

Le Monde

La vie au travail

La solitude des homosexuels face aux discriminations

C'est une minorité "non visible" aux rangs fournis : 1,2 à 2 millions de salariés ou demandeurs d'emploi seraient homosexuels en France. Et, au regard de l'étude "Homophobie dans l'entreprise" réalisée par la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), c'est également une minorité qui souffre de discriminations multiples. Selon cette enquête parue en mars, 40 % des gays et lesbiennes ont été au moins une fois victimes d'homophobie (blagues, insultes, violence...), 56 % en ont été témoins. 85 % d'entre eux affirment avoir déjà ressenti une homophobie "implicite" sur leur lieu de travail (indifférence, rejet, rumeur...). "L'entreprise est le lieu où se déroulent la majorité des problèmes signalés à notre permanence téléphonique, avant le cadre familial ou le voisinage", confirme Jacques Lizé, président de SOS-Homophobie.

Malgré un "cadre juridique protecteur" souligné par l'étude – "le code du travail fait de l'orientation sexuelle l'un des douze motifs de discrimination prohibés par la loi depuis 2001" –, les homosexuels semblent relativement démunis et sans véritables soutiens face à ces attaques. Quid de la "diversité", pourtant largement mise en avant par les services de ressources humaines ?

La priorité est donnée aux discriminations les plus "visibles", liées au sexe ou à l'origine ethnique. Si les chartes de diversité se multiplient, "il est rare que l'orientation sexuelle soit mentionnée, indique Christophe Falcoz, directeur du cabinet RCF Management et auteur de l'étude de la Halde. Un climat homophobe peut pourtant avoir un impact négatif pour les sociétés : plus les gays et lesbiennes le ressentent, plus leur motivation et leur engagement au travail diminuent".

L'homosexualité est, de fait, souvent renvoyée aux questions d'ordre privé. "Beaucoup d'employeurs se retranchent derrière l'idée que cela ne les concerne pas, indique Catherine Tripon, porte-parole de l'association L'Autre Cercle. Or, la prise en compte de la vie privée est de fait, aujourd'hui, intégrée au management, à commencer par l'embauche, lorsque l'on vous demande si vous êtes marié, pacsé, etc.". "Il reste beaucoup à faire, reconnaît Pascal Bernard, vice-président de l'Association nationale des DRH. Les tabous sont très forts, cette forme de diversité renvoyant à l'intime. Lorsqu'elles sont insidieuses, les discriminations sont difficiles à traquer." A la tête des ressources humaines d'Eaux de Paris, il a engagé une politique d'égalité des droits entre couples mariés et pacsés (accès du conjoint à la mutuelle d'entreprise...). En cas de naissance ou d'adoption, les conjoints homosexuels peuvent bénéficier des onze jours du congé dit de paternité.

Rares sont toutefois les entreprises à mettre en place de telles politiques. 71 % des homosexuels estiment ainsi que leur direction ne favorise "plutôt pas" la lutte contre l'homophobie. Pour faire avancer leurs droits, des associations ont donc vu le jour dans quelques sociétés, souvent dans la foulée de la loi de 1999 sur le

pacs. Certaines, comme "Gare !", à la SNCF, ont réussi à engager un dialogue avec la direction. "Nous faisons remonter les cas d'homophobie que nous ne pouvons résoudre nous-mêmes, indique Tony Ordano, coprésident. Nous essayons aussi de parler d'homosexualité en organisant des manifestations culturelles."

Le bilan de ces structures apparaît toutefois mitigé. Certaines peinent à se faire entendre. D'autres, comme Telles & Tels (France Télécom), ont tout simplement disparu. "Quelques-unes n'ont pas réussi à trouver d'interlocuteur dans la hiérarchie", déplore M. Ordano. Des querelles entre associations ont, par ailleurs, affaibli un peu plus le mouvement. "Et il est difficile de nous trouver des équipes dirigeantes, constate un militant. Ils ne souhaitent pas être mis en avant par crainte que leur carrière en souffre." En outre, des études ont montré que leur présence modifierait peu les perceptions autour de la question homosexuelle. Au total, au-delà des réseaux nationaux comme L'Autre Cercle ou SOS Homophobie, seules une douzaine de structures professionnelles existent aujourd'hui, essentiellement dans le secteur public.

Pour défendre leurs droits dans l'entreprise, les gays et lesbiennes pâtissent par ailleurs d'un relatif désengagement des syndicats. L'étude de la Halde témoigne d'une attente des homosexuels. A la question "Quels éléments permettraient de mieux vivre votre orientation sexuelle au travail ?", 89 % se disent plutôt favorables à "des syndicats plus visibles dans la lutte contre l'homophobie". "Sans leur appui, nos mouvements associatifs sont démunis, résume M. Lizé. Ils commencent toutefois à s'intéresser à la question." Secrétaire nationale de la CFDT, Anousheh Karvar reconnaît qu'un "travail de pédagogie a été nécessaire", notamment en direction des équipes syndicales pour lesquelles ce combat n'était pas naturel. "Nous avons même pu rencontrer des réactions homophobes", dit-elle. En outre, l'existence des associations homosexuelles a pu jouer un rôle contre-productif dans l'implication des syndicats : pourquoi s'emparer du sujet alors que des mouvements étaient déjà en place ? "Nous avons une légitimité à porter ce dossier", veut convaincre Mme Karvar.

Reste, pour les défenseurs des droits des homosexuels, à mettre les mentalités en accord avec cette volonté, au niveau des syndicats comme des décideurs. Car les craintes autour de cette question sont encore nombreuses dans l'entreprise. Comme celle, lourde de sens, rapportée par ce manager : "Certains DRH souhaitent engager une politique de lutte contre l'homophobie mais ne peuvent s'empêcher de se poser une question : est-ce qu'on ne va pas me prendre pour un homosexuel si j'agis ainsi ?"

François Giolat

Le Monde

"Après mon coming out, les ennuis ont commencé"

LE MONDE ECONOMIE 07.04.08

Sa voix posée se fait plus fébrile lorsqu'il évoque son quotidien au travail. Il cite, pêle-mêle, ces insultes qu'il perçoit souvent dans son dos, ces regards qui se dérobent à son passage, et les ansiolytiques qu'il prend tous les matins. A son étage, "où ça ne parle que de foot et de nanas", Yann (le prénom a été modifié), fonctionnaire parisien, est devenu pour une poignée de collègues un souffre-douleur. Et puis, l'été dernier, il a craqué. La situation durait depuis quatre ans. Il est allé voir son directeur. "Dans l'administration, les responsables ne souhaitent pas faire de vagues, juge-t-il. J'ai donc été déplacé dans un bureau isolé mais mon principal "agresseur" n'a jamais eu de sanction." "Fayot" est venu s'ajouter à la liste des surnoms dont il est, aujourd'hui encore, affublé.

Les gays et lesbiennes ont-ils intérêt à cacher leur homosexualité à leurs collègues et supérieurs, afin d'éviter d'être confrontés à de telles dérives homophobes ? Beaucoup d'entre eux le pensent. D'après l'enquête de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), 66 % n'ont "plutôt pas dévoilé leur orientation sexuelle durant leur parcours professionnel", 17 % indiquant n'en avoir "jamais parlé ni rien laissé transparaître". Un responsable associatif reconnaît d'ailleurs "ne pas inciter les homosexuels à se dévoiler. Nous souhaitons qu'ils aient le moins de soucis possible. Or beaucoup résumant ainsi leur situation : "J'ai fait mon coming out... et les ennuis ont commencé"". On est donc bien loin, en France, des "coming out" collectifs organisés dans certains pays. "Beaucoup d'homosexuels font de l'autocensure permanente pour que cela ne se sache pas, indique Philippe Chauliaguet, porte-parole du collectif associatif Homoboulot. Ils se montrent souvent très discrets sur leur vie privée au point de passer pour des personnes froides et distantes."

La peur est d'autant plus sensible qu'on progresse dans la hiérarchie. "Les cadres ont tendance à moins se dévoiler que les non-cadres", indique l'étude de la Halde. La compétition pour un même poste se fait plus forte, la crainte d'une éventuelle discrimination augmente. Le plafond de verre dont sont victimes les femmes peut également toucher les homosexuels - les lesbiennes sont alors doublement pénalisées. L'enquête de la Halde rapporte que certains managers doutent de la capacité du comité de direction de leur société à réagir positivement face à la candidature à un haut poste d'un homosexuel déclaré. Les situations sont par ailleurs très différentes selon le métier exercé. "Chez PSA, les dévoilements sont rares et concernent quelques secteurs comme la communication ou le design, indique Stephan Cayet, président de l'association pro-homosexuels Embrayage. Dans les unités de production, où l'ambiance est traditionnellement virile, ils demeurent en revanche très rares."

Plus que la lutte contre l'homophobie, c'est donc l'instauration d'un climat propice au dévoilement qui apparaît comme la première des priorités de la Halde.