étant vouée à l'éducation, deux femmes, cela va encore, alors que si c'était deux hommes... De même le soupçon de pédophilie pèse plus sur les gays que sur les lesbiennes. Le pouvoir économique du pouvoir gay, c'est le pouvoir supposé des gays et rarement le pouvoir lesbien. Il y a donc bien une spécificité des attitudes.

En poursuivant la logique, il faudrait parler aussi de la biphobie puisque la bisexualité subit des attaques croisées des homosexuels et des hétérosexuels, et la transphobie qui serait une matrice générale car tous ces phénomènes correspondent en fin de compte à une opposition à la transgression de genre. »

Les catégories d'entrée dans le dictionnaire de Louis-Georges Tin sont ensuite précisées, comme les discours théoriques qui ont servi de justifier les discours homophobes. Jadis réservé à la théologie, la médecine a pris le relais, puis la biologie et l'anthropologie, comme une productivité discursive des théories utilisées pour fonder l'homophobie. Il ne faut pas voir les théories homophobes comme des choses vieillottes et dépassées car elles se renouvellent régulièrement dans l'actualité. De même, les entrées géographiques ont été utilisées pour montrer que les avancées dont nous pouvons nous réjouir dans nos pays ne reflètent pas le cas général. La situation est même plus préoccupante maintenant qu'il y a trente ou quarante ans, notamment en Amérique latine, en Afrique ou en Asie.

L'évolution lente mais positive du droit

Pour *Thierry Pitois-Étienne*, magistrat, la loi est un terme un peu générique qui évoque trop souvent que l'on a l'assurance de disposer de droits formels comme l'égalité, la liberté, la fraternité pour garantir toute atteinte à l'ordre privé et établir une égalité sociale, notamment dans le monde du travail.

La Révolution Française et la Déclaration des Droits de l'Homme n'ont pas assuré en pratique cette égalité restée formelle ou symbolique. De même l'État Providence avec les droits sociaux, le droit au

travail, qui a valeur constitutionnelle, ou le droit au logement sont des droits formels qui en pratique posent un certain nombre de difficultés. La pratique actuelle de l'homophobie n'a pas encore trouvé sa traduction juridique. Cette nouvelle préoccupation pourrait constituer un angle d'attaque pour que ces autres droits formels puissent être respectés et trouver matière à s'exercer.

Les homosexuel(le)s ont en effet été exclus de certains droits tout au long de l'Histoire, en particulier en matière de droit familial, de mariage, de filiation, d'adoption d'enfants, etc. L'adoption du PACS a permis de reconnaître juridiquement le couple homosexuel ou lesbien, au moins sur un plan symbolique puisque les droits ne sont pas les mêmes, en particulier le droit de succession quand le conjoint décède, qui n'existe pas dans le PACS.

En ce qui concerne le droit du travail, la première tentation pour lutter contre les exclusions ou les discriminations a été d'utiliser le droit pénal. L'article 225-1 du Code pénal constitue un premier texte intéressant qui a permis de lutter depuis 1972 contre la discrimination en raison de la race, de l'opinion ou des croyances, reprenant les principes de la Constitution de 1946.

Les motifs discriminatoires ont été au cours du temps élargis : à la situation de famille (1975), aux mœurs (1985), au handicap (1989), à l'état de santé (1990) puis à l'âge et à l'orientation sexuelle en 2001.

C'est aussi en 2001 que le harcèlement moral est devenu un délit, en reprenant un peu l'abus d'autorité qui existait déjà en 1992 pour réprimer le harcèlement sexuel. En 2001, le délit unique de harcèlement permet de traiter sur le plan pénal à la fois le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

Il n'y a pas d'autres avancées réelles dans le droit depuis 2001 mais quelques annonces ont été faites durant l'été 2003 et le Ministre de l'Intérieur a souhaité englober parmi les crimes et délits antisémites les crimes et délits homophobes, sans pour autant que ceux-ci soient reconnus comme des violences à part entière. Le Premier Ministre a également promis pour 2004 la création d'un délit de violences homophobes.

En ce qui concerne le droit social, l'affirmation de la liberté de la vie privée (article L120-1 du Code du travail) et la non-discrimination (L122-45) dans le monde du travail marquent une évolution positive mais lente du Droit. Cela peut concerner l'embauche, la formation professionnelle, les sanctions, les licenciements. Depuis 2001 la notion de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est également interdite. Il y a une identité des motifs de discrimination visés en droit pénal comme en droit social.

Le droit communautaire a permis d'introduire la notion de discrimination indirecte (le temps partiel touchant par exemple plutôt les femmes).

Par ailleurs, on a facilité la charge de la preuve de la situation discriminante. Le salarié doit montrer qu'il y a des faits ou des indices de faits laissant apparaître qu'il y a une situation discriminante. L'employeur doit de son côté prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Tout ceci est surtout intéressant pour le secteur privé. Il y a en revanche encore beaucoup à faire dans la fonction publique et pour les professions libérales qui sont beaucoup moins protégées.

Les pistes pour l'application du droit

Yann Pedler, avocat, nous fait le bilan de l'arsenal juridique existant :

« Il existe deux catégories d'actes d'homophobes dont l'une est plus problématique que l'autre au regard des deux mondes du travail que nous devons distinguer, c'est-à-dire celui avec des institutions représentatives du personnel et celui sans ces institutions.

1- Il y a une catégorie d'actes homophobe qui est sanctionnée par les dispositions légales sur les discriminations. Et cela vaut pour toutes les entreprises, de plus ou de moins de onze salariés avec ou sans représentation du personnel.

Il s'agit des actes homophobes qui ont une incidence directe et non équivoque sur le contrat de travail, comme un licenciement ou une

mise à l'écart en raison de l'homosexualité. Dans ce cas, les articles concernés sont clairs : l'article L.122.45 du Code du travail sanctionne notamment les discriminations en raison de l'orientation sexuelle. Les articles 225-1, 225-2 et 432-7 du Code pénal sanctionnent pénalement notamment les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle. L'article L.122-46 définit et sanctionne le harcèlement moral.

2- Il existe une autre catégorie d'actes homophobes qui n'entrent pas dans le cadre des actes pouvant être pris en compte comme étant des actes de discrimination caractérisés.

Il s'agit des attitudes portant atteinte à la dignité des homosexuel(le)s dont notamment les injures, moqueries, caricatures. Ces actes homophobes sont de nature à générer du stress, et des dépressions réactionnelles et ont donc une incidence directe sur le contrat de travail ainsi que sur la vie du salarié dans l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de onze salariés dans lesquelles existent des délégués du personnel, il est prévu un moyen juridique permettant de défendre les victimes de tels actes homophobes, il s'agit de la procédure d'alerte mise en place par une Loi du 31 décembre 92 et codifiée à l'article L.422-1 du Code du travail. Cet article prévoit depuis sa dernière modification (loi du 16 novembre 2001) que,

« Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise (...) Il en saisit immédiatement l'employeur (...). L'employeur a ensuite pour obligation de mettre en œuvre une procédure d'enquête et de prendre les mesures nécessaires pour y remédier. En cas de carence, le conseil de prud'hommes peut être saisi en la forme des référés et prendre sous astreinte toutes les mesures de nature à faire cesser l'atteinte. »

Cette procédure d'alerte permet donc de faire face aux situations d'homophobie non prises en compte par les autres dispositions relatives au harcèlement ou aux discriminations.

Dans les entreprises de moins de onze salariés, qui constituent la majorité du tissu économique, il n'y a pas de délégués du personnel et en conséquence il n'y a pas de procédure d'alerte.

Sans remettre en cause le Code du travail et l'organisation de la représentation du personnel dans les entreprises, seule une Loi contre l'homophobie, actuellement dans les projets annoncés du Gouvernement et à l'étude par un groupe de travail piloté par le Garde des Sceaux, pourra permettre de sanctionner les injures homophobes et servir d'appui à un véritable travail pédagogique pour lutter contre l'homophobie dans toutes les entreprises. »

Jacques Frédéric Sauvage :

« L'homophobie est une des formes de discrimination existant dans l'entreprise et une des sources de harcèlement.

Pourtant, il existe peu de contentieux sur ce thème. En fait, les Prud'hommes ne sont qu'une des voies judiciaires ouvertes, et il ne faudrait pas négliger le pénal. On pourrait développer longuement les avantages et les inconvénients des deux voies. La procédure est différente, le juge pénal dispose de plus de moyens d'investigation alors que le juge prud'homal, par sa connaissance de l'entreprise, est souvent plus à même d'apprécier et de faire la part des choses dans les phénomènes de discrimination.

La justice va intervenir, au mieux, pour faire cesser mais plus généralement, au pire, pour réparer. Comment anticiper sans attendre ?

Le rôle du chef d'entreprise et des représentants du personnel est d'abord en amont dans la communication sur les discriminations et en aval sur la réaction à avoir en cas de phénomène déclaré. Le principal problème reste de pouvoir connaître ces faits.

La Loi française donne aujourd'hui les moyens d'agir : il faut savoir utiliser pleinement les articles du Code pénal et du Code du travail, mais vouloir en ajouter ne sert à rien si on n'est pas déjà capable d'utiliser ce qui existe. »

L'atelier consacré au thème de l'application du droit a évoqué la nécessité de former le monde judiciaire sur le volet psychosocial de la discrimination. Les conseillers prud'homaux sont par exemple déjà

mieux sensibilisés sur l'analyse des raisons amenant un employeur à licencier un salarié, en particulier pour savoir si une certaine homophobie ne se cache pas derrière les raisons évoquées.

Il reste en revanche un énorme travail pour que les organismes de formation universitaires – et pas seulement les formations juridiques – veuillent bien accueillir de telles actions de sensibilisation.

La charge de la preuve est un des problèmes clés pour l'application du droit. La loi initiale du 17 janvier 2002 parlait d'une « présentation des éléments de faits laissant supposer l'existence de harcèlement moral » alors que la loi Fillon du 3 janvier 2003 est revenue sur cette disposition en renforçant la charge de la preuve : « le salarié doit établir des faits », l'employeur devant alors prouver qu'il ne s'agit pas de harcèlement moral. Cet établissement des faits semble répondre à des situations d'abus où de nombreux salariés avaient essayé d'utiliser la loi de 2002 pour obtenir des gains au titre du harcèlement moral, mais les conseillers prud'homaux ont aussi indiqué que la loi de 2002 restera appliquée dans l'esprit, avec une analyse précise pour s'assurer de la véracité des faits.

Il reste cependant à mieux protéger les témoins car le droit du travail ne les couvre que partiellement et cela ne facilite pas le recueil de témoignages de la part des collègues d'une victime de harcèlement moral.

Enfin, il est noté que ces lois de 2002 et 2003 ne concernent pas les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public, ce qui pose un autre problème sérieux d'égalité de tous devant la loi. Une des propositions de l'Autre Cercle est d'étendre ces dispositions du Code du travail au secteur public, en particulier par une modification de la loi de 1983.

La situation actuelle dans le monde du travail

Les témoignages recueillis par SOS Homophobie sont éloquentes :

- Michel, infirmier, harcelé par sa surveillante en chef, insulté par ses collègues de travail ;

- Daniel, employé de banque, questionné par son hiérarchique, subit menaces et pressions ;
- Marie, enseignante, insultée par une élève, pas soutenue par sa direction.

Les mots qui reviennent le plus souvent sont : rumeurs, insultes, brimades, moqueries, harcèlement, menaces, chantage, tentatives d'isolement, voire licenciements.

Parmi les victimes, on note une prépondérance des salariés du privé, mais le secteur de l'éducation, nationale publique ou privée, est très présent.

De même, le secteur de la santé (Hôpitaux, cliniques) est aussi touché que le secteur des services (employés de banque, de commerce et de restauration).

Les cadres semblent plus protégés que les employés.

Les réactions des victimes se caractérisent la plupart du temps par le silence, le simple témoignage anonyme (30 % des appels), la saisine syndicale (15 % des appels seulement) ou la sollicitation de la hiérarchie (25 % des appels), le recours à l'inspection du travail ou l'action devant les prud'hommes (12 % des appels).

SOS Homophobie est témoin quotidien du manque d'information des salariés sur la nature et l'étendue de leurs droits. Des actions de sensibilisation et de prévention sont indispensables : ce travail de longue haleine centré sur la revendication égalitaire a déjà commencé auprès des :

- syndicats ;
- écoles de police nationale et gendarmerie ;
- milieux scolaires ;
- prisons ;
- armées.

Catherine Tripon, coordinatrice du Livre Blanc de l'Autre Cercle, précisa que le Livre Blanc était surtout à considérer comme un outil exploitable et factuel, un document de référence utilisable facilement

par tous les acteurs du monde du travail : les responsables de ressources humaines mais aussi les acteurs de la solidarité que sont les médecins de travail et les syndicats.

Le contexte de l'orientation et de l'identité sexuelle est précisé : si l'orientation sexuelle concerne les gays et les lesbiennes, l'identité sexuelle concerne les transgenres, transsexuels et travestis.

Le Livre Blanc a voulu englober tous les cas possibles dans le terme de discrimination pour constituer un outil utilisable dans toutes les entreprises.

Certains thèmes sont rappelés pour montrer l'importance des observations faites dans le monde du travail :

- les préjugés et l'hétéro-normalité qui en effet dominent de nombreux milieux professionnels ;
- l'intrusion de la vie intime dans le vie courante est un des phénomènes marquants de ces dernières années. On ne peut plus dire que la vie privée est suffisamment distincte de la vie professionnelle pour nier l'existence de tout problème sur le lieu de travail ;
- la visibilité est évidemment souhaitable pour obtenir des avancées mais s'il faut beaucoup de courage pour être visible, il n'est pas lâche de ne pas l'être ;
- la culture de la diversité permet l'enrichissement de l'entreprise et la motivation des salariés. Cette vision plutôt anglo-saxonne commence à apparaître en France ;
- la discrimination ou le harcèlement moral se fait trop souvent de manière insidieuse (la promotion que l'on accorde pas, par exemple) ;
- le harcèlement moral conduit à des situations où l'on préfère se séparer d'un salarié, au mieux avec un peu d'argent, au pire en poussant à la démission ou à la faute ;
- les médecins du travail, très démunis aujourd'hui, qui devraient pouvoir assumer un rôle primordial par rapport aux médecins traitants et aux psychiatres ;

- les représentants du personnel, les syndicats de salariés, qui ont pris conscience des phénomènes plus rapidement que les syndicats patronaux, mais qui ont encore à faire passer le message auprès de tous les délégués concernés ;
- la grande injustice entre secteur privé et secteur public pour traiter notamment du harcèlement moral ;
- le parcours du combattant lorsqu'un salarié veut entamer une procédure judiciaire.

Le monde du travail serait-il homophobe ? Oui car comme disait La Fontaine, « ils ne mourraient pas tous mais tous étaient touchés ». Aucun secteur n'y échappe, y compris le secteur tertiaire.

Catherine Tripon termine par l'anecdote réelle de Guillaume, hétérosexuel, qui raconte que dans le grand groupe bancaire où il est entré comme nouvel auditeur, son responsable l'a mis en garde avant de l'envoyer au Pérou pour contrôler une gestion supposée frauduleuse :

— « Attention en particulier au Directeur de filiale, il est “de la jaquette”.

— Oui et alors ? a répondu Guillaume.

— Regardez de ce côté-là, il a peut-être été soumis du fait de sa vie privée.

— Je ne comprends pas ce que vous voulez dire. »

... l'autre se tait...

Dans cette entreprise, on a observé la coexistence de cadres homosexuels qui se cachent, d'autres qui s'assument, de chefs de services gay-friendly qui se font remplacer par des chefs de service plus homophobes, d'hétérosexuels qui osent ainsi prendre position avec courage.

L'estimation donnée en synthèse est qu'un tiers des personnes seraient homophobes contre deux tiers qui ne le seraient pas.

Sylvie Vial, responsable grands comptes pour le Salon Rainbow Attitude, rassura néanmoins l'auditoire sur l'existence de plus de 250 exposants ayant décidé d'exposer à ce salon délibérément destiné à

témoigner d'un positionnement marketing orienté vers les homosexuel(le)s.

Certaines entreprises y viennent par l'enjeu économique que cela représente mais l'accueil des entreprises a été plutôt positif.

Une anecdote significative fut cependant de quelques sociétés de vin qui ont dit « ne jamais vendre de vin aux homosexuels » ou celle d'une grande société d'assurances dont un des produits était assez ciblé mais qui, une fois contactée, précisait que ses clients n'étaient que des fonctionnaires mais pas des homosexuels.

L'enquête menée auprès des adhérents de l'Autre Cercle a montré que si la visibilité progressait, elle se frayait dans un environnement encore dominé par l'appréhension, et que cette appréhension surestime les risques de se révéler à ses collègues car, une fois la visibilité assumée, en particulier quand on en parle aux collègues et aux supérieurs hiérarchiques, les situations vécues sont plutôt positives. En effet seuls 6 % des cas de visibilité ont ensuite provoqué des situations de discrimination ou de violences verbales.

La forte pression sociale est cependant évidente malgré la situation privilégiée de la moyenne des personnes ayant répondu à l'enquête.

Les DRH et les syndicats sont les moins sollicités en cas de problème d'homophobie dans l'entreprise. Cette constatation implique un devoir de sensibilisation et de formation à grande échelle.

Françoise Gaspard apporta sa contribution à la conclusion de cette première table ronde en résumant la situation : nous sommes passés d'une revendication d'égalité à une revendication de non-discrimination, ce qui lui semble plus efficace.

■ Chapitre 2 : Visibilité et discriminations, le devoir de témoigner

Introduction par Pascal Bernard, Vice-Président de l'ANDCP

Les lois de modernisation sociale en particulier les textes prévenant les discriminations et le harcèlement ont offert une véritable chance aux DRH et aux partenaires sociaux.

D'exécuteur des basses œuvres et notamment des plans sociaux, le DRH a eu l'occasion de devenir le garant de l'éthique, le promoteur et le champion (au sens médiéval du terme !) de la lutte contre toute forme de discrimination.

Les syndicalistes, quant à eux, ont pu élargir leurs thèmes de revendications traditionnelles aux questions sociétales.

Bref partenaires sociaux et DRH ont eu l'opportunité d'abaisser le pont-levis et de lever la herse pour introduire la citoyenneté dans la forteresse qu'est encore trop souvent l'entreprise » !

Ont-ils vraiment saisi cette chance ?

La réalité semble contrastée. Au niveau des DRH la première réaction se révèle limpide : « homo ou hétéro, ce n'est pas un problème, cela ne provoque aucune différence, seule compte la qualité de la contribution de la personne aux résultats de l'entreprise ».

La seconde réaction, quant à elle, s'affirme plus nuancée. « Enfin, cela dépend des entreprises, des secteurs d'activités, des zones géographiques, des situations particulières. »

Que faut-il entendre par là ?

- Qu'il est plus facile d'assumer une visibilité au sein des grandes entreprises parisiennes que dans les PME provinciales.

- Que la situation est plus simple dans les métiers de la communication, des arts, des prestations intellectuelles que dans la métallurgie, le BTP ou la police et l'armée. Réalité ou préjugé ?
- Ou encore que le degré de visibilité doit dépendre des principaux stades de la vie professionnelle et managériale : recrutement, promotion, mobilité, évaluation, gestion quotidienne et gestion de crise, type de contrat (CDI ou CDD) place dans l'organisation (manager ou non), fêtes d'entreprise...
- Y a-t-il plus ou moins de visibilité à assumer selon ces types de situations ?
- Par ailleurs, doit-on traiter l'homophobie de la même façon que les autres types de discriminations résultant du sexe, de l'origine, de l'âge, des opinions ou du mode de vie ?

Comment peut-on prévenir l'homophobie, le plus efficacement possible ?

- Par des commissions éthiques, regroupant à la fois représentants du personnel et du management, qui identifient et valident les cas avérés et proposent des mesures correctives et préventives.
- Par une formation initiale des managers aux principes et aux comportements qui favorisent la prévention des discriminations.
- Par des sensibilisations répétées de l'ensemble du personnel.
- Par une évaluation des managers, fondée également sur leurs actions contre les discriminations (et non plus seulement sur leurs contributions économiques et techniques).
- Par la mise en place et l'animation d'un réseau « éthique » représentatif des différents secteurs et métiers de l'entreprise, dont les membres seraient autant de personnes ressources chargées de favoriser les témoignages et d'accompagner les victimes de discriminations homophobes.
- Par l'organisation périodique de débats animés par des experts externes et des associations, au sein de chaque service de l'entreprise le plus près possible du terrain.
- Par l'action directe des CHSCT mandatés expressément par la loi.

- Par l'instauration de médiateurs crédibles et reconnus.

Quoiqu'il en soit, trois démarches semblent indispensables :

- d'abord bien identifier et qualifier les faits discriminatoires. Distinguer les faits avérés des approches subjectives, sans limites hiérarchiques ou fonctionnelles. C'est la raison pour laquelle, la conduite d'une telle démarche doit être menée par un médiateur crédible dans l'entreprise et indépendant des hiérarchies concernées ;
- ensuite, faciliter les témoignages de la part des collègues, en garantissant une immunité complète. Pour ce faire, l'implication et le soutien de l'équipe dirigeante paraissent indispensables ;
- enfin, accompagner et défendre les victimes, tout au long de la démarche. Pour ce faire, les acteurs concernés dans l'entreprise (DRH et représentants du personnel) gagneraient à travailler avec des partenaires extérieurs telles les associations représentatives ou la médecine du travail.

Visibilité et contexte professionnel

Jean-Louis Mutte a fait une enquête récente auprès des DRH sur la diversité basée sur l'origine ethnique, la religion et l'orientation sexuelle. L'orientation sexuelle arrive en dernier sur l'agenda des DRH, ce qui montre la nécessité d'une mobilisation des associations et des acteurs sociaux sur cette question trop ignorée.

Le modèle anglo-saxon progresse plus vite, notamment en Grande-Bretagne, où un certain nombre d'entreprises intègrent maintenant l'orientation sexuelle comme critère de lutte contre les discriminations. Aux États-Unis, le montant moyen des indemnisations suite à des actions en justice portant sur des cas de discrimination est de l'ordre de 300 000 \$, ce qui fait réfléchir les DRH, ne serait-ce que pour des raisons purement financières.

Yann Pedler, avocat, a développé particulièrement l'analyse de la visibilité selon le contexte professionnel :

« Développer dans le cadre d'une approche juridique une analyse sur la situation des homosexuel(le)s dans le monde du travail sur la thématique de la visibilité et de l'importance de l'engagement est complexe compte tenu de la diversité des situations que nous observons.

Choisir de ne pas révéler son homosexualité relève de la stricte vie privée. Toutefois la facilité avec laquelle un individu sera amené à montrer ou cacher son homosexualité va dépendre de son ressenti sur l'acceptation dans l'entreprise de cet état mais aussi des possibilités qu'il aura de réagir, d'être soutenu et de combattre juridiquement des actes d'homophobie.

Or, le salarié se situe dans une inégalité selon qu'il travaille pour une grande entreprise ou une petite entreprise. Dans un cas, il sera plus isolé et plus fragile face à l'homophobie ordinaire, dans un autre cas, il pourra plus facilement s'engager et témoigner dans un cadre de respect de ses droits et de sa dignité.

La visibilité homosexuelle suppose bien évidemment que la visibilité soit volontaire. Toute forme d'outing serait de nature à porter atteinte à la vie privée et pourrait être sanctionné par la loi. (article 9 du Code civil).

L'engagement et la visibilité sont manifestement plus faciles et porteurs de progrès en termes de culture d'entreprise à l'égard des homosexuel(le)s, lorsqu'ils s'opèrent dans le cadre de groupements.

Ces groupements peuvent émaner de syndicats mais aussi d'associations d'homosexuel(le)s d'entreprise ainsi que nous l'observons depuis plusieurs années (SNCF, AIR FRANCE, EDF, RATP, MAIRIE DE PARIS, etc.).

Ces associations ont pour objet, outre l'organisation de loisirs, de présenter les revendications catégorielles de leurs membres et de veiller à la lutte contre l'homophobie et les discriminations à l'égard des homosexuel(le)s dans l'entreprise.

Ces associations sont toutefois confrontées à la difficulté d'obtenir un statut reconnu par l'entreprise et des prérogatives réelles.

En effet, la difficulté vient du fait de l'implication directe de ces associations dans le monde du travail, dans mesure où la Loi a fixé strictement le cadre d'intervention des institutions représentatives du personnel.

Reconnaître officiellement la légitimité d'une association d'homosexuel(le)s d'entreprise pour un objet de défense des droits serait pour l'employeur implicitement admettre que les représentants du personnel et syndicats ne seraient pas représentatifs des homosexuel(le)s. La porte serait donc ouverte à n'importe quel groupe de salariés qui souhaiterait revendiquer l'appartenance à une association particulière avec des prérogatives non prévues par la Loi.

C'est pour ces raisons qu'on observe dans les grandes entreprises des situations de reconnaissance de fait de ces associations d'homosexuel(le)s qui jouent un rôle de visibilité tout en alimentant les représentants du personnel et les syndicats, lesquels servent de relais auprès des employeurs sur la situation particulière des membres de l'association.

Cet engagement collectif au sein d'association d'homosexuel(le)s, respectueux des prérogatives des représentations légales des salariés, est incontestablement un moyen efficace pour faire progresser la situation de l'égalité des droits dans les entreprises et lutter contre les actes homophobes. Cela a aussi pour effet de valoriser l'image des entreprises ou organisations concernées auprès du public ce qui va dans le sens de l'évolution des exigences d'une société tournée vers des valeurs humanistes.

Toutefois, il faut espérer que la mobilisation d'homosexuel(le)s dans les plus grandes entreprises françaises aura aussi un écho pédagogique dans les multiples petites entreprises dans lesquelles la visibilité des homosexuel(le)s est peut-être encore un obstacle à une exécution du contrat de travail dans des conditions normales.

Certains affirment aujourd'hui dans un élan suicidaire et utopique pour la collectivité des homosexuel(le)s que l'homosexualité est devenu tellement banale dans l'esprit de chacun qu'il ne vaut même plus la peine de protéger la vie privée à cet égard. Je crains que le constat que nous devons faire est que la visibilité ne peut être encore affirmée comme une valeur de courage ou de devoir dans un monde

ou l'hétérosexualité est prônée comme valeur de normalité et de supériorité.

La visibilité ainsi que l'engagement doivent être souhaités chaque fois qu'ils sont possibles dans l'intérêt individuel et collectif mais cela dans la limite stricte de la liberté et l'intérêt individuel de celui ou celle qui souhaite protéger sa vie privée pour échapper à des situations d'homophobie dans le monde du travail. L'homosexuel(le) n'a aucune obligation de sacrifice au nom de l'intérêt collectif des homosexuel(le)s.

La Loi sur l'homophobie annoncée et attendue apportera sans aucun doute sa contribution à moins de situations de discrimination ou d'atteinte à la dignité des homosexuel(les) dans le monde du travail. »

Ronan Rosec, Président de SOS Homophobie, précise que chaque situation vécue est unique, qu'il n'y a pas une réponse en matière de visibilité et qu'en tous les cas, la visibilité ne peut résoudre tous les problèmes. C'est à chaque personne de sentir si elle peut être visible ou non au sein de son entreprise.

Yves Nida, représentant du collectif Homoboulot, confirme que la visibilité est souhaitable, tout en respectant le choix de chacun, tout en insistant sur le rôle des associations constituées au sein de certaines entreprises pour pouvoir être visible à la place des salariés qu'elles représenteraient. Ce modèle est plus adapté aux grandes entreprises qu'aux PME.

Pour **Jacques Frédéric Sauvage**, il faut faire la part des choses : s'il n'est pas souhaitable de se cacher ni d'en rajouter, il faut pouvoir se montrer tel que l'on est à de plus en plus d'interlocuteurs.

La relation entre vie privée et vie professionnelle

Christophe Falcoz rappelle que l'effacement des frontières entre vie privée et vie professionnelle est un thème courant aujourd'hui que les NTIC ou certains nouveaux dispositifs de gestion comme l'évaluation 360° ne font que renforcer.

Si les salariés gays et lesbiennes doivent un peu plus que d'autres composer avec leur identité dans un tel contexte, c'est aussi parce que dans l'entreprise comme ailleurs, existe une pression au dévoilement de la vie privée dans le but d'exercer un contrôle de l'hétéro-normalité d'une collègue, d'un subordonné...

Le recrutement ou les moments clés de la carrière sont des dispositifs souvent utilisés pour mettre en œuvre un tel contrôle ; mais ce sont surtout les moments mixtes comme les repas de midi, les séminaires à l'étranger, les retours de week-end lors d'une pause café... qui constituent des moments privilégiés pour vérifier que telle célibataire ou tel collègue un peu efféminé est bien « normal ».

Pour contrecarrer ce type de phénomènes, les entreprises peuvent mettre en place par exemple des formations à la diversité (diversity training) permettant de travailler sur les préjugés et les stéréotypes de chaque salarié et d'en démonter les fondements.

Les associations pourraient jouer un rôle d'alerte pour la « notation sociale » en diffusant le nom de tous les établissements d'entreprise dans lesquelles ils ont pu constater une homophobie manifeste. Aux États-Unis, depuis des années, des associations gays et lesbiennes de grandes universités publient de telles listes pour faire pression sur des entreprises qui risquent ainsi de voir leur image se dégrader et perdre de précieux candidats à l'embauche.

L'atelier consacré à ce thème a permis d'approfondir certains points de vue.

Se cacher ou se montrer ?

La question serait mal posée pour certains car cela risquerait de créer une autodiscrimination. D'autres ont invoqué au contraire la nécessité de poser cette question en regard du statut de « citoyen de seconde zone » que les homosexuel(l)s subissent jusque dans le milieu professionnel puisqu'il n'y a plus de séparation stricte entre vie privée et vie professionnelle. Les comités d'entreprise, les associations, les recrutements internes de cooptation ou la promotion intègrent en effet les relations sociales, les réseaux personnels et donc la vie privée.

La question centrale est celle du choix, de la liberté de sa propre visibilité et par conséquent des conditions nécessaires pour pouvoir exercer ce choix.

Syndicats, inspecteurs du travail et conseillers prud'homaux doivent jouer leur rôle d'accompagnement car il semble plus facile d'intervenir sur l'entreprise depuis l'extérieur que par les représentants internes.

L'atelier est allé ensuite plus loin sur les propositions concrètes, avec la nécessité :

- d'ériger comme principe de management le fait de sanctionner un collaborateur homophobe, comme cela a été fait dans des sociétés comme Air France où même un chef de service a été sanctionné au titre d'une Charte éthique et sociale ;
- de sensibiliser les sociétés d'audit et d'organisation sur ce principe, alors qu'à ce jour on ne voit pas ces sociétés agir dans ce domaine ;
- d'inciter les agences de notation sociale à inclure de nouveaux critères dans leurs analyses, en particulier l'attitude de l'entreprise face aux comportements homophobes ;
- de créer un Observatoire des bonnes pratiques en entreprise qui pourrait contribuer à changer l'état d'esprit, voire responsabiliser l'entreprise et pas seulement celui qui aurait été reconnu coupable d'actes ou de propos homophobes.

L'attitude des entreprises

Jean-Louis Mutte, associé fondateur de Global People Matters témoigne :

« Une récente étude menée au sein de l'Union Européenne a montré que, parmi les personnes ayant fait l'objet de discrimination, l'orientation sexuelle arrivait en dernier, l'âge étant la première raison de discrimination. Rien de surprenant à cela, surtout quant à la question de savoir qui était le groupe le plus défavorisé à cet égard, les per

sonnes ayant des difficultés d'apprentissage ou souffrant d'une maladie mentale sont largement citées en premier.

De récents entretiens avec des responsables de ressources humaines confirment ce qui soutient de tels résultats : les gays et lesbiennes n'apparaissent pas comme un groupe dont il convient de s'occuper, sous-entendu souvent : ils sont parfaitement capables de se prendre en charge eux-mêmes.

Le fait que ce groupe est loin de susciter la compassion et surtout qu'il apparaît comme un groupe en général mieux éduqué et instruit que la moyenne, comptant une plus large proportion d'intellectuels, ne facilite pas la prise en compte.

Enfin, le fait que ce groupe mette mal à l'aise certains sans pour autant les culpabiliser comme pourraient le faire les handicapés par exemple, ne fait qu'ajouter à la difficulté.

Un récent sondage que nous avons mené auprès de ces mêmes responsables de ressources humaines a aussi confirmé le fait que dans la liste des priorités, la gestion spécifique de ce groupe était loin d'être en tête.

On peut faire quelques hypothèses à ce stade :

- le respect de la loi, significativement renforcée ces derniers temps, est la raison principale pour prendre ce groupe en considération. Dis autrement, ne rien faire qui soit illégal et qui puisse prêter à critique, pire à action en justice ;
- la faible possibilité de recours si la discrimination existe, tenant entre autres à la difficulté de la démontrer, renforce le peu d'attention porté à ce groupe ;
- les entreprises mettent ce groupe à part et ne considèrent pas qu'il posera problème dans le futur, à l'inverse des groupes fondés sur l'origine ethnique ou la religion qui apparaissent comme beaucoup plus « difficiles » ;
- les entreprises sont dans un mode réactif, les managers apparaissant comme très timorés par rapport au sujet. Autrement dit, ils pensent que s'occuper ce groupe risque de les faire passer au mieux pour des personnes préoccupées par des sujets sans importance, au pire comme des personnes en « en faisant partie ».

Il convient à ce stade de s'interroger sur la manière dont vont évoluer ces motivations, tant à la lumière des bouleversements démographiques, que plus simplement à celle de l'évolution logique des perceptions et comportements.

D'ores et déjà un certain nombre d'entreprises ont décidé de « faire quelque chose » soit poussées par un lobby interne, soit pour des raisons mercantiles ou d'image. L'un et l'autre vont en tout état de cause faire avancer la cause de la diversité et de la tolérance.

L'atelier consacré au degré de reconnaissance et d'intégration au sein de l'entreprise a ajouté une remarque importante sur ce dernier point :

Si l'on considère les raisons mercantiles comme particulièrement efficaces pour faire avancer cette cause, cela peut passer par l'intégration de la politique de non-discrimination et de sanction vis-à-vis de comportements homophobes parmi les critères mesurés dans les bilans sociaux, les notations sociales, les audits permettant de mobiliser les capitaux nécessaires à l'entreprise. »

La remontée insuffisante des faits

Jacques Frédéric Sauvage, Président de la section du Commerce au Conseil de Prud'Hommes de Paris.

« La lutte contre les actes liés à l'orientation ou à l'identité sexuelle est à replacer dans le contexte plus général de toutes les discriminations. La justice prud'homale est une des voies ouvertes pour combattre ; ce n'est pas la seule, ni forcément la plus adaptée, ni toujours la plus efficace.

L'employeur n'est pas toujours au fait des discriminations car de deux choses l'une :

- soit il est saisi à la suite d'une action d'information individuelle avec le risque de réponse mettant en avance d'autres critères « avouables » ;
- soit il est saisi par l'action des représentants du personnel mais ceux-ci ne sont pas toujours les mieux placés pour comprendre

ces situations, en particulier par rapport aux médecins et aux inspecteurs du travail.

La connaissance des faits pour le chef d'entreprise est un réel problème qui passe par plus de visibilité de la part des victimes. La médecine du travail, l'inspecteur du travail sont mieux placés que les syndicats pour faire remonter les situations auprès du chef d'entreprise qui a, alors, le devoir de réagir.

Le devoir d'alerte est donc important de leur part. Il ne s'agit pas seulement de relations entre l'employeur et le salarié, mais souvent d'une discrimination entre salariés eux-mêmes.

La preuve est au cœur du problème. Les moyens d'investigation des Prud'Hommes sont trop limités et c'est la raison pour laquelle il est plus facile de s'adresser au pénal qui a les moyens d'aller au-delà des limites imposées par le Code de procédure des Prud'Hommes. »

Gérard Filoche, Inspecteur du travail, considère que le contrat de travail est avant tout un lien de subordination et que la visibilité répond à un rapport de force. L'entreprise n'est pas neutre : il n'y a pas de citoyenneté ni d'égalité dans l'entreprise. L'employeur décide unilatéralement du cycle de vie du contrat de travail.

Le Droit du travail ne constitue qu'une contrepartie à cette subordination, mais ne la change pas dans son caractère fondamental. Tout le reste en découle : les discriminations et le harcèlement, les exclusions et le malaise des salariés.

L'inspecteur du travail est là pour faire appliquer le Code du travail. Il n'est donc pas tant l'interlocuteur du salarié que celui du chef d'entreprise et s'il défend le salarié, ce ne sera que très indirectement. C'est donc bien l'employeur qui est le principal responsable s'il y a des cas de discrimination dans son entreprise. Il en résulte pour lui que l'inspecteur du travail n'a pas vraiment les moyens de défendre les salariés qui seraient victimes de discriminations.

Patricia Parisis évoque le fait qu'il n'y a eu que dix cas invoquant une discrimination du fait de l'orientation sexuelle en 2002 au Conseil de Prud'Hommes de Paris, dont un qui concernait plutôt un transsexuel. Pour elle, la mission des conseillers rapporteurs, qui peuvent

se déplacer dans l'entreprise, permet aux Prud'Hommes d'intervenir et de qualifier dans quel contexte réel il y a eu discrimination.

Pascal Bernard a aussi complété en rappelant l'importance de la prévention, du rôle du DRH en la matière, de la nécessité de s'appuyer sur des personnes crédibles dans leur métier pour faire remonter rapidement une situation auprès de la DRH.

Le droit de recours du salarié devrait être développé afin de lui assurer la possibilité de s'adresser directement à sa direction quand l'encadrement fait défaut.

Jean-Louis Mutte est plus pessimiste sur cette remontée rapide car il voit beaucoup de filtres dans les encadrements intermédiaires.

La politique de la porte ouverte, par exemple, qui permet d'aller se raconter à un manager qui saisit ensuite la DRH et le DG, devrait se généraliser.

Il confirme que le DRH a un rôle à jouer pour faire remonter les faits et ne pas laisser se détériorer les situations.

Le devoir de témoigner, ses différentes facettes

Pour le Président de SOS Homophobie, **Ronan Rosec**, le « devoir de témoigner » renvoie bien évidemment à une problématique politique ou morale.

De ce point de vue il est absolument, au titre de leur déontologie, absent de la pratique en ce qui concerne la ligne d'écoute.

La relation très spécifique appelant/écoutant ne tolère pas la moindre ingérence de ce type. Le conseil, la suggestion même d'une attitude, d'une position, d'une stratégie est inimaginable dans une relation d'écoute.

« Cela ne nous empêche pas de savoir ou d'imaginer que dans telle où telle situation le coming-out serait sans doute la position la plus efficace, et vu par nous militants de la cause homosexuelle, le plus satisfaisant, voire le plus « juste », par rapport à la collectivité.

C'est bien là qu'est le nœud du problème : le point de vue collectif s'oppose au point de vue individuel. On ne peut ramener le collectif à la somme des volontés individuelles. Les phénomènes sociologiques, l'homophobie, ne sont pas réductibles à un ensemble de manifestations ponctuelles, ils sont enracinés dans la culture, ils se déploient au niveau des structures sociales, ils ont un « temps » différent de celui des individus, et autant de facteurs connus de nous tous comme la langue, l'inconscient collectif, la mémoire, l'histoire ou les lois.

Le devoir de témoigner est donc un devoir collectif, et nous nous y employons, et c'est aussi un choix souhaitable sur le plan individuel dans une attitude militante. Il n'est pas souhaitable en revanche comme précepte moral ou normalisant. »

Patricia Parisis remercia Jean-Louis Mutte pour avoir rappelé que la situation n'était pas celle d'une « île enchantée » que nous aurions pu croire en écoutant le seul point de vue des DRH et des chefs d'entreprise. La réalité du terrain est encore loin de celle qui verrait des comités d'éthique un peu partout.

L'importance des CHSCT et du droit d'alerte sont trop négligés mais il faut y ajouter le droit de retrait pour les situations de mise en danger et ne pas hésiter à faire appel à l'article L120-2 du Code du travail qui dit que « nul ne peut apporter de restriction aux libertés individuelles et fondamentales ».

Il est important d'avoir un contexte de prévention car là où il y a prévention, il n'y a pas de discrimination.

La preuve et le témoignage est effectivement le problème car le tabou est partout : on parle de sexe, donc il y a tabou. Il ne faut pas qu'un salarié hésite : il peut venir au Conseil de Prud'Hommes attaquer son chef de service et son employeur en tant que tel.

Il faut surtout résister à la tentation de régler le problème par l'indemnisation pour un autre motif, pour une cause non réelle et sérieuse que les avocats ont tendance à mettre en avant. L'argent ne doit plus continuer à masquer la réalité des situations vécues. Il faut que les victimes soient reconnues pour avoir été discriminées sur la base des critères réels.

■ Chapitre 3 : Le degré de reconnaissance et d'intégration au sein de l'entreprise

La situation vécue dans l'entreprise

L'atelier consacré à cette question, regroupant des consultants, des DRH et des chefs d'entreprise, a en particulier abordé la question de l'homophobie sur le terrain aujourd'hui, ce qu'il est possible de faire et qui doit agir pour résoudre les problèmes.

Cet atelier a constaté que l'homophobie existe de manière directe et indirecte à tous les niveaux des chaînes de recrutement, qu'elle soit explicite ou, le plus souvent, insidieuse.

Certaines sociétés de travail temporaire ont pu mettre en place des chartes et des études permettant de sensibiliser et d'aider les recruteurs face à des demandes d'entreprise qui sont parfois discriminatoires.

Le témoignage de la société ADIA (430 agences, 1 800 permanents, 50 000 salariés intérimaires employés chaque jour) montre que cet intermédiaire sur le marché de l'emploi entre la demande des entreprises et des candidats est particulièrement engagé dans la lutte contre toutes les exclusions : « ni homme ni femme, ni noir ni blanc, ni handicapé ni valide, ni homo ou hétéro, mais compétent ou pas ! » telle peut être résumée sa position exprimée de manière créative dans ses campagnes de publicité.

Ils n'ont pas une approche particulière en ce qui concerne l'homosexualité, mais une approche globale en matière de lutte contre toutes les discriminations. C'est l'objet de leur engagement dans le programme européen Latitude qui a permis de mettre en place des actions de sensibilisation et de formation, vers leurs salariés permanents dans un premier temps, pour leur permettre de pratiquer le

devoir de résistance face aux demandes discriminantes de certaines entreprises.

« Cette démarche appliquée à l'homosexualité des candidats se traduit de la manière suivante :

1^{er} cas : l'apparence du candidat ne laisse que peu de doute quant à son appartenance à la communauté homosexuelle. Attitude : dépasser ce poids des apparences pour mettre en lumière les compétences.

2^e cas : L'apparence du candidat est « lisse » : le questionnement, lors du recrutement, ne cherche qu'à identifier les compétences du candidat et non son orientation sexuelle. Si le candidat souhaite le dire, ce critère ne doit être ni un obstacle ni un privilège pour son recrutement. »

Le candidat, de son côté doit-il se révéler lors des phases de recrutement ? L'atelier a conclu qu'il valait mieux ne rien faire connaître de ce qui relève de la vie privée.

Une fois recruté, un salarié peut en revanche s'exprimer sur son homosexualité à partir du moment où l'interlocuteur est perçu comme réceptif et ouvert d'esprit. Les DRH et chefs d'entreprise estiment cependant que cette visibilité risque de desservir le salarié. Cela peut se traduire alors par des oppositions fortes entre individus mais le problème réel est plus culturel et fondamentalement lié à la culture de l'entreprise, celle du « laissez-faire » de la part des directions.

« Vive le politiquement correct » doit se traduire par le fait de faire savoir que dans l'entreprise certains comportements homophobes sont inacceptables.

Le rôle des responsables de Ressources Humaines, des délégués du personnel, des inspecteurs du travail

L'atelier a insisté sur la responsabilité des chefs d'entreprise de créer les conditions favorables pour pouvoir verbaliser les problèmes

d'homophobie identifiés et de rechercher des solutions, en particulier de prendre des sanctions contre le salarié homophobe.

La mise en place d'espaces de discussion au sein de l'entreprise est un premier pas recommandé aux dirigeants d'entreprise pour pouvoir ensuite définir de nouvelles règles.

La mise en place d'indicateurs dans les audits sociaux, de normes, voire la possibilité de dénoncer des entreprises au comportement homophobe (la « black list » comme aux États-Unis) sont évoqués comme des actions que l'Autre Cercle peut envisager à court terme, en particulier en direction des cabinets d'audit et d'organisation spécialisés dans les discriminations comme auprès des organismes de notation sociale.

Les organismes publics et para-publics aussi bien que les consultants privés impliqués pour mesurer les situations existantes pourraient ainsi être mis en relation avec l'inspection du travail.

En ce qui concerne le rôle des DRH, il apparaît déjà nécessaire de mettre en œuvre des formations du management, mais aussi de faire des petits pas comme la modification des imprimés et des formulaires, l'amélioration des processus permettant de prendre en compte les PACS ou, en relation avec les Comités d'entreprise, l'adaptation de l'accueil et des activités proposées aux salariés.

L'implication et la responsabilité des syndicats et des partis politiques

L'atelier consacré à ce thème a d'abord mis en évidence le fait que les syndicats n'ont pas été précurseurs dans la lutte contre les discriminations pour orientation sexuelle. On note cependant des avancées significatives dans la sensibilisation au sein des syndicats et de leurs adhérents et les actions de formation se font jour.

Les associations présentes au sein de certaines entreprises publiques constatent cependant que le dialogue avec les syndicats reste encore trop au niveau des constats et ne porte pas assez sur les actions à mettre en œuvre, notamment en ce qui concerne :

- la formation des délégués syndicaux ;
- l'information des adhérents des syndicats au travers des supports existants.

L'intervention des acteurs politiques dans la vie de l'entreprise est reconnue nécessaire pour les modifications de la législation. Si la gauche a globalement mené depuis vingt ans une réflexion significative, ayant permis le PACS par exemple, la droite ne veut plus rester en retrait : une sensibilisation croissante des adhérents est mise en œuvre (UDF) et une rencontre entre le Premier Ministre et les associations a eu lieu en juillet 2003.

La création annoncée de l'Autorité Indépendante de lutte contre les Discriminations a fait poser la question de savoir s'il s'agit de mettre le droit français en conformité avec le droit européen ou si cette Autorité peut exprimer un réel engagement politique contre l'homophobie en général et dans l'entreprise en particulier. Les moyens, la responsabilité et les budgets de cette institution sont encore mal définis.

Vers un travail plus concerté entre tous les acteurs concernés

La synthèse des ateliers a rejoint la plupart des propositions formulées dans le Livre Blanc en montrant l'importance, en amont, de la formation, de la sensibilisation, de la prévention et de l'interaction entre les acteurs sociaux pour répondre à l'isolement de fait des victimes et au manque de responsabilisation de l'entreprise et de ses cadres.

L'action judiciaire, en aval, doit avoir les moyens législatifs pour couvrir non seulement les cas de discrimination avérés mais aussi les cas d'homophobie ou de harcèlement moral plus insidieux.

Un écueil à éviter est cependant d'ouvrir une boîte de pandore où le harcèlement moral est mis à toutes les sauces. La difficulté des conseillers prud'homaux est ici de bien qualifier les situations pour distinguer les faits réels des abus cherchant à obtenir des dommages

et intérêts supplémentaires de la part de victimes plus ou moins réelles.

Si l'action des autorités publiques ne semble pas encore avoir été étendue à la clarification dans le domaine du harcèlement moral et de l'homophobie, une vaste action de formation est à mettre en œuvre pour passer du discours politique à l'action concrète des élus et des représentants désignés dans les instances judiciaires et prud'homales.

Les médecins du travail ne doivent pas être oubliés : l'inertie de la Médecine du Travail doit laisser place à une meilleure formation des médecins du travail, les certificats médicaux délivrés par les médecins privés étant trop souvent pris pour des actes de complaisance.

Une piste significative est de clarifier les lois, de les stabiliser quels que puissent être les remaniements ministériels et d'étendre les dispositions législatives au harcèlement moral et à l'homophobie, tout en précisant les moyens de la preuve, en particulier pour protéger les témoins assurant cette possibilité de preuve pour les victimes. Cela doit permettre d'éviter que l'homophobie devienne un enjeu de combat partisan mais bien plutôt une ligne d'action concertée entre tous les acteurs sociaux.

■ Chapitre 4 : Les actions proposées pour 2004 et 2005

Introduction par Corinne Lepage

La discrimination pour homophobie rejoint un problème plus général, celui de l'écart de plus en plus grand entre les principes et la réalité des situations vécues. Les principes sont clairement affirmés, comme ceux de l'égalité ou de la non-discrimination, et la réalité qu'une personne a toujours des particularités qui justifient trop facilement une discrimination. Le rôle de l'État est de donner un contenu réel à des principes qui restent trop souvent virtuels.

Cela passe par trois points :

- fixer des règles et donner de réelles orientations. Cela commence par transcrire les directives communautaires, domaine dans lequel nous ne sommes pas spécifiquement en retard, ni dans lequel beaucoup d'entre nous souhaiterions que nous soyons en avance. Faire bouger la règle de droit est indispensable pour qu'ensuite les délégués syndicaux et après, si nécessaire, les Conseils de prud'hommes puissent appliquer ces règles ;
- essayer de participer à l'évolution des mentalités, des états d'esprit, car les actions nécessaires de sensibilisation et de formation passent d'abord par une évolution des mentalités et par la compréhension des difficultés dans lesquelles les uns ou les autres peuvent se trouver. C'est à l'État que revient la charge de donner les moyens du cadre, de faire jouer toutes les incitations possibles ;
- l'État doit enfin rendre possibles les sanctions car une règle de droit sans sanction ne peut exister. Il faut préciser comment une

règle de droit va s'appliquer tant sur le plan civil que sur le plan pénal selon le domaine des infractions.

Au regard de ces trois grandes directions, les propositions de l'Autre Cercle qui me semblent prioritaires sont celles qui relèvent du droit dur me semblent les plus importantes car ce sont des leviers que vous pouvez utiliser pour faire appliquer les règles et changer la situation.

- L'Autorité Administrative Indépendante est importante. Notre société a tendance à faire sortir de la sphère étatique un certain nombre d'organismes pour les doter de moyens et de les déconnecter de toutes considérations autres que celles qui sont relatives au sujet qu'elles doivent traiter. Cette Autorité doit avoir les moyens nécessaires à la lutte contre les discriminations et en particulier contre les comportements homophobes dans le monde professionnel.
- La gestion des Ressources Humaines est également très importante compte tenu du risque de discrimination qui peut être liée à la constitution des dossiers, aux documents administratifs publics ou privés, à la manière dont les renseignements sont demandés, à l'utilisation qui peut être faite de ces renseignements dont la confidentialité doit pouvoir être garantie. Les actions les plus nécessaires par exemple sont celles qui concernent les types de questions posées par les DRH et la manière dont ces documents sont conservés ou les informations qui peuvent être transmises.
- Le Droit public doit se mettre au diapason du droit privé. La fonction publique se doit d'être exemplaire et ne pas avoir des situations qui peuvent placer les fonctionnaires et agents contractuels de droit public à un niveau de protection qui serait en deçà de celui accordé au secteur privé.
- Les moyens d'investigation des conseils de prud'hommes, des juges prud'homaux, pour avoir les éléments d'information nécessaires doivent être étendus par des enquêtes sociales et des expertises psychologiques sur la réalité des situations individuelles. La charge de la preuve est fondamentale car elle détermine lourdement la réussite d'une procédure selon celui qui doit apporter la

preuve d'une situation, d'autant plus dans un domaine où les faits objectifs sont difficiles à mettre sur la table.

- La transposition de la directive européenne sur l'égalité de traitement, sachant qu'une directive européenne lie les États-membres sur les objectifs et que par voie de conséquence les textes qui n'appliquent pas les dispositions de cette directive ne sont pas légaux. Cela peut constituer déjà un moyen pour utiliser cette directive indépendamment du bon vouloir de tel ou tel gouvernement.

Les actions de sensibilisation et de formation se feront d'autant plus qu'elles s'appuieront sur la règle de droit qui exigera des sanctions aux manquements aux principes de non-discrimination. C'est donc par là qu'il faudrait commencer.

Nous sommes au milieu du gué, à la moitié du travail à accomplir : les textes ont évolué, les mentalités ont commencé à changer, et il faut maintenant passer à une application concrète, individuelle déterminée d'un véritable droit à l'égalité de traitement et à un véritable droit à ne subir aucune discrimination. Cela concerne d'ailleurs d'autres domaines comme la religion, l'origine, le sexe car certaines subissent une double discrimination, celle de leur genre et celle de l'homophobie. L'égalité des sexes a en effet plutôt tendance à régresser dans notre société.

Si nous ne nous réveillons pas, nous aurons une situation insupportable, non seulement contraire à l'égalité, mais qui traduira un recul considérable par rapport à des avancées gagnées à la sueur de notre front. Là aussi, plus que jamais, la vigilance s'impose. Enfin, sachez que je me sens tout à fait à vos côtés dans ce combat.

La responsabilité des pouvoirs publics et des acteurs sociaux concernés

Pour le représentant du SNES, *Philippe Castel*, le rôle des éducateurs est bien sûr de contribuer à la formation. « En ce qui concerne la lutte contre l'homophobie, la formation est prioritaire. Une loi contre les propos et actes homophobes est fondamentale.

Nous voulons reprendre à notre compte cette demande du monde associatif. Nous avons beaucoup à faire pour arriver à des droits égaux entre homos et hétéros, le pouvoir politique doit y répondre.

En matière professionnelle, l'application des dispositions du Code du travail à la fonction publique concerne aussi beaucoup la FSU, fédération de 19 syndicats de fonctionnaires.

Le groupe de lutte contre l'homophobie qui est en cours de constitution au niveau de la fédération a des demandes précises vis-à-vis du Ministère de l'Éducation nationale et ce, grâce aux associations. Il s'agit en particulier de pouvoir former les personnels, d'adapter les programmes et les manuels scolaires qui sont plutôt hétéro-normés dans leur manière de présenter les situations, et de permettre l'agrément des associations dont le rôle complémentaire à celui des syndicats est de pouvoir dispenser des formations auprès des élèves.

Corinne Mares, de Force Ouvrière, confirme l'extension de la lutte contre la discrimination raciale à une approche plus globale, dont l'orientation sexuelle, qui se concentre contre toute rupture de l'égalité de traitement entre travailleurs dans les relations de travail.

Lutter contre toutes les discriminations est devenu le principe adopté dès 1999 : « nous intégrons les discriminations liées à l'homophobie au même titre que les autres discriminations telles que les discriminations sexistes ou raciales. La peur du gendarme n'est pas suffisante. Seule l'évolution des mentalités permettra un traitement efficace et une éradication des comportements homophobes. »

Jean-François Heckle, de CFE-CGC : « Honnêtement nous tous, partenaires sociaux, politiques, nous sommes en retard, et heureusement que vous êtes là, les associations, pour faire bouger les choses dans le domaine de la discrimination pour orientation sexuelle. Il faut aller plus vite et je ne suis pas d'accord sur le fait que les choses avancent. Elles n'avancent que dans les grandes villes, dans les grandes entreprises, mais pas dans les petites villes de province ou dans les petites entreprises. »

« Nous n'avons pas assez de remontées de la part de nos délégués syndicaux, pourquoi ? Vous devez prendre le pouvoir en vous faisant

élire dans vos entreprises respectives et vous ferez avancer les choses. »

Patricia Parisis, CGT, reconnaît que le syndicat s'est mis un peu tard aux problèmes d'homophobie alors que les « étoiles roses » étaient connues depuis 1940.

« Depuis quelques années, on s'en occupe plus ou moins mais des ateliers, des commissions ont été créés pour faire du concret, en particulier par des actions de formation. Nous formons à la sensibilité plutôt qu'au droit. Prendre le pouvoir ? ce n'est pas la solution, car il faut changer les choses de l'intérieur sans être nécessairement homosexuel ».

Michel Debout, au nom du Conseil Économique et Social, rappelle que la loi sur le harcèlement moral au travail existe et qu'elle est un levier. Cette loi n'est pas un fourre-tout, la loi permet de dire dans quelle situation il y a harcèlement moral. Cette loi prévoit la sanction de l'auteur, y compris la sanction pénale, et la victime a besoin de reconnaissance. L'auteur a besoin de soins psychologiques, certes, mais aussi de sanctions.

« La loi parle de la mise en cause des droits et de dignité des travailleurs. Votre combat rejoint celui des droits de tous les travailleurs et de leur dignité. Il n'y a pas une situation particulière de l'homophobie. Il ne faut pas entraîner des mesures discriminantes. Il faut rassembler tous ceux qui sont victimes des mêmes comportements inacceptables. Il y a une obligation de prévention de la part des entreprises. Vous pouvez demander à la direction de votre entreprise ce qu'elle fait contre les discriminations. »

Il est précisé que lorsque le médecin du travail remet un rapport à la direction d'une entreprise, une copie est adressée à l'inspecteur du travail et que le problème est qu'alors il ne se passe rien. Or l'inspecteur du travail représente l'État dans la relation avec l'entreprise.

Les propositions les plus remarquées par les acteurs sociaux

Pour Force Ouvrière, les actions de sensibilisation par les centrales syndicales sur les discriminations sont très importantes, ce qui est déjà entrepris au travers de stages spécifiques aux discriminations destinés aux militants syndicaux et conseillers prud'homaux.

« Une libération de la parole est nécessaire de part et d'autre car les victimes auront plus facilement le réflexe de se tourner vers le monde associatif si le monde syndical est perçu comme peu concerné par ce type de discrimination.

Nous avons cependant peu de dossiers identifiés comme liés à la discrimination, la plupart des cas se plaçant dans la situation du licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Nous ne sommes pas non plus en faveur de discriminations positives, qui privilégieraient tel ou tel travailleur par rapport à un autre. »

L'extension de la protection à la fonction publique, déjà demandée par la fédération des fonctionnaires FO, est restée jusqu'à présent lettre morte malgré leurs multiples demandes mais reste une proposition importante.

Enfin, pour FO, « l'idée de l'Autorité Administrative Indépendante et le fait d'y avoir intégré l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle, ce qui n'était pas gagné d'avance, marque une avancée significative même si les actions ne semblent pas avancer assez vite. »

Pour la CFE-CGC, une proposition est reprise à leur compte, celle de l'analyse de cette discrimination dans leurs centres de formation. Dans les micro-entreprises, les conseillers du salarié sont encore moins bien préparés et les syndicats doivent les former.

Pour la CGT, « l'expertise psychologique par la médecine du travail doit être appliquée à celui qui harcèle, pas à la victime. La victime a besoin d'aide, mais plus indirectement »

En ce qui concerne la nécessité de créer des relais ou des structures territoriales intermédiaires, notamment pour les PME où les syndicats sont peu présents, le syndicat pourrait avoir un droit de substitution plus large (proposition de Bernard Thibaut de pouvoir se porter

partie civile). « Il faut que le salarié victime soit d'accord. C'est son affaire, nous ne pouvons pas nous même déposer un recours ».

Le conseiller du salarié est nommé par le Préfet pour assister aux entretiens préalables, interentreprises. Ils n'ont que quinze heures par mois pour leur mission. Pour les 10 à 50 salariés, c'est un vrai problème, se porter partie civile serait une solution.

Le Conseil Économique et Social, dans son rapport, a proposé de développer des cellules pluridisciplinaires pour mieux comprendre les phénomènes de harcèlement et de discrimination, et leurs effets négatifs sur la santé des travailleurs. Ces cellules ont parfois été mises en place mais pas encore dans les hôpitaux.

« Je souscris à votre proposition d'aller dans ce sens et de créer de telles cellules dans les hôpitaux. »

Martine Billard, député, veut aborder la question du point de vue des PME. Il manque un pilier à l'arsenal juridique existant qui couvre pour l'instant les discriminations sexistes, raciales ou liées à un handicap.

« Il manque la loi contre l'homophobie car elle donnera des outils juridiques plus fins et ce sera un signe pour les entreprises. J'avais déposé une proposition de loi avec mes collègues verts, qui n'a pas été reprise, puis lors du débat cet hiver sur le durcissement concernant les actes de racisme et d'antisémitisme, le gouvernement s'est engagé dans ce sens, c'est fondamental.

Le vrai problème, dans les petites entreprises, c'est de se faire respecter en tant que salarié. L'inspection du travail est débordée. Il faut leur en augmenter leurs moyens et c'est très difficile.

Il faudrait dire clairement dans le Code du travail que les comités Hygiène et Sécurité sont chargés de la lutte contre les discriminations.

Les moyens des prud'hommes doivent aussi être augmentés. Il y a vraiment un manque.

Dans les PME, les moyens d'information font cruellement défaut pour toucher les salariés. Une modification législative nécessaire serait de demander l'obligation d'introduire dans le Règlement

Intérieur des entreprises une information sur la lutte contre les discriminations.

Enfin, concernant la Haute Autorité, il faut préciser comment on pourra la saisir. Les médecins de famille devraient pouvoir saisir la Haute Autorité. Un numéro d'appel devrait être mis en place pour les salariés. »

Le droit à l'information des salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise, demeure une priorité aussi essentielle que la formation des acteurs sociaux.

Beaucoup de relais sont nécessaires, les syndicats, les associations, les comités d'Hygiène et de Sécurité ont un rôle clé à jouer.

L'État a un devoir de vigilance. Le Conseil Économique et Social a fait une proposition de créer un Observatoire des violences au travail, et des effets négatifs de ces violences sur les victimes. Cette proposition complète celle de l'Autre Cercle d'un Observatoire des bonnes pratiques.

Les actions proposées (Livre Blanc) et les perspectives de mise en œuvre

1. Nous proposons la **création d'un Observatoire des Bonnes Pratiques** en entreprises, avec une valorisation des entreprises les plus innovantes, que ce soit en France ou au niveau européen.
2. Nous proposons une **action de sensibilisation et de formation des responsables de ressources humaines et des responsables syndicaux** (salariés et patronaux), axée sur la typologie des situations rencontrées et l'attitude à avoir dans chaque cas.
3. Nous demandons que l'**Autorité Administrative Indépendante de lutte contre les Discriminations** qui sera créée puisse **coordonner les initiatives nécessaires à la lutte contre les discriminations liées à l'orientation et à l'identité sexuelle** et soit dotée de réels pouvoirs en matière d'investigation, d'aide et de sanction.

4. Nous demandons au Ministère de la Fonction Publique **d'étendre les nouvelles dispositions du Code du travail aux fonctionnaires** et agents contractuels de droit public.
5. Nous demandons **la transposition dans le droit français de la directive européenne 2000/78/CE** relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
6. Nous demandons au Ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité de créer un **Observatoire de l'égalité professionnelle**, veillant à l'évolution et à l'adaptation de la législation française en regard du droit communautaire.
7. Nous demandons au Ministère de la Justice une **démarche volontariste de formation du monde judiciaire**, magistrats, avocats, conseils de prud'hommes. Nous proposons une formation spécifique des juges aux prud'hommes sur un plan socio-psychologique.
8. Nous demandons au Ministère de l'Éducation Nationale, aux chambres de commerce, aux instituts privés et aux organismes de formation de la fonction publique, la **mise en place d'une politique de sensibilisation et de formation dans les écoles**.
9. Nous proposons une action de sensibilisation, formation et action auprès de l'inspection du travail, des médecins généralistes et de la médecine du travail inter-entreprise. Dans le domaine de la santé également, nous proposons la **création de cellules « harcèlement / discrimination » dans les hôpitaux** avec la mise en place de consultations pluridisciplinaires dans les centres hospitaliers pour venir en aide aux travailleurs harcelés et victimes de discrimination.
10. Nous proposons **de modifier les procédures et les documents administratifs** à remplir à l'embauche ou pour bénéficier de droits dans le cadre du PACS afin de protéger la vie privée des collaborateurs.

L'Autre cercle est maintenant engagé à suivre ces propositions, à les discuter avec tous les acteurs concernés, à les affiner dans l'action et à en dresser un bilan le moment venu.

Ces Actes vont un peu plus loin que le simple compte-rendu d'une journée exceptionnelle par la qualité de ses débats ; ils ouvrent une voie pour plus de concertation entre entreprises, acteurs sociaux et responsables politiques. l'Autre Cercle reprendra contact avec tous ceux qui ont apporté leur pierre à ce premier édifice et l'action s'engagera à partir des positions et du rôle de chacun.

Mais laissons notre Secrétaire Générale conclure ces Actes comme elle a conclu cette journée. Ce n'est pas une simple conclusion, c'est une perspective pour que lentement mais sûrement discriminations, homophobie, harcèlement ou tout simplement mal-être dans les relations sociales ne soient plus vécues par celles et ceux qui ont choisi de vivre, tout simplement, d'une manière différente.

Conclusion et perspectives

Fréderique Anne, Secrétaire Générale de l'Autre Cercle.

— « Quelle journée !

La symbolique du lieu, la qualité des interventions, la richesse du débat... Pour tout cela, mon rôle est tout d'abord de remercier la Mairie de Paris, les personnes qui ont répondu à notre invitation et nous ont apporté leurs connaissances et l'éclairage de leur expérience, les équipes qui ont rendu possible cette journée, et vous tous, les participants.

Je suis convaincue que nous tous, gays ou non, avons appris quelque chose de cette journée. Qu'avons-nous entendu, en fait ?

- ⌘ *Que la question est complexe et que son champ s'étend du quotidien au symbolique.*
- ⌘ *Que les approches sont diverses, comme les sensibilités.*
- ⌘ *Que la question de l'homophobie renvoie à la question de la visibilité.*
- ⌘ *Que la question de l'homophobie renvoie à la question de la place des femmes.*
- ⌘ *Que vie privée et vie public s'interpénètrent et interagissent.*
- ⌘ *Que ce que sait la recherche aujourd'hui sur la question n'est que la partie émergée de l'iceberg.*
- ⌘ *Que nous nous situons dans une histoire...*

Et en effet, il importe de ne pas avoir la mémoire courte ; nous qui sommes ici réunis pour ce colloque, à l'Hôtel de Ville de Paris, avant 1981, nous étions encore des délinquants, et avant 1992 encore des malades mentaux dans les classifications de l'OMS.

Qu'avons-nous appris encore ?

- ↳ *Qu'il était indispensable de trouver des leviers et des relais (RH, intérim, associations, réseaux professionnels, médecins du travail...).*
- ↳ *Que tout le corps social, entreprise comme partenaires sociaux, sur la question dont nous avons débattu, se reconnaît « un peu perdu ».*
- ↳ *Et qu'à défaut de prendre le pouvoir, nous, adhérents de l'Autre Cercle, allons devoir assumer une mission auprès de tous les acteurs du monde professionnel.*

Car ce soir...

Ce soir, pour l'Autre Cercle, deux voies sont possibles : nous pouvons nous dire que ce colloque a eu lieu, que le Livre Blanc sur l'homophobie est paru, que nous avons accompli notre projet fondateur...

Ou nous pouvons, et bien sûr nous devons considérer qu'une autre étape commence.

Une étape pour s'exprimer sur la scène médiatique : l'Autre Cercle avait choisi de ne pas occuper l'espace des médias tant qu'il n'avait pas de contenus, de valeur ajoutée. Aujourd'hui, nous avons légitimité à nous exprimer.

Une étape pour travailler. Anne Hidalgo a parlé de pragmatisme. Et nous serons pragmatiques, dans la démarche, dans les méthodes, dans les propos et les propositions.

Le chemin est tout tracé !

- ↳ *Les DRH : Pascal Bernard a souligné leur rôle. Nous allons les aider, et les interpeller.*
- ↳ *Les bonnes pratiques et les conduites inacceptables : nous allons montrer les écarts, à travers un Observatoire, dans lequel chacun de nous aura à dire.*
- ↳ *Les acteurs sociaux et économiques : nous allons les sensibiliser et les former.*

↳ *La visibilité : nous allons être exemplaires. Et si nombre d'entre nous ne peuvent être visibles, alors, l'Autre Cercle sera visible pour eux.*

Et nous, c'est qui ?

560 porteurs de ce message, 560 pédagogues de la lutte contre l'homophobie, 560 veilleurs.

Demain, lors de l'Assemblée Générale de l'Autre Cercle, nous verrons comment.

Alors, au soir de ce colloque, mesurons le chemin parcouru et prenons dans la réussite de cette journée des forces pour la suite de l'aventure ! »

Annexes : Programme du colloque

Accueil par **Claude Roulet**, Président de la Fédération nationale de l'Autre Cercle.

Allocutions de bienvenue par **Anne Hidalgo**, puis par **Bertrand Delanoë**, Maire de Paris.

SEANCE PLENIERE : TABLE RONDE 1

Le monde du travail et les homosexuel(le)s, mythes et réalités

Animateur : **Vincent Jouanneau**, Président de l'Autre Cercle Alsace.

Exposé d'introduction par **Françoise Gaspard**, sociologue et historienne, et débat : la situation actuelle, les principaux enjeux avec :

- **Christophe Falcoz** (source : *L'enquête sur l'homophobie au travail et les liens entre virilité et management*) Docteur en Sciences de Gestion, Directeur du Cabinet RC Management, membre du Groupement de Recherche CNRS « Cadres » ;
- **Thierry Pitois Étienne** Magistrat au Tribunal de Grande Instance de Beauvais (source : travaux réalisés sur l'homophobie sous le regard du droit) ;
- **Louis Georges Tin**, Coordinateur du Dictionnaire de l'Homophobie (PUF) ;
- **Catherine Tripon**, Coordinatrice du « Livre Blanc contre l'Homophobie et la Discrimination dans le monde du travail » de l'Autre Cercle ;
- **Sylvie Vial**, responsable Grands Comptes pour le Salon Rainbow Attitude et membre de l'Autre Cercle Île-de-France (source : *L'homosexualité et le monde du travail... mythes et réalité*, enquête de l'Autre Cercle).

SEANCE PLENIERE : TABLE RONDE 2

Je me cache ou je me montre : le devoir de témoigner

Animateur : **Éric Strat de Beaurain**, Président de l'Autre Cercle Provence Méditerranée.

Exposé d'introduction par **Pascal Bernard**, Vice-Président de l'ANDCP (Association Nationale des Chefs du Personnel) et débat : la source des faits, la visibilité dans l'entreprise, l'importance du témoignage et de l'engagement avec :

- **Patricia Parisis**, CGT, Présidente au Conseil de Prud'hommes de Paris ;
- **Jacques Frédéric Sauvage**, Président de section au Conseil de Prud'hommes de Paris ;
- **Gérard Filoche**, Inspecteur du travail et auteur de « le travail jetable » (Ramsay) ;
- **Jean-Louis Mutte**, Associé fondateur de Global People Matters ;
- **Christine Calvet**, de SOS Homophobie ;
- **Yves Nida**, Président d'EnerGay et porte-parole du collectif Homoboulot ;
- **Yann Pedler**, avocat.

Ateliers, animés par un responsable de l'Autre Cercle avec la contribution d'invités externes, un rapporteur nommé à l'avance et les participants au colloque.

- **Se cacher ou se montrer ? Les relations entre vie privée et vie professionnelle**, animé par **Laurent Ghénon Henri**, créateur et dirigeant d'entreprise, de l'Autre Cercle Nord Pas-de-Calais, avec :
 - **Claude Katz**, membre du Comité central de la Ligue des Droits de l'Homme,
 - **Luc Scoarnec**, Président de l'association Harcèlement Moral Stop,
 - **Yann Pedler**, avocat,
 - **Christophe Falcoz**, Directeur du Cabinet RC Management,

- *Valentino Gambuto*, Président de la Jeune Chambre Économique Française.
- **Le gay de service : disponible, aimable et créatif ? Le degré de reconnaissance et d'intégration au sein de l'entreprise**, animé par *Jean-Philippe Bouilloud*, Professeur à l'ESCP-EAP, avec :
 - *Jean-François Connan*, Responsable du Développement Social à ADECCO,
 - *Jean-Louis Mutte*, Associé Global People Matters,
 - *Bernard Caroff*, du Centre des Jeunes Dirigeants,
 - *Éric Verdier*, psychologue et chargé de mission en éducation pour la santé,
 - Docteur *Françoise Coudurier*, médecin du travail,
 - *Claude Hélène Foy*, Responsable des Ressources Humaines Intérimaires, et
 - *Gaël Voisard*, Directeur du Développement de la société ADIA.
- **Seul ou avec les autres ? Le rôle de l'engagement politique et syndical**, animé par *Jean-Michel Triat-Laval*, consultant, avec :
 - *Alain Piriou*, Porte-parole de l'Inter-LGBT,
 - *Alexandre Carelle*, Président de Homosexualités et Socialisme,
 - *Jean-François Heckle* de la CFE-CGC,
 - *Bernard Noulin*, secteur Égalité de Force Ouvrière,
 - *Frédéric Latour*, Secrétaire national des Jeunes UDF.
- **Je m'écrase, je démissionne ou j'attaque ? Les pistes pour la solidarité et l'application du droit**, animé par *Mikaël Pelan*, avocat, avec :
 - *Ronan Rosec*, Président de SOS Homophobie,
 - *Jacques Frédéric Sauvage*, Conseil de Prud'Hommes de Paris,
 - *René Lalement*, responsable des affaires européennes à l'inter-LGBT,

– *Vincent Voinchet*-Gosselin, avocat.

SEANCE PLENIERE : COMPTE-RENDU DES ATELIERS

Synthèse des travaux et propositions interactives de l'Autre Cercle animée par *Cyril Tragin*, avocat, membre de la Commission Livre Blanc de l'Autre Cercle avec la contribution des quatre rapporteurs des ateliers :

Frédéric Brazier

Pierre Jouanny

David Belliard

Vincent Voinchet-Gosselin

SEANCE PLENIERE : TABLE RONDE 3

La réponse de l'État : le rôle des partenaires sociaux et des pouvoirs publics

Animateur : *Catherine Tripon*, Présidente de l'Autre Cercle Île-de-France.

Exposé d'introduction par *Corinne Lepage*, ancien ministre et Présidente de Cap 21, et débat : l'évolution du rôle des partenaires sociaux, la responsabilité politique sur les propositions exprimées, et réponses apportées par :

- *Jean-François Heckle*, chargé des conventions collectives et des Droits de l'Homme, CFE-CGC ;
- *Patricia Parisis*, Présidente au Conseil de Prud'hommes de Paris, CGT ;
- *Corinne Mares*, secteur Égalité, lutte contre les discriminations, de FO ;
- *Philippe Castel*, responsable du groupe de lutte contre l'homophobie au SNES ;
- *Martine Billard*, député de Paris, commission Affaires Sociales à l'Assemblée nationale ;
- *Michel Debout*, Vice-président de la section du travail au Conseil Économique et Social.

CONCLUSION DE LA JOURNEE ET REMERCIEMENTS par
Frédérique Anne, Secrétaire Générale de la Fédération nationale de
l'Autre Cercle.

~