



LA REGION BRETAGNE

CONTRE L'HOMOPHOBIE

AU TRAVAIL

Session des 23 et 24 octobre 2008

AVANT - PROPOS

La Région Bretagne a souhaité affirmer sa responsabilité publique et politique en faveur de l'égalité femmes/hommes et contre toutes les discriminations, notamment dans le cadre professionnel. Elle entend affirmer ainsi sa compétence en matière d'interpellation citoyenne. C'est à ce titre qu'elle a réalisé une étude régionale relative aux « réalités de l'homophobie au travail en Bretagne ». Des témoignages ont été recueillis. Un état des lieux a été réalisé. Des pistes d'actions ont été formulées. L'étude a permis de mieux cerner les formes de l'homophobie, de la lesbophobie et de mieux définir les mécanismes par lesquels les personnes homosexuelles sont encore aujourd'hui stigmatisées dans l'accès à l'emploi, le déroulement de carrière et les relations professionnelles. Avant tout, elle révèle un phénomène « invisible » et qui fait mal. Et récuse le déni.

Si ces dernières années, les évolutions juridiques, des pouvoirs publics et de l'opinion ont progressé, l'application du droit reste difficile à mettre en œuvre et les tabous persistants. Si les discriminations liées à l'orientation sexuelle représentent 2% des plaintes reçues par la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), le rapport 2008 de SOS-Homophobie révèle lui que l'homophobie au travail représente 17% des témoignages reçus et que 4 femmes sur 10 se déclarant victimes de lesbophobie en général témoignent de cette discrimination dans le cadre professionnel. Chez les plus jeunes enfin, selon une enquête nationale, « si les sujets homo, bi, ou transsexuels représentent 6% de la population générale masculine, ils constituent 50% de l'ensemble des garçons décédés par suicide pour la même tranche d'âge ». Ces chiffres – nouveaux dans le paysage statistique – disent le désarroi et la souffrance de ceux pour qui persiste une véritable difficulté à affirmer son identité sexuelle et à la voir reconnue et acceptée. Cette violence qu'ils subissent dénature les rapports humains, les valeurs et les principes d'une société juste et démocratique.

En juillet 2007, la Région Bretagne adoptait à l'unanimité des orientations contre les violences faites aux femmes. En décembre de la même année, elle inscrivait des propositions d'actions pour l'égalité et contre les discriminations dans la Charte de l'administration régionale donnant ainsi à démontrer son exemplarité. Le rapport

d'aujourd'hui est à la disposition de toutes et de tous afin de tisser de nouvelles solidarités pour contribuer à la mobilisation de toutes les énergies pour que la pleine et entière liberté de chacune et de chacun soit respectée.

Jean Yves LE DRIAN
Président du Conseil régional

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	5
I. PERMANENCES ET FORMES NOUVELLES DE L'HOMOPHOBIE	10
I.1 Naissance d'un concept	10
I.2 Homophobie et sexisme : deux attitudes ancrées dans la construction des genres	11
I.3 Evolution de la société et nouvelles formes de l'homophobie.....	11
I.4 Distinguer homophobie, lesbophobie, transphobie.....	14
II. L'HOMOPHOBIE AU TRAVAIL : UN PHENOMENE INVISIBLE, UN « NON SUJET »	16
II.1 L'homophobie perçue par le monde de l'entreprise : un sujet rarement abordé, et qui concerne avant tout « les autres ».....	16
II.2 L'absence de données permettant d'en évaluer l'ampleur ni d'en décrire précisément les contours.....	23
III. CE QUE VIVENT LES HOMOSEXUEL/LES AU TRAVAIL : LES SITUATIONS DE DISCRIMINATION OU DE HARCELEMENT HOMOPHOBES	27
III.1 Les situations vécues : refus d'embauche, licenciements abusifs, déni du droit et harcèlement.....	27
III.2. « S'avouer » homosexuel/le sur son lieu de travail : la question centrale de la visibilité	43
III.3 Le symptôme d'une forme de « violence au travail », qui transcende les secteurs d'activité et les zones géographiques.....	51
IV. PAROLES DE VICTIMES : ENTRE RESIGNATION ET TIMIDE REVENDICATION A L'EGALITE DE TRAITEMENT	57
IV.1. De la difficulté à se percevoir comme « victime » de l'homophobie.....	57
IV.2. L'usure psychologique liée à la permanence du phénomène et ses conséquences en terme d'attitude au travail.....	61
V. FAIRE VALOIR SES DROITS : DES RECOURS DIFFICILES A METTRE EN ŒUVRE	67
V.1. Les discriminations homophobes sous l'angle du droit et leur inscription progressive dans les textes de loi	67
V.2. Des voies de recours juridiques qui ne sont que rarement mobilisées.....	69
V.3. Des personnes ressources en cas de discrimination dont la réponse reste incertaine.....	75
V.4. Des syndicats de salariés qui semblent amorcer une prise de conscience du phénomène mais peinent à y apporter des solutions.....	77
V.5. Les autres acteurs socio-économiques restent peu impliqués sur la question de l'homophobie	80
VI. « BONNES PRATIQUES » ET PISTES D'ACTIONS POSSIBLES EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS HOMOPHOBES	82
VI.1 Peu ou pas d'actions en matière de lutte contre les discriminations homophobes au sein des entreprises bretonnes enquêtées.....	82

VI.2. Un premier pas dans la prise en compte des discriminations homophobes de l'employeur "Conseil Régional" : la Charte pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.	86
VI.3. De nouvelles propositions d'actions	87
CONCLUSIONS	93
Annexes	
Contacts associatifs.....	97
Organismes représentés au groupe de travail régional « Agir contre l'homophobie au travail en Bretagne»	99
Profils des victimes de discriminations homophobes rencontrées en entretiens individuels ou collectifs.....	100
Trame d'animation des groupes collectifs de travail.....	101
Résultats de l'enquête.....	102
Bibliographie / sources documentaires	110

1) Rappel du contexte et des objectifs de l'étude

La Région Bretagne affirme une position volontariste en matière d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les discriminations et plus spécifiquement contre les discriminations sexistes en milieu professionnel.

- En 2004, ce positionnement s'est concrétisé par la mise en place d'un exécutif strictement paritaire au sein du Conseil régional, par la désignation d'une vice-présidente à l'égalité professionnelle et à la qualité de l'emploi, et par la réalisation, sur saisine du Conseil régional, d'un état des lieux de l'égalité femmes / hommes en Bretagne (CESR).
- L'année 2005 a vu naître le Conseil pour l'Egalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG), déclinant son action autour de 3 ateliers : l'un consacré à l'accès des femmes à l'emploi et à la formation, un autre consacré à la lutte contre les violences faites aux femmes et un troisième à la diffusion d'une culture de l'égalité.
- Parallèlement à ces actions, un groupe de travail régional¹ rassemblant des acteurs associatifs, syndicaux, des chambres consulaires et des représentants du monde du travail, a été créé en avril 2005 autour du thème de la « lutte contre l'homophobie au travail ».
- La tenue de Biennales de l'égalité femmes/hommes permet de valoriser depuis 2006 les actions menées par plus de 100 partenaires du territoire, et de rendre compte publiquement des engagements pris par l'institution régionale.
- Par la signature de la déclinaison régionale de la convention ministérielle pour l'égalité femmes/hommes dans l'éducation, le Conseil régional a accordé une priorité à l'action contre les violences et contre l'homophobie auprès des lycéen/nes ; le soutien financier aux projets des établissements scolaires (charte Karta) et des associations contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et contre les comportements sexistes est déjà effectif.
- Par l'adhésion à la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, et pour « assurer l'égalité des femmes et des hommes », la Région Bretagne s'est engagée « à prendre en compte les discriminations multiples dont celles liées à l'orientation sexuelle » à l'égard de ses partenaires comme au sein de l'administration. Son évaluation est en cours.

¹ La liste des organismes membres de ce groupe se trouve à la fin du rapport.

- La volonté déjà affichée de « ne tolérer aucune discrimination faite aux personnes dites transgenres » (article J du 2^{ème} volet de la charte relative à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations de l'administration régionale) est confortée par la prochaine rédaction du 3^{ème} volet de la Charte « Egalité » en interne dédié à cette thématique ; l'ensemble des aides destinées aux agent/es ont d'ores et déjà été revues afin de garantir une égalité de traitement entre les couples hétérosexuels et les conjoints du même sexe ; des sessions de sensibilisation/formation sont également proposées aux agent/es.

Inscrite dans le cadre général de cette orientation stratégique de la Région en faveur de l'égalité professionnelle, et plus précisément dans le prolongement de l'activité du groupe de travail régional contre l'homophobie au travail, la présente étude vise à **mettre à jour la réalité des discriminations** dont sont victimes les homosexuel/les, bisexuel/les et transgenres dans le monde du travail, afin de mieux les combattre.

Il ne s'agit pas ici de s'inscrire dans la perspective d'une promotion de la diversité qui viserait à mieux intégrer les homosexuel/les dans le monde du travail et à garantir leur représentation au sein de l'entreprise. Il s'agit plutôt de mettre à jour les contours d'un phénomène dont les conséquences sont de produire, dans le monde du travail, un **déni du droit** et une inégalité de traitement manifestes des personnes en raison de leur orientation sexuelle. Le propos de cette étude vise donc à **montrer sous quelles formes, et par quels mécanismes sociaux, les homosexuel/les sont encore aujourd'hui discriminé/es et stigmatisé/es dans l'accès à l'emploi, le déroulement de carrière et les relations professionnelles** :

- Qu'est-ce que l'homophobie et comment se manifeste-t-elle dans le cadre professionnel ?
- Comment les personnes qui en sont victimes vivent-elles ces situations et quelles sont les stratégies ou les recours mis en œuvre pour y faire face ?
- Comment la question des discriminations homophobes est-elle prise en compte par les acteurs intervenant dans le champ de l'emploi, dans le monde de l'entreprise ou dans le droit du travail ?
- Quel est le regard porté par les associations de défense des LGBT ? Comment caractériser la Bretagne au regard des autres régions françaises ? ...

Compte tenu du faible nombre de travaux ayant été produits sur le même thème, cette étude est, à bien des égards, investie d'une forte **dimension exploratoire**.

Il s'agit de « **dévoiler** » un **phénomène** qui demeure mal connu malgré les efforts réalisés par le milieu associatif pour le dénoncer et malgré l'évolution positive, ces dernières années, des représentations sociales à l'égard de l'homosexualité. On le verra, la description et l'explicitation des situations d'homophobie au travail ne vont pourtant pas de soi : le déni généralisé qui entoure cette question au sein du monde du travail, mais aussi les difficultés multiples rencontrées par les personnes qui en sont victimes, à la fois pour oser en parler et pour entreprendre des recours légaux, constituent des obstacles majeurs à cette entreprise

de dévoilement. Ce ne sont pourtant pas là des phénomènes nouveaux : au cours des dix dernières années, la mise en lumière des discriminations ethniques et raciales s'est heurtée aux mêmes écueils avant que la lutte contre ces discriminations ne constitue un axe majeur de l'intervention publique.

Le choix de la délégation « Egalité professionnelle et qualité de l'emploi » de définir une politique affirmant la garantie à chacun, femme et homme, d'un égal accès au(x) droit(s), a orienté la démarche du groupe de travail régional « Lutte contre l'homophobie ». En la matière, la démarche est pionnière et pose les bases d'une première réflexion sur ce thème. Cette approche parfois exploratoire a ses vertus et dans le même temps, dévoile les **manques, les limites et l'ampleur de la tâche** ; Elle pousse à l'**exigence de toujours explorer au delà, de poursuivre la réflexion par des actes** ; l'ensemble des questions soulevées mériteraient parfois à elles seules de faire l'objet d'une étude approfondie (par exemple, de mieux croiser la question des discriminations liées à l'orientation sexuelle à celles liées au genre, ou encore d'analyser plus précisément les spécificités de la transphobie). Elle a toutefois le mérite, par une **approche qui donne cohérence au phénomène de l'homophobie au travail**, de définir des causes puis des actions concrètes pouvant être mises en œuvre par la suite, avec l'impulsion du Conseil régional.

Le travail du bureau d'étude FORs- Recherche sociale s'est réalisé pendant six mois en étroite collaboration avec les participant/es du Groupe de travail régional « Lutte contre l'homophobie au travail ». Les membres de ce groupe ont été associés à chacune des principales étapes de l'étude, afin de mettre en débat les analyses produites, de communiquer les ressources dont ils disposaient et de favoriser la prise de contacts avec les acteurs susceptibles d'être rencontrés.

2) Méthodologie

L'étude menée s'est appuyée sur le recueil de diverses sources d'informations, privilégiant cependant une approche qualitative, c'est-à-dire fondée sur la conduite d'entretiens semi-directifs ou non directifs et de réunions (groupes de travail) auprès d'acteurs du monde du travail, d'acteurs associatifs et institutionnels et de victimes de discriminations homophobes.

Plusieurs méthodes d'enquêtes ont donc été mobilisées :

- des contacts, le plus souvent suivis d'entretiens², ont été pris avec une **cinquantaine d'acteurs du monde du travail** (chambres consulaires, dirigeants d'entreprises ou responsables des ressources humaines, représentants syndicaux, Conseils des Prud'hommes, etc.), d'**associations** de défense des droits des homosexuels et d'**intermédiaires de l'emploi** (Missions locales...);

² Précisons que, dans certains cas, les personnes contactées n'ont pas souhaité s'exprimer sur le sujet ou ont affirmé ne pas être en mesure de nous donner des informations sur ce thème. La liste des personnes et institutions contactées se trouve en annexe.

- **deux groupes de travail**, rassemblant des personnes homosexuelles invitées à s'exprimer sur leur situation dans l'emploi et les difficultés rencontrées, ont été organisés à *Rennes* et à *Saint Brieuc* en novembre et décembre 2007 ;

- **une dizaine d'entretiens approfondis** ont été réalisés avec des **personnes victimes** de discriminations homophobes à *Saint-Brieuc, Lorient, Brest, Rennes et Vannes*, en octobre et novembre 2007 ;

- **deux groupes de travail de salarié/es hétérosexuel/les** consacrés au thème de l'homophobie au travail ont été effectués à *Lorient* et à *Rennes*, en novembre 2007. Chaque groupe rassemblait des femmes et des hommes de tous âges et de divers secteurs d'activité. Le groupe de Lorient comprenait des personnes d'un niveau de qualification inférieur à bac +2, celui de Rennes rassemblant des personnes d'un niveau de qualification supérieur à bac +2. Lors de ces réunions, il a été demandé aux participant/es de répondre à diverses questions d'ordre général (« que signifie pour vous le terme homophobie ? », « pensez-vous que cela pose un problème d'être homosexuel-le dans le monde du travail aujourd'hui ? », « avez-vous déjà été témoin de situations de discriminations à l'égard des homosexuel/les sur votre lieu de travail ? »...) avant de réagir à divers exemples de situations réelles d'homophobie au travail³. Les propos des participant/es ont été enregistrés puis retranscrits.

- une **enquête téléphonique par questionnaires** a été réalisée en novembre et décembre 2007 auprès de **100 entreprises réparties sur les 4 départements bretons**⁴. Le questionnaire, administré aux directions des ressources humaines des entreprises concernées, comprenait deux volets : l'un portant sur le repérage de situations d'homophobie à l'intérieur de leur entreprise et leur perception du phénomène et l'autre, sur les actions éventuellement menées en termes d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité. L'idée était de cibler, par le biais de cette enquête, des bonnes pratiques ou initiatives intéressantes en matière de lutte contre l'homophobie au travail. Cette **enquête quantitative a été complétée par une série d'entretiens qualitatifs auprès de dirigeants d'entreprises** de divers secteurs et diverses tailles, dont les coordonnées ont été obtenues par le biais des fichiers du Centres de Jeunes Dirigeants et du club APM (Association Progrès Management).

- ces sources d'informations ont été complétées par la **synthèse de divers ouvrages sociologiques** ainsi que la lecture des enquêtes et comptes-rendus de colloques produits, entre autres, par des acteurs associatifs (Rapports SOS Homophobie 2005 et 2006, enquête « Homophobie au travail » réalisée en 2007 sous l'égide de la HALDE, enquête de l'Observatoire de l'Autre Cercle réalisée en 2006).

Le choix du Conseil Régional de privilégier une **approche méthodologique qualitative** s'est révélé judicieux, car il a notamment permis de dévoiler des mécanismes sociaux,

³ Le guide complet utilisé pour l'animation de ces groupes se trouve en annexe.

⁴ Le choix a été fait d'administrer les questionnaires aux entreprises de plus de 200 salariés, afin de pouvoir obtenir, comme interlocuteur, un service des ressources humaines suffisamment structuré pour répondre à l'étude. Le questionnaire administré se trouve en annexe.

fondés sur des représentations spécifiques de l'homosexualité et des homosexuel/les qui n'apparaissent que difficilement dans le cadre d'approches davantage quantitatives. Toutefois, les deux démarches se complètent utilement : l'une permettant de quantifier l'ampleur d'un phénomène, ou en l'occurrence, de mettre en relief le déni qui entoure la question, et l'autre, permettant une description fine des situations discriminatoires vécues, du ressenti des personnes et des stratégies qu'elles mettent en œuvre pour y faire face.

L'originalité de la démarche souhaitée par le Conseil régional – afficher une politique basée sur le respect au droit et exprimer une pleine et entière solidarité aux personnes victimes – préconisait de **recueillir la parole de personnes victimes** ; ce fut à la fois la **principale difficulté** rencontrée lors de l'enquête mais une difficulté très **riche d'enseignements** pour l'étude : tant il est perceptible que les divers mécanismes sociaux et individuels font obstacles à cette prise de parole, tant a été prégnante la crainte d'un « outing »⁵ forcé à la suite de l'enquête (souvent évoquée par les interlocuteurs et ce malgré les précautions et les garanties apportées en matière d'anonymat). Cette thématique de la « **visibilité** » **des homosexuel/les en milieu professionnel** fait donc l'objet d'une **attention particulière dans le cadre de ce rapport.**

3) Présentation du document

Le document est structuré en six parties :

- La première partie se propose d'apporter quelques éléments de définition concernant le **concept même d'homophobie**. En faisant appel à quelques auteurs, universitaires et sociologues ayant travaillé sur ce thème, sera évoquée la façon dont l'homophobie peut être liée au sexisme, la manière dont les évolutions récentes de la société ont contribué à modifier les formes de ce phénomène ; une première distinction entre les termes d'homophobie, de lesbophobie et de transphobie sera réalisée.

- Dans la seconde partie, l'accent est mis sur la **manière dont le monde du travail perçoit le phénomène**, au travers des entretiens et de l'enquête téléphonique réalisée. Il apparaît ainsi qu'il s'agit d'un « non sujet », invisible et méconnu, à la fois en raison du déni qui entoure cette question dans le monde du travail mais aussi compte tenu du caractère lacunaire des connaissances rassemblées sur le sujet.

- Dans la troisième partie, il s'agit de **décrire les situations de discriminations** et/ou de harcèlements homophobes vécues par les homosexuel/les au travail, d'en analyser les formes et de mettre en relief les mécanismes sociaux qui les produisent.

- Une quatrième partie met l'accent sur le **vécu des personnes victimes**, analysant les conséquences psychologiques et sociales des discriminations. Plus spécifiquement, il sera illustré comment les phénomènes décrits précédemment engendrent rapidement usure psychologique, mal-être et dépression, mais aussi comment les personnes homosexuelles

⁵ Ce terme désigne le dévoilement non choisi de son homosexualité, en l'occurrence sur son lieu de travail.

éprouvent encore des difficultés à identifier les phénomènes homophobes qu'elles subissent et se trouvent démunies pour y faire face.

- La cinquième partie sera consacrée aux **voies de recours** - au plan juridique et au sein des entreprises- susceptibles d'être mobilisées par les personnes victimes de discriminations homophobes afin de faire valoir leurs droits. Cet **appel au droit** est **rarement mobilisé** ; au plan syndical, les impulsions favorables engagées par les fédérations nationales peinent encore à se décliner concrètement au niveau local.

- Enfin, une sixième et dernière partie fait le point sur les « **bonnes pratiques** », identifiées au travers de l'enquête quantitative auprès des entreprises, en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, et met l'accent sur les voies et pistes possibles pour une action concrète du Conseil régional en matière de lutte contre l'homophobie au travail.

I. PERMANENCES ET FORMES NOUVELLES DE L'HOMOPHOBIE

Avant de décrire et d'analyser comment se manifeste l'homophobie au travail, quelques éclaircissements sont nécessaires : sur la **notion** même **d'homophobie**, ainsi que sur la manière dont elle peut se décliner selon les personnes visées (lesbophobie, transphobie).

Il s'agira également de voir comment des **passerelles** peuvent être établies **entre le sexisme et l'homophobie**, et sous quelle forme perdurent aujourd'hui des représentations homophobes malgré des évolutions sociales favorables à l'homosexualité au cours des dernières décennies.

I.1 Naissance d'un concept

Si on peut imaginer que l'homophobie a de tous temps existé, le terme même d'« homophobie » est relativement récent puisqu'il semble avoir été employé pour la première fois au début des années 70, dans les travaux d'un psychologue anglo-saxon du nom de Kenneth Smith⁶.

Le néologisme anglais « homophobia » a plus tard été transposé en français sous le terme « homophobie », bien que ses racines étymologiques (« homo » signifiant en grec « semblable » et « phobie », « la peur ») prêtent à confusion quant à son sens réel.

En effet, l'homophobie ne signifie pas la « peur de son semblable » mais correspond plutôt à la notion de « peur » et au-delà de « haine des homosexuels ». Les débats et controverses qui ont suivi l'émergence du concept d'homophobie et sa définition exacte sont nombreux et il ne s'agit pas ici d'en retracer l'historique ou le contenu. Au départ empreint d'une importante dimension psychanalytique, le terme homophobie caractérise aujourd'hui plus simplement les **différentes formes de rejet des personnes homosexuelles en raison de leur orientation sexuelle**.

⁶ Kenneth Smith, *Homophobia, a tentative personality profile*, 1971.

La définition de l'homophobie proposée par l'universitaire Louis G. Tin⁷ met l'accent sur la **dimension multiforme de l'homophobie**, qui va de la brutalité physique directe jusqu'aux formes plus diffuses – et sans doute davantage tolérées par la société – qui relèvent davantage de la violence « symbolique » et qui recouvrent les injures, les plaisanteries, les propos dégradants...

« *C'est l'ensemble des violences physiques, morales ou symboliques ayant pour cible des personnes homosexuelles ou réputées telles, les relations entre personnes de même sexe ou encore de manière plus générale, les comportements qui relèvent des transgressions de genre.* »

Le terme de « transgression » est ici intéressant à relever. En effet, les phénomènes homophobes existent dans la mesure où **l'homosexualité est toujours perçue comme une transgression à un ordre conçu comme « naturel »** (religieux ou biologique, selon les registres dans lesquels on se situe). La définition la plus simple de l'homophobie serait donc celle d'un « rejet des homosexuel/les » de la part de personnes considérant l'homosexualité comme une « déviance », si ce n'est une perversion ou encore une maladie.

I.2 Homophobie et sexisme : deux attitudes ancrées dans la construction des genres

Sans prétendre à une recension exhaustive des débats de spécialistes, anthropologues, psychologues et sociologues ayant été produits sur le thème de l'homophobie, il semble important de souligner à quel point homophobie et sexisme peuvent être étroitement liés et participent des **mêmes formes de rejet de l'autre, ancrés dans des mécanismes de construction sociale des identités de genre**. S'il semble nécessaire d'évoquer cette analyse théorique de l'homophobie, c'est parce qu'elle trouve un écho particulièrement concret dans les situations d'homophobie dans l'emploi relatées plus avant et contribuent notamment à éclairer les **différences existantes** entre les mécanismes homophobes s'exerçant **à l'encontre des homosexuels hommes et à l'égard des lesbiennes**.

Parmi les auteurs ayant développé cette idée, Daniel Welzer-Lang⁸ explique ainsi que « *l'homophobie est l'intériorisation, pour chaque individu, du sexisme dans ses rapports aux autres* ». Il décrit ainsi **l'homophobie comme une forme de discrimination s'exerçant envers les personnes qui montrent (ou à qui l'on prête) certaines qualités ou défauts attribués à l'autre genre** : un garçon trop féminin, ou une fille trop masculine.

« *Sexisme et homophobie érigent des frontières distinctes et étanches entre les genres : ils organisent la discrimination envers les personnes qui ne se conforment pas aux images stéréotypées des genres.* »

⁷ L.G. Tin (dir.), *Dictionnaire de l'homophobie*, Paris, P.U.F, 2003. Cité dans *Le monde du travail et les homosexuel(-le)s*, ed. l'Autre Cercle, 2003.

⁸ « L'Homophobie, la face cachée du masculin », in Welzer-Lang D., Dutey P.-J., Dorais M. (dir.), *La Peur de l'autre en soi, du sexisme à l'homophobie*, 1994, Montréal, VLB, pp. 13-92.

Pour le même auteur, **l'homophobie** n'est pas seulement une « attitude restrictive » face aux orientations sexuelles fondée sur des motifs religieux ou philosophiques, mais s'intègre à la construction de nos catégories de pensée concernant les genres et les rapports entre genres. Elle est profondément **inscrite dans la manière dont les hommes et les femmes sont élevés et éduqués, de leur plus jeune âge à l'adolescence, et dans ce que D. Welzer-Lang appelle « la construction du masculin »**. Via de nombreux rites de passage, cette construction de l'identité masculine s'opèrerait principalement par le rapport de force et par le rejet du féminin en soi : « *le féminin devient le pôle repoussoir central, l'ennemi intérieur à combattre* ».

Comme les violences s'exerçant à l'encontre des femmes, l'homophobie serait donc une **forme de domination dans les rapports de genres**, un « acte de pouvoir » produit par ce que D. Welzer-Lang appelle « la peur de l'autre en soi », c'est-à-dire le fait de reconnaître dans l'autre du même sexe des caractéristiques fondamentales que l'on attribue à l'autre genre :

« Loin d'être une conduite d'évitement, de fuite, l'homophobie est agression, stigmatisation et discrimination, c'est une forme de domination. (...) Nous avons vu jusqu'à quel point homophobie et domination des hommes envers les femmes sont étroitement liées. L'homophobie est le garant, chez les hommes, de la domination sur les femmes en structurant les rapport hommes / hommes à l'image hiérarchisée des rapports hommes / femmes. Déconstruire les rapports de domination hommes / femmes, supprimer les prisons du genre, passe par dévoiler l'ensemble de ses composantes, y compris l'homophobie. »

Le monde du travail est un lieu de socialisation propice à l'exercice de ce type de stigmatisation : c'est en effet un lieu où l'individu se forge une reconnaissance identitaire et sociale et où se nouent des relations de pouvoir et de domination. Bien que les discriminations homophobes s'exercent, comme d'autres types de discriminations, dans de multiples domaines (le logement, la santé, etc.), le cadre de cette étude s'attache uniquement aux discriminations homophobes affectant le monde du travail, c'est-à-dire dans l'accès à l'emploi, dans le déroulement de carrière ou en milieu professionnel.

I.3 Evolution de la société et nouvelles formes de l'homophobie

On ne peut pourtant nier l'acceptation sociale croissante de l'homosexualité au cours de ces dernières décennies. Dans les années 1970, des passerelles se sont établies entre les mouvances d'extrême gauche, les mouvements en faveur de l'émancipation des femmes et les mouvements visant à la reconnaissance sociale des homosexuel/les.

Plus tard, l'irruption du virus du sida au cours des années 1980 a changé le regard porté sur les discriminations homophobes en mettant au jour les formes de rejet dont faisaient l'objet les homosexuels dans de multiples domaines. Agissant comme les « révélateurs » de la prégnance d'une homophobie sociale plus globale, les discriminations homophobes liées au sida ont permis la structuration d'une **véritable réflexion sur la question, portée par un milieu associatif de plus en plus actif** et approfondie par quelques intellectuels (Michel

Foucault, Pierre Bourdieu...). Ainsi, la dénonciation de l'homophobie a peu à peu émergé au travers du prisme de la santé publique comme un **sujet « politiquement correct »**.

Aujourd'hui, l'homophobie n'est plus un sentiment « socialement acceptable », ou du moins, il semble **plus difficile qu'auparavant de revendiquer ouvertement et explicitement son rejet des homosexuels**. Lors des groupes de travail de salariés hétérosexuels réalisés à *Rennes* et à *Lorient*, constat fut dressé que l'homosexualité est perçue par les personnes présentes comme étant de mieux en mieux vécue, assumée par les homosexuels et acceptée par la société. Les participants soulignent ainsi le fait que la société a changé, que l'homosexualité s'est banalisée, ce qu'ils envisagent dans leur grande majorité comme une **évolution positive**. A l'occasion des groupes, aucun propos marquant un rejet explicite des homosexuels n'a été entendu. **L'homophobie elle-même est perçue comme un phénomène négatif, synonyme de « violence » ou de « racisme »**.

Pour les participant/es des deux groupes, l'homophobie est un **sentiment que l'on attribue avant tout aux « autres »**. Ainsi, dans le groupe de *Lorient*, l'homophobie est attribuée aux jeunes des cités, jugés particulièrement machistes, ou au contraire aux générations plus âgées et conservatrices. Pour le groupe de *Rennes*, l'homophobie est liée aux secteurs d'activités : secteurs traditionnellement masculins, monde de l'éducation, petites entreprises, etc. On reconnaît donc que **l'homophobie existe, mais « ailleurs »**. Ces représentations sont fréquemment ressorties tant dans les groupes de paroles des salariés hétérosexuels qu'au cours des entretiens avec les dirigeants d'entreprises.

Pourtant, si **personne ne se dit ou même ne se pense « homophobe »** et si tout le monde affirme que les homosexuel/les sont « *des gens comme les autres* », les propos recueillis montrent bien que, dans les représentations, **les homosexuel/les constituent toujours une catégorie distincte qui n'est pas complètement assimilable au reste de la population** et dont on marque la **différence en leur attribuant des qualités et/ou des caractéristiques supposées qui sont de l'ordre du stéréotype** : ils sont censés être « *tactiles* », « *sensibles* », « *affectueux* », « *soigneux* », « *artistes* », « *d'une grande richesse intérieure* »⁹... D'un côté, on affirme ainsi ne pas être homophobe, on dit « connaître » ou « avoir des amis homosexuels » et de l'autre côté, l'accent est systématiquement mis sur la différence. Ce style de propos montre bien qu'il existe encore, dans les représentations, une **classification normative où l'hétérosexualité est posée comme le modèle normal et « ordinaire »**, le monde homosexuel étant composé de personnes « par essence différentes ». Tout se passe **comme si l'orientation sexuelle prenait le pas sur tout le reste et devenait un discriminant fondamental, la personne homosexuelle n'étant alors plus perçue qu'au travers de sa sexualité**.

L'acceptation sociale croissante de l'homosexualité contribuerait donc à occulter le fait que notre société reste encore très largement hétéro - normée (ou « hétéro - centrée »), c'est-à-dire posant la **suprématie du modèle hétérosexuel comme norme de référence** ; toute autre forme de sexualité étant occultée, voire considérée comme « déviante ». La réalité de ce constat trouve sa confirmation au travers des entretiens réalisés : cette nouvelle tolérance sociale est encore à bien des égards **une tolérance « de façade »**.

⁹ Cf. Groupe de travail de Lorient.

Pour Daniel Borillo¹⁰, sociologue et juriste, cette notion d'hétéro - centrisme est un élément clé dans la définition de l'homophobie, qu'il décrit de la manière suivante :

« C'est un système à partir duquel une société organise un traitement spécifique selon l'orientation sexuelle des individus. L'homophobie octroie à l'hétérosexualité le monopole de la normalité et encourage le dédain envers ceux et celles qui s'écartent du modèle de référence ».

Il est à noter que **l'hétéro - centrisme n'est pas seulement une manière de concevoir le monde : c'est aussi un cadre normatif dans lequel s'inscrivent encore la plupart des dispositifs sociaux existants à l'heure actuelle** (les prestations sociales, le régime matrimonial...). A ce titre, en 1999, la promulgation du Pacte Civil de Solidarité (PACS) pouvant être conclu entre deux personnes majeures, quel que soit leur sexe, a constitué la première étape dans la mise en place d'un dispositif juridique visant à apporter un cadre institutionnel et légal aux unions homosexuelles.

I.4. Distinguer homophobie, lesbophobie, transphobie...

Dans cette partie consacrée à l'explicitation des concepts, il semble également important de distinguer les notions d'homophobie, de lesbophobie et de transphobie. Aujourd'hui, le terme « **homophobie** » qualifie toutes les manifestations de discrimination(s) et rejet(s) dues à l'orientation sexuelle ; mais il **renvoie « spontanément » à l'homosexualité masculine** et ne permet pas nécessairement d'analyser les spécificités de chacun de ces phénomènes, en examinant, par exemple, de quelle manière **le sexisme intervient comme un facteur aggravant** dans le cas des discriminations exercées à l'encontre des femmes homosexuelles.

Les propos recueillis lors des groupes de travail de salariés hétérosexuels nous ont également montré que **l'homosexualité masculine et féminine ne sont pas perçues de la même manière**. Les participants aux groupes ont ainsi évoqué spontanément l'homosexualité masculine mais ont passé sous silence l'homosexualité féminine, comme si cette dernière n'existait pas ou était perçue comme étant moins marquante. Ainsi, on semble repérer beaucoup plus facilement les homosexuels hommes que femmes.

« - Les femmes, on a moins tendance à le voir parce que deux copines qui se tiennent par le bras dans la rue, ça se fait plus couramment qu'entre hommes... Les homosexuels hommes prennent plus la position de la femme, avec ce côté efféminé... Du coup ça choque peut être plus.
- Elles sont plus discrètes aussi.
- Deux femmes, ça ne me gêne pas, (rires du groupe) alors que deux hommes, j'ai du mal... » (Lorient)

Cette « invisibilité » de l'homosexualité féminine incite certains participants des groupes à émettre l'idée que finalement, l'homophobie s'exercerait davantage à l'encontre des

¹⁰ *Lutter contre les discriminations*, dir. Daniel Borillo, La Découverte, Paris, 2003

homosexuels hommes que des homosexuelles. Pourtant, il nous semble au contraire que ce **déni de l'homosexualité féminine doit être compris comme un élément constitutif de la lesbophobie**¹¹, et doit être mis en relation avec le sexisme évoqué plus haut.

« *La lesbophobie se traduit d'abord par l'effacement des relations amoureuses entre les femmes. Cette forme de sexisme qui nie la sexualité féminine conduit à l'invisibilité des lesbiennes. Quand elle est perçue, la sexualité entre femmes est souvent considérée comme secondaire, accessoire, car privée de la référence majeure au phallus. Elle est utilisée de manière réductrice et caricaturale dans la pornographie comme objet de fantasme et de voyeurisme.* » (Dossier sur la lesbophobie en France, Coordination Lesbienne, 2000)

Il est également important de distinguer la **situation des personnes transsexuelles**. Plusieurs associations souhaitent imposer le terme de transphobie pour qualifier les discriminations spécifiques à leur rencontre. **Dans le cas de la transsexualité, la discrimination ne s'ancre pas nécessairement autour des domaines de l'orientation sexuelle, mais bien plutôt autour des questions de genre**. Même si ce terme ne dispose pas à ce jour de définition précise, il semble possible de dire que « **transphobie** » renvoie à **l'aversion envers les personnes transsexuelles, transgenres, et travesties**. **La transphobie constitue avec la lesbophobie une partie peu souvent connue ou citée des discriminations sexuelles** : là encore, on constate des discriminations qui ne disent pas leur nom et qui ne sont donc pas toujours évidentes à déceler. « Il n'existe actuellement aucune loi en France concernant le changement d'état civil des personnes transsexuelles et transgenres laissé à la jurisprudence, et à discrétion de chaque juridiction. Les tribunaux de Bretagne sont considérés comme étant plutôt favorables aux changements d'état civil des personnes transsexuelles contrairement à d'autres juridictions qui bloquent ou **font durer les procédures**, allant jusqu'à **ordonner des expertises dégradantes et déshumanisantes comprenant des viols intimes et humiliations** » rapporte une représentante d'association.

Les comportements discriminatoires ou intolérants prennent *a priori* les mêmes formes que ceux envers les homosexuels (agressions, discriminations à l'embauche, au logement...).

Certains espaces de discrimination sont en revanche spécifiques, comme le temps de transformation des papiers d'état civil des transsexuels par exemple. Cependant, une fois la transformation effectuée, il n'y a plus de décalage entre l'aspect physique de la personne, son psychisme et sa sexualité. Elle devient alors homme ou femme (hétérosexuel/le ou homosexuel/le selon les cas) aux yeux de son entourage ou de ses collègues de travail, et intègre les « catégories » ordinaires de l'hétérosexualité ou de l'homosexualité, sous réserve que son changement de sexe ne soit jamais révélé. Cette « **condition d'invisibilité** » **marque un point commun entre la condition des transsexuels dans l'emploi et celle des homosexuels**.

Cet aspect sera développé dans les chapitres suivants, sachant cependant que les investigations concernant les spécificités de la transphobie ont été de facto limitées par le faible nombre de témoignages ayant pu être collecté auprès de personnes transsexuelles¹².

¹¹ Voir à ce sujet l'analyse des résultats de « l'enquête sur la lesbophobie » Ed 2008 SOS-Homophobie.

II. L'HOMOPHOBIE AU TRAVAIL : UN PHENOMENE INVISIBLE ET UN « NON SUJET »

L'enquête téléphonique - réalisée auprès des entreprises - devait permettre de quantifier à l'échelle de la Bretagne, les manifestations de discriminations homophobes en milieu professionnel, mais aussi d'évaluer leur nature et les types de réponses apportées par les entreprises. Or, cette enquête par questionnaires livre des enseignements d'une autre nature : croisés avec les propos recueillis lors des entretiens avec les acteurs du monde du travail, ils révèlent bien davantage **l'invisibilité du phénomène et sa non prise en compte dans le monde du travail** qu'ils ne permettent d'en évaluer l'ampleur. Au demeurant, il existe aujourd'hui encore **peu de données précises** sur le sujet, les enquêtes produites étant rares et lacunaires, et émanant principalement d'un secteur associatif peu outillé pour conduire des études statistiques de grande ampleur.

II.1 L'homophobie perçue par le monde de l'entreprise : un sujet rarement abordé, et qui concerne avant tout « les autres »

L'intérêt était de s'interroger à la fois, de façon qualitative, à la manière dont le thème de l'homophobie était perçu par les acteurs du monde du travail (chambres consulaires, réseaux d'entreprises, clubs de DRH) et de manière quantitative, au nombre et au type d'entreprises ayant déjà été confrontées au phénomène sous différentes formes (refus de promotion, refus d'accès aux droits, plaisanteries ou insultes homophobes, etc.)

II.1.1 Une thématique qui relève encore d'un tabou majeur

Il est frappant de constater, au travers des entretiens réalisés mais aussi lors de l'enquête quantitative auprès des entreprises, à quel point **les discriminations homophobes ne constituent pas un sujet de débat au sein du monde de l'entreprise**. Si certaines thématiques évoquées notamment au travers des concepts de « l'égalité des chances » et de la « promotion de la diversité » - et il faut rappeler ici que le choix du Conseil régional ne se prévaut pas de cette logique, dissemblable de celle de « l'égalité des droits » - semblent faire l'objet d'une prise de conscience plus affirmée et ont parfois conduit à la mise en place d'actions de sensibilisation, l'évocation des discriminations homophobes semble encore relever d'un tabou majeur.

Certaines réactions des directeurs des ressources humaines (DRH) interrogés lors de l'enquête téléphonique montrent bien que le sujet de l'homophobie suscite un fort **sentiment de gêne ou de malaise**. La simple évocation de l'homosexualité a parfois paralysé les interlocuteurs, signe de la **dimension transgressive qui est toujours associée à l'homosexualité**, révélatrice aussi du **tabou qui entoure tout ce qui a trait à la sexualité** de manière générale. Durant les entretiens téléphoniques, plusieurs responsables du personnel ont eu du mal à prononcer le mot « homosexuel », usant de périphrases telles que « ces gens là », « cette catégorie de personnes », etc.

¹² Une seule personne a accepté de témoigner à l'occasion de l'enquête.

Les résultats de l'enquête téléphonique montrent également que le thème de l'homophobie est un sujet rarement abordé et peu débattu au sein des clubs de DRH ou lors de réunions entre pairs.

En effet, seuls **9% des interrogés ont déjà abordé cette thématique lors de rencontres entre responsables du personnel**. Par ailleurs, seuls **15% des personnes interrogées appartiennent à une association de DRH qui mène une réflexion sur l'homophobie**.

Parmi les réseaux de dirigeants d'entreprises interrogés, certains se sont posés la question de la « promotion de la diversité » de manière générale, sans mettre l'accent explicitement sur la question de l'orientation sexuelle (le Centre des jeunes dirigeants a ainsi fait paraître une brochure d'information intitulée « Faire de la diversité une ressource pour entreprendre »), ou travaillent davantage sur des problématiques telles que la mondialisation, les alliances stratégiques, les nouvelles technologies, etc (le cas de Association Progrès Management).

Les interlocuteurs du monde du travail ont donc eu beaucoup de difficultés à s'exprimer sur un sujet auquel, semble-t-il, ils avaient peu réfléchi jusqu'à présent. **Dès lors que le phénomène n'est pas discuté ni même évoqué, on tend à en minimiser la portée réelle.**

« Je n'ai aucun élément permettant de dire ce qu'il en est. Jamais ce sujet n'a été abordé lors de nos réunions. Soit cela n'existe pas, soit cela n'apparaît pas. Aucune entreprise n'a mis en place de choses sur ce thème-là. Pour qu'il y ait sensibilisation, il faut que les choses soient ressenties comme vécues. Si les dirigeants et les salariés n'ont pas le sentiment que cela existe... Le fait qu'on n'ait jamais eu aucune remontée d'informations sur ce thème est peut être un indicateur que ce n'est pas un problème si fréquent que ça. » (Chambres consulaires)

De manière logique, l'enquête téléphonique menée en Bretagne n'a donc pas permis de révéler l'ampleur du phénomène. **Les chiffres recueillis montrent en effet davantage l'invisibilité du phénomène qu'ils n'en reflètent la réalité.**

Ainsi, **sur les 100 DRH interrogés, seuls 2 d'entre eux ont déjà eu connaissance de situations de discriminations à l'égard des homosexuels**, d'insultes ou de propos homophobes dans leur entreprise.

- Un centre hospitalier (+ de 1000 salariés) : cette situation - insultes homophobes suivies d'un échange de coups - s'est présentée une fois. Du fait des violences physiques, le cas a été traité en conseil de discipline. Le DRH précise : « *un agent s'est fait traité de pédé, mais je ne sais pas si c'était justifié. Il y a eu des coups...* ».
- Une conserverie d'une petite ville (222 salariés) : il s'agissait de plaisanteries homophobes proférées à plusieurs reprises, lors de l'intégration de nouveaux salariés ou d'intérimaires. L'affaire est remontée par l'intermédiaire des membres du Comité d'entreprise (CE). Un rappel à l'ordre a été effectué de façon indirecte lors d'un procès-verbal du CE. Le DRH précise que les événements ont été remontés tardivement, 2 à 4

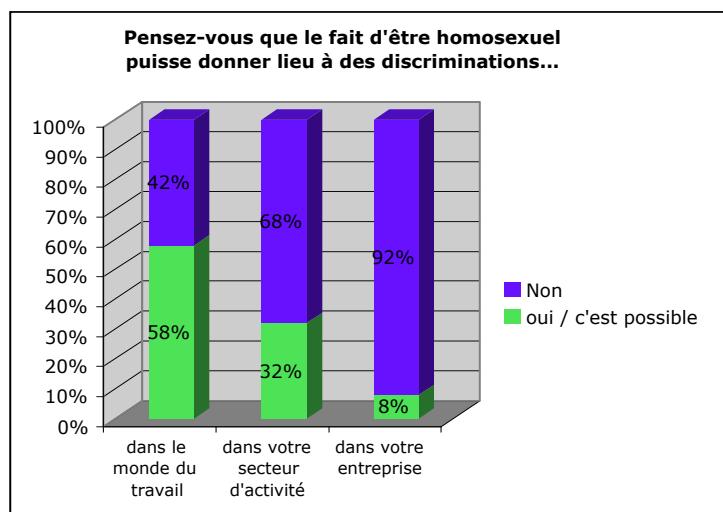
mois après les faits, et qu'il a été difficile de « taper sur les doigts à froid », mais que cela a néanmoins été fait.

II.1.2 « Cela n'existe pas dans notre entreprise »

Comme le soulignait la première partie de ce rapport, l'homophobie ne semble pas perçue - par les personnes que nous avons interrogées lors de l'enquête - comme un sentiment positif et politiquement correct. Personne ne se déclare ni même ne se pense homophobe : c'est une attitude que l'on attribue davantage aux autres qu'à soi-même, ce que reflète fort bien l'enquête téléphonique auprès des entreprises.

L'enquête montre en effet que **les DRH estiment que les discriminations à l'encontre des homosexuels existent peut-être, mais qu'elles affectent plus volontiers d'autres entreprises ou d'autres secteurs d'activité que les leurs.**

Ainsi, à la question « **pensez-vous que le fait d'être homosexuel puisse donner lieu à des discriminations dans le monde du travail ?** », **58% des DRH interrogés répondent « oui » (53%) ou « c'est possible » (5%)**. La proportion de réponses affirmatives s'abaisse à 32% lorsque la même question leur est posée concernant leur secteur d'activité (10% « oui », 22% « c'est possible »). Ils ne sont plus que 8% à penser que c'est certainement (3%) ou peut-être (5%) le cas dans leur propre entreprise.



Des différences d'appréciation existent selon les secteurs d'activité concernés. Ainsi, **les DRH du secteur de l'industrie sont proportionnellement plus nombreux à estimer que des discriminations homophobes peuvent exister dans leur branche, ainsi que, dans une moindre mesure, ceux du commerce et de l'hôtellerie restauration.**

En revanche, **les DRH des secteurs de l'action sociale et culturelle et de l'agro-alimentaire semblent envisager leur secteur d'activité comme étant relativement épargné par ce phénomène.** Cette appréciation s'explique sans doute par une tradition et notoriété « d'ouverture » associées, dans les représentations, à ce secteur d'activité ; mais également par le fait que cette catégorie regroupe des établissements hospitaliers qui

estiment que leur statut de service public les protège de ce type de phénomène. Les chapitres suivants illustreront combien **ces résultats reflètent davantage les stéréotypes en vigueur pour certains métiers qu'ils ne permettent réellement d'identifier des secteurs d'activités** plus susceptibles que d'autres d'être affectés par des phénomènes de discriminations homophobes.

Q- Pensez-vous que le fait d'être homosexuel puisse donner lieu à des discriminations dans votre secteur d'activité ?

	Oui	C'est possible	Non	Ne sait pas	Non réponse
Services	3%	28%	69%	-	-
Industrie	20%	27%	53%	-	-
Action sociale et culturelle	6%	6%	82%	6%	-
Agro-alimentaire	7%	14%	72%	-	7%
Commerce / hôtellerie restauration	14%	29%	57%	-	-

% calculé sur le total des répondants par secteur d'activité.

Par ailleurs, on ne remarque **pas de différences très significatives dans les réponses apportées en fonction de la localisation géographique des entreprises.**

Les entreprises des Côtes d'Armor sont néanmoins plus nombreuses à affirmer que le fait d'être homosexuel ne donne pas lieu à des discriminations dans leur secteur d'activité. En analysant les réponses données à la question ouverte de l'enquête « Avez-vous d'autres remarques à ajouter sur le sujet, votre action ou l'intérêt de cette enquête », on note que plusieurs DRH des Côtes d'Armor ont affirmé qu'il s'agissait d'une problématique « urbaine » et que leur département ne leur semblait donc pas concerné.

Q- Pensez-vous que le fait d'être homosexuel puisse donner lieu à des discriminations dans votre secteur d'activité ?

	Oui	Non	C'est possible	Ne sait pas	Total
Côtes d'Armor (22)		86,7%	13,3%		100,0%
Ille-et-Vilaine (35)	18,2%	63,6%	18,2%		100,0%
Finistère (29)	4,5%	63,6%	31,8%		100,0%
Morbihan (56)	10,3%	62,1%	24,1%	3,4%	100,0%
Total	10,1%	66,7%	22,2%	1,0%	100,0%

On remarque la même homogénéité des réponses lorsque la question est posée au regard de l'entreprise et non du secteur d'activité. **C'est alors dans le Finistère que les entreprises estiment être les plus épargnées par les discriminations homophobes.**

Toutefois, l'écart entre les départements est, là encore, relativement faible, et les petits effectifs de l'échantillon ne permettent pas de noter un effet significatif.

Q- Pensez-vous que le fait d'être homosexuel puisse donner lieu à des discriminations dans votre entreprise?

	Oui	Non	C'est possible	Ne sait pas	Non réponse	Total
Finistère (29)		91,3%		4,3%	4,3%	100,0%
Morbihan (56)		89,7%	6,9%	3,4%		100,0%
Côtes d'Armor (22)	6,7%	86,7%		6,7%		100,0%
Ille-et-Vilaine (35)	6,1%	78,8%	9,1%	6,1%		100,0%
Total	3,0%	86,0%	5,0%	5,0%	1,0%	100,0%

Cette **uniformité des réponses** apportées montre que l'on se situe bien sur des **représentations partagées, qui transcendent les barrières géographiques et sectorielles.**

Non seulement, les DRH contactés ont le sentiment que les homosexuel/es sont bien inséré/es dans leur entreprise...

« Il existe des homosexuels dans notre entreprise et ils sont connus. Ils sont très bien intégrés, il n'y a pas de problèmes. »

« C'est bizarre, en répondant à vos questions, j'ai l'impression d'être dans le déni, mais c'est vrai qu'en 20 ans de carrière, je n'ai jamais assisté à ce genre de choses. J'ai eu un associé homosexuel, ça n'a jamais été un problème. On embauche autant d'hommes que de femmes, on embauche des gens de couleur : c'est une question de compétences avant toute chose.

...mais ils estiment également que l'homophobie existe ailleurs : dans d'autres types d'entreprises, à la ville plutôt qu'à la campagne, etc.

« Je n'ai jamais été confronté à ce genre de problèmes jusque-là. Toutefois, c'est bien à l'égard des entreprises qui sont amenées à gérer ces cas. »

« Par rapport à l'homosexualité, je crois que ça a changé, ça s'est banalisé. L'homophobie, ça n'existe pas chez nous. Dans de plus grosses entreprises, il y a peut-être plus de chance d'avoir des problèmes. »

« C'est une bonne démarche, quoi que notre secteur d'activité (santé) n'est pas beaucoup touché. »

« X est une grande famille et une entreprise de renommée internationale qui ne peut pas se permettre d'afficher quelque forme de discrimination et surtout ça fait partie des valeurs de l'entreprise... Maintenant, le plus important est de s'assurer que les entreprises font réellement ce qu'elles prétendent. »

« Cela n'existe pas chez nous. On est quand même un centre social et ici on accepte tout le monde. Ça existe peut-être dans d'autres secteurs, où les homosexuels sont peut-être extravagants ! »

« Ecoutez, nous ne sommes pas à Paris mais en Bretagne ! Ce genre de choses n'existe pas chez nous tout simplement. Nous ne sommes pas concernés ! »

Les entretiens qualitatifs menés auprès de quelques dirigeant/es d'entreprises démontrent cependant que **ces appréciations reposent davantage sur des stéréotypes qu'elles ne reflètent une quelconque réalité.**

Ainsi, la dirigeante d'une petite entreprise de services explique que les discriminations homophobes sont davantage le fait de grandes entreprises, dans des secteurs qui emploient en majorité une main d'œuvre masculine. Elle estime par ailleurs que son secteur d'activité, « plus ouvert », en lien avec la mode et les parfums, est moins sujet à ce type de problèmes.

Le dirigeant d'une entreprise agro-alimentaire tient, quant à lui, un discours qui s'appuie sur des stéréotypes similaires concernant les homosexuels, mais qui aboutit à la conclusion inverse : l'homophobie n'existerait pas dans son secteur d'activité, car les homosexuels y seraient peu présents en raison de la pénibilité du travail et de ses aspects physiques.

Là encore, **les clichés en vigueur** concernant les caractéristiques supposées des homosexuel/les (sensibles, urbains, etc.) **sont mobilisés pour « évacuer » le problème** vers d'autres secteurs d'activité ou d'autres sites géographiques.

« Le milieu agroalimentaire n'est pas un milieu recherché par les homosexuels. Ils sont plus dans le tertiaire que dans le secondaire. Ils s'intéressent plus à des activités intellectuelles que secondaires et sont plus en milieu urbain. Nous, on travaille dans le froid, on manipule des palettes... »

Lors de l'enquête téléphonique, d'autres arguments sont utilisés par les DRH interrogés pour justifier le fait que l'homophobie n'existe pas dans leur entreprise.

Parce que cette dernière est un modèle en tant qu'institution à caractère public – l'hôpital, la SNCF – ou qu'elle se doit d'être un modèle pour faire face à la concurrence, l'homophobie ne peut pas y être présente. Aussi, les personnes interrogées estiment que **le statut de service public, qui va de pair avec la nécessité de se conformer à la loi en matière de non discrimination et d'égalité professionnelle, protège de facto leur entreprise de ce type de phénomène :**

« La SNCF reste une entreprise nationale, du coup nous nous conformons à la loi. On n'a pas de souci de ce genre dans notre société. L'enquête est une très bonne chose car elle permet de faire évoluer les mœurs, c'est bien qu'on s'occupe de ça. »
« C'est malheureux pour ces gens (les homosexuels) qui sont marginalisés et qui se marginalisent en même temps ! L'enquête que vous menez peut éventuellement leur être utile. L'hôpital demeure un établissement public qui se conforme à la loi. Par conséquent on n'a jamais eu de problème par rapport à cette part de la population. »

Ainsi, le statut de service public semble rendre encore plus difficile l'acceptation de l'existence de discriminations, ce qui est confirmé par une représentante syndicale.

« Parce que la SNCF est une entreprise de service public, tout le monde a le même salaire. Il y a en fait tout un travail à faire sur les préjugés. Quand on entend les réflexions sur les femmes, c'est déjà lourd, sur l'homosexualité, ce serait sans doute

un festival... C'est très caché, en fait. Au sein de la direction, ils sont tellement persuadés que la discrimination n'existe pas. Par exemple, sur les notations annuelles, la distinction homme / femme ne jouerait pas de rôle... Mais ce sont toujours les hommes qui sont promus... ».

Dans un pays qui affiche l'égalité et l'universalité des droits, il demeure donc difficile de se situer du côté des discriminants. D'où cette **insistance à se défendre de l'homophobie**. Lors de l'enquête téléphonique, une minorité de répondants va jusqu'à attirer l'attention de l'enquêteur sur ces entreprises qui ne révéleront pas leurs propres faits de discrimination.

« Je pense que beaucoup de sociétés voudront répondre à ce questionnaire. Je sais que les phénomènes de discriminations existent encore, reste à savoir et à vérifier si toutes les sociétés le révèlent. »

« L'enquête que vous menez peut éventuellement faire avancer les choses mais je doute fort que tous les témoignages que vous récoltez soient vrais. »

Enfin, quelques répondants estiment que **l'homophobie ne se situe pas sur le même plan que les autres formes de discriminations**, soit de manière absolue parce qu'elle est jugée moins importante que d'autres types de discriminations, soit parce que d'autres formes de lutte ont été privilégiées jusqu'ici :

« Votre questionnaire me surprend ! Je suis un peu choqué qu'il soit ciblé sur l'homophobie puisque survivent d'autres formes de discriminations : égalité homme/femme, handicap, origine ethnique... »

« Dans notre entreprise, je pense qu'on est très avancé sur l'emploi des handicapés, toutefois de gros efforts restent à faire quant à l'égalité homme/femme notamment dans les relations sociales et lors des comités d'entreprises. S'agissant des autres formes de discriminations, je crois qu'un vrai travail est nécessaire pour sensibiliser les gens. »

De manière paradoxale, un nombre important de directeurs des ressources humaines trouvent que l'enquête est appréciable et/ou a son utilité, même lorsqu'ils ont répondu que le fait d'être homosexuel ne peut pas donner lieu à des discriminations dans le monde du travail de manière générale, ce qui reflète bien les **ambivalences qui entourent cette thématique**.

C'est le résultat obtenu en croisant les réponses à la question ouverte « *Avez-vous d'autres commentaires à formuler au sujet de l'enquête ?* » et à la question « *Pensez-vous que le fait d'être homosexuel puisse donner lieu à des discriminations dans le monde du travail de manière générale ?* » : On remarque notamment que **22,6 % des répondants estimant que le fait d'être homosexuel ne donne pas lieu à des discriminations trouvent l'enquête appréciable et 17,7 % d'entre eux, que l'enquête est utile.**

II.1.3 Un renvoi à la « vie privée » qui occulte le phénomène

Dans la mesure où l'orientation sexuelle d'une personne relève de son intimité, et qu'elle n'est pas immédiatement « visible » chez la personne concernée, nombreuses sont les personnes rencontrées au sein du monde du travail à avoir exprimé l'idée que **l'homosexualité appartient à la sphère privée, et qu'en tant que telle, elle n'aurait pas lieu de constituer un problème dans le monde du travail**. Dans les représentations des personnes interrogées, tout se passe comme si il existait une frontière étanche entre ce qui relève de la sphère privée et de la sphère professionnelle, l'une ne pouvant représenter un problème dans le cadre de l'autre.

« Au niveau de la structure, on ne demande pas à quelqu'un si il est homo ou pas, c'est sa vie privée. On peut être homosexuel et le vivre sans problème : c'est la vie privée des gens ». (Chambres consulaires)

A partir du moment où l'homosexualité est conçue comme relevant de l'intimité et de la vie privée, **on tend à considérer l'homophobie comme un problème de société ou encore de personne, et non comme un phénomène susceptible de trouver dans le monde du travail une expression particulière**. L'entreprise se trouve alors **dédouanée de sa responsabilité en matière de discrimination, puisqu'elle n'en serait pas directement à l'origine**. Finalement, cette perception repose sur la vision de l'entreprise comme un « monde à part », où seule prévaudrait la prise en compte de caractéristiques objectivables et liées à l'efficacité professionnelle, telles que les compétences, les qualifications ou la productivité. Cela revient donc à nier également toute forme de discrimination professionnelle liée au sexe ou à l'origine ethnique, même si les personnes interrogées perçoivent alors d'elles-mêmes rapidement la contradiction inhérente à leurs propos.

« C'est un sujet encore tabou, et ça touche aussi aux questions du respect de la vie privée. C'est plus difficile et plus insidieux à résoudre. Cela n'apparaît pas sur un CV et ça ne regarde pas forcément l'entreprise. Après, s'il y a discrimination, ça ne regarde pas forcément l'entreprise mais la société. C'est un problème qui touche la société en général, quelque part, ce n'est pas un aspect du travail. C'est un reflet de ce qui se passe dans la société. L'entreprise doit respecter la vie privée des gens. Ce qui nous intéresse, c'est si la personne est performante, son orientation sexuelle ne nous regarde pas. C'est plus un problème civique que de travail, sauf à l'embauche bien entendu » (Dirigeant d'entreprise).

II.2 L'absence de données permettant d'en évaluer l'ampleur ni d'en décrire précisément les contours

Si le phénomène de l'homophobie constitue un « non sujet » pour les acteurs du monde du travail, force est de constater que les données ou enquêtes permettant d'en apprécier les contours sont à ce jour lacunaires et relèvent davantage d'initiatives militantes que de démarches d'études de grande ampleur.

II.2.1 Quelques enquêtes émanant du milieu associatif, mais qui souffrent d'un manque de représentativité

Le milieu associatif impliqué dans la défense des droits des personnes homosexuelles s'est attaché à mettre en évidence les phénomènes discriminatoires à l'égard des homosexuel/les, de manière générale et dans le monde du travail en particulier.

Les **associations** sont en effet **en première ligne** dans le recueil des témoignages de personnes homosexuelles : l'association SOS-Homophobie propose ainsi un service national d'écoute destiné aux personnes victimes et/ou témoins d'actes et de discriminations homophobes. Elle dispose donc d'un « matériau » riche de témoignages, à partir desquelles elle réalise chaque année un « état des lieux » de l'homophobie dans divers secteurs (logement, famille, travail, etc.)¹³. Parmi les associations de défense des LGBT, l'Autre Cercle a également produit divers travaux concernant l'homophobie au travail, dans le cadre d'un Observatoire articulant une démarche d'enquête par sondage, des groupes de travail thématiques et la mise en place d'un « référentiel de bonnes pratiques en entreprise ».

Les travaux produits par le milieu associatif mettent en relief l'existence de diverses formes d'homophobie au travail : les refus d'embauche à la suite d'un entretien de recrutement où le candidat est soumis à des questions particulièrement intrusives concernant sa vie privée, les inégalités de traitement dans l'accès aux droits ouverts dans l'entreprise, les refus de promotion et les « mises au placard », et bien entendu, toutes les formes de harcèlement, des plus explicites (insultes homophobes, graffitis sur les portes des casiers, etc.) aux plus insidieuses (plaisanteries, etc.).

Le rapport annuel 2006 de SOS Homophobie¹⁴ affirme ainsi que **l'homophobie au travail constitue l'un des premiers motifs d'interpellation** de l'association, puisqu'elle est évoquée dans 21% des appels ou des courriers reçus (17% en 2008).

Au regard des témoignages reçus, **les insultes, propos injurieux ou plaisanteries déplacées représentent la forme la plus fréquemment rencontrée.**

Le rapport évoque également des cas de discriminations à l'embauche, de licenciements abusifs ou de non renouvellement de contrat, mais sans être en mesure d'évaluer de manière statistique leur importance.

SOS-Homophobie a également analysé en 2008, une étude spécifiquement consacrée à la lesbophobie, s'appuyant sur l'exploitation de 1793 questionnaires. Selon cette enquête, **57% des répondantes affirment avoir déjà été victimes de lesbophobie en général, dont 24% sur leur lieu de travail ; les manifestations les plus fréquentes sont les rumeurs (18%), les moqueries (13%), la mise à l'écart (6%) et les insultes (6%).**

Quant à l'enquête réalisée par l'Observatoire de l'Autre Cercle en 2006, elle met particulièrement l'accent sur l'invisibilité des homosexuels dans l'emploi, indiquant qu'un

¹³ Rapport annuel 2006 de SOS Homophobie. Chaque appel reçu fait l'objet d'une fiche individuelle. Les fiches recueillies pour la région Bretagne nous ont été transmises par l'association afin de livrer des informations complémentaires pour l'enquête.

¹⁴ Au moment de l'enquête, le rapport 2008 n'était pas encore connu ; les chiffres, même s'ils semblent diminuer - moindre médiatisation, actualité 2007 chargée, activité mieux relayée de la Halde...- expriment néanmoins les mêmes tendances.

nombre important d'entre eux (près de la moitié) dissimulent leur orientation sexuelle aux yeux de leurs collègues, par crainte des conséquences négatives qu'un dévoilement serait susceptible d'avoir sur leurs relations professionnelles et leur carrière.

Les enquêtes issues du milieu associatif sont élaborées avec un souci de rigueur scientifique dans l'exploitation et l'analyse des données recueillies, mais elles souffrent d'un problème de représentativité.

En effet, l'enquête de l'Autre Cercle est produite sur un échantillon de 615 personnes, dont 75% d'hommes se déclarant gay, 19% lesbiennes, 4% bi et 2% hétéros. *L'Île-de-France* se trouve surreprésentée (44% des répondants), l'âge moyen des répondants est de 36 ans et leur niveau d'éducation est très supérieur à la moyenne nationale (97% ont au moins le bac). Les répondants sont donc en grande majorité des hommes, urbains et d'un niveau socioprofessionnel élevé, ce qui laisse donc dans l'ombre les personnes peu qualifiées et résidant en milieu rural ou dans les petites villes de province.

Quant à l'enquête de SOS- Homophobie concernant la lesbophobie, elle compte parmi les répondantes un nombre également très élevé de personnes résidant en *Île-de-France* (59% dont 32% à *Paris*) ou dans d'autres grandes agglomérations (18%).

Bien que les enquêtes citées apportent quelques éléments chiffrés concernant les différents types de discriminations, les données manquent pour en établir l'ampleur exacte. Comme les autres formes de discrimination, les discriminations homophobes au travail sont difficiles à évaluer et à quantifier de manière précise tant **ces phénomènes avancent souvent « masqués »** et ne sont pas forcément dénoncés, ni même vécus comme tels, par celles et ceux qui en sont victimes.

Selon les associations, **les victimes parlent plus facilement qu'auparavant** mais il reste toujours extrêmement difficile d'apprécier le nombre de personnes concernées.

En ce qui concerne la *Bretagne*, le fait que la plupart des associations LGBT (Centres Lesbiens, Gays, Bi et Trans) se situent à *Rennes*, *Brest* ou *Saint-Brieuc*, c'est-à-dire dans les principaux centres urbains de la région, laisse penser que **bon nombre de victimes de discriminations homophobes ne trouvent tout simplement aucun interlocuteur pour en parler**. Cette population « invisible » s'avère donc aujourd'hui totalement méconnue.

II.2.2 Le rôle de la HALDE dans la mise en lumière du phénomène : un mouvement qui s'amorce

Jusqu'à une époque récente, l'homophobie ne faisait pas partie pour la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité), des thématiques « phares » en matière de lutte contre les discriminations. Ainsi, le rapport annuel 2006 de la HALDE relate un seul cas de discrimination homophobe : la situation d'un fonctionnaire ayant fait l'objet d'un harcèlement lié à son orientation sexuelle de la part de ses subordonnés et de certains de ses collègues, sans que la hiérarchie de cet agent ne sanctionne ces agissements. Il est

vrai que, par ailleurs, les réclamations relatives à des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ne représentaient, en 2006, que 1,5% des réclamations recueillies (2% en 2008). Toutefois, ce chiffre ne représente manifestement pas la réalité, en nombre, des situations de discrimination homophobe. Il doit plutôt être interprété comme le **signe de la difficulté des victimes à se percevoir comme telles et à engager des recours** (voir chapitres suivants).

La HALDE a cependant souhaité approfondir la question des discriminations liées à l'orientation sexuelle en milieu professionnel et a lancé une étude – « Les bonnes pratiques dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité dans les petites et moyennes entreprises en France et en Europe – Octobre 2007¹⁵. Une conférence régionale intitulée « Discriminations sexistes et homophobes dans l'emploi » s'est également tenue à Bordeaux en novembre 2007.

Quoi qu'il en soit, à l'heure actuelle, il est **impossible de préciser combien de personnes sont touchées par les discriminations homophobes dans l'emploi, aussi bien en Bretagne que sur le territoire national.**

Pour le monde du travail, c'est un sujet qui demeure empreint de tabous et dont on relativise volontiers l'existence. Evolutions de la société, stéréotypes associés aux homosexuels, ou encore renvoi à la vie privée..., divers mécanismes se combinent et contribuent à expliquer le fait que la plupart des entreprises s'estiment épargnées par le phénomène.

Si de nombreux dirigeants d'entreprise et DRH affirment que l'homophobie n'existe pas dans leur secteur d'activité et encore moins dans leur société, ils sont pourtant relativement **nombreux à juger l'enquête utile et appréciable**, signe des paradoxes et des ambivalences qui entourent cette problématique.

A l'invisibilité du phénomène au sein des entreprises fait écho **le manque de données ou d'études produites sur le sujet...**

Au-delà du monde du travail, il faut également noter la publication de statistiques – inédites et alarmantes – dans le Plan gouvernemental « **Santé des jeunes** » (février 2008) ; on peut ainsi lire « que, si, chez les 12-25 ans, les sujets homo, bi ou transsexuels représentent 6% de la population générale masculine, ils constituent 50% de l'ensemble des garçons décédés par suicide pour la même tranche d'âge » ; d'aucuns évoquent même un risque 13 fois plus élevé chez les jeunes hommes homosexuels de faire une tentative de suicide que chez les jeunes hommes hétérosexuels. Ces constats dramatiques résonnent pour la première fois dans la **circulaire de rentrée du Ministère de l'Education nationale** qui intègre « la lutte contre toutes les violences et toutes les discriminations, notamment l'homophobie » parmi les dix grandes orientations prioritaires.

Le décalage existant entre les représentations du monde du travail et le vécu des associations de défense LGBT, qui sont amenées à accueillir les victimes de discriminations homophobes, incite donc à chercher, du côté des homosexuels eux-mêmes, des éléments permettant de décrire comment elles se traduisent et par quels mécanismes elles se mettent en place.

¹⁵ Enquête réalisée par le CREDOC pour la Halde, disponible auprès de la Mission égalité professionnelle et qualité de l'emploi du Conseil régional.

III. CE QUE VIVENT LES HOMOSEXUEL/LES AU TRAVAIL : LES SITUATIONS DE DISCRIMINATION OU DE HARCELEMENT HOMOPHOBES

Si les discriminations homophobes au travail sont difficiles à cerner au travers des études statistiques existantes ou de l'enquête menée auprès du monde du travail, c'est donc davantage par une approche qualitative auprès des homosexuels eux-mêmes que l'on peut tenter d'en analyser les formes et de mettre en relief les mécanismes sociaux qui les produisent.

Diverses sources d'informations ont été sollicitées : les groupes de travail et les entretiens menés auprès de victimes de discriminations et en miroir, les propos recueillis lors des groupes de salariés hétérosexuels, mais aussi les témoignages remontés par les « canaux » associatifs ou syndicaux.

III.1 Les situations vécues : refus d'embauche, licenciements abusifs, déni du droit et harcèlement...

Au regard des informations recueillies et des entretiens réalisés, plusieurs types de situations discriminatoires peuvent être distinguées, sachant qu'il arrive **parfois** que ces **phénomènes se cumulent ou se renforcent**...

- 1) Les actes homophobes ayant une incidence directe et non équivoque sur le contrat de travail ou le déroulement de carrière, tels que les refus d'embauche ou les refus de promotion, les licenciements abusifs, les mutations imposées.
- 2) Les inégalités de traitement dans l'accès à certains droits ouverts dans l'entreprise.
- 3) Les attitudes portant atteinte à la dignité des homosexuel/les, notamment les injures, les moqueries et autres formes de harcèlement.

III.1.1 Les actes homophobes ayant une incidence directe et non équivoque sur le contrat de travail ou le déroulement de carrière

Il s'agit ici de formes de discriminations directes - refus d'embauche, licenciement ou encore refus de promotion – qui se trouvent liées sans équivoque à l'orientation sexuelle d'une personne. Comme pour les autres formes de discriminations (ethniques, liées à l'âge, au sexe, etc.), les discriminations homophobes à l'embauche sont particulièrement **difficiles à objectiver** car peu d'éléments permettent d'établir avec certitude qu'un critère précis a constitué un facteur déterminant dans le refus d'un employeur de retenir un CV plutôt qu'un autre. Contrairement à d'autres facteurs de discrimination immédiatement « visibles » (l'ethnie, le sexe, etc.), le CV d'une personne homosexuelle ne se distingue pas de celui d'une personne hétérosexuelle.

C'est donc lors de l'entretien d'embauche, dans le « face à face » avec l'employeur, que peuvent intervenir certains mécanismes de discrimination homophobe.

- La discrimination à l'embauche

Lors de l'enquête, nous avons ainsi rencontré une jeune femme, lesbienne, qui s'est confrontée plusieurs fois à la difficulté de trouver un emploi dans un secteur d'activité pourtant en plein essor, le bâtiment.

Marie¹⁶ a effectué une formation dans le domaine de l'électricité, souhaitant ainsi s'orienter vers un secteur professionnel offrant de nombreux débouchés et permettant une certaine mobilité. Les difficultés pour accéder à l'emploi ont débuté dès la fin de sa formation, au moment de la recherche d'un stage. Elle s'est trouvée alors confrontée, lors des entretiens de recrutement, à des questions très directes concernant son aspect physique (Marie porte les cheveux très courts et des vêtements de type masculin), et au-delà, concernant sa sexualité.

« J'ai fait un stage lors de ma formation à l'AFPA. J'étais dans les premières à chercher un stage, et dans les dernières à le trouver. J'ai eu quand même un entretien avec une boîte, et là... J'ai vu tout de suite que ça n'irait pas. La secrétaire a cru que j'étais un homme, donc déjà, le patron pensait que c'était une erreur. Ensuite, pendant l'entretien, il m'a dit : « vous vous habillez comme ça tous les jours, ou c'est parce que vous travaillez dans le bâtiment ? ». Il a voulu savoir si j'étais lesbienne, et puis il s'est mis à me parler de respect... Il m'a demandé comment je réagis si l'un de ses employés me disait de retourner à la vaisselle. Je lui ai répondu « je lui dirais qu'il va trop loin » et il m'a dit « parce que dans mon entreprise, on est basé sur le respect ! ». Je ne comprends pas pourquoi il m'a dit ça, cette histoire de respect, quel rapport cela avait avec le stage. Il ne m'a pas rappelée, et après, il a fait mine de m'ignorer quand je l'ai croisé lors d'un salon d'entreprises. A chaque entretien, c'est souvent ça... »

Marie a finalement trouvé un stage dans une autre entreprise. A l'issue de ce stage, elle a repris sa recherche d'emploi et s'est trouvée confrontée, lors d'un nouvel entretien de recrutement, à des interrogations similaires portant sur son aspect physique. **Ce qui lui est alors reproché, c'est à la fois de ne pas être un homme dans un milieu majoritairement masculin, mais aussi, en tant que femme, de ne pas correspondre aux stéréotypes habituels associés à la féminité.** Le recruteur lui demande donc explicitement de modifier son aspect vestimentaire afin de se « féminiser » davantage, se justifiant par le regard éventuel des « clients » susceptibles d'être choqués. Or, dans les chantiers du bâtiment, les ouvriers hommes sont d'ordinaire rarement inquiétés pour leur aspect physique et vestimentaire... Cette anecdote reflète donc une inégalité de traitement manifeste.

« J'ai fait un entretien, l'ANPE avait envoyé mon CV. (...) Avec le patron, on a discuté et c'était un travail intéressant. C'était pour faire de la rénovation dans le bâtiment. L'entretien s'est bien passé, mais sur la fin il m'a dit : « les femmes et les hommes devraient se différencier sur le chantier. Il faudrait mettre une casquette pour cacher vos cheveux ». Alors que là, pourtant, si j'étais venue en jupe, j'aurais été trop féminine ! Là encore, on me considère comme une femme et pas comme une femme.

¹⁶ Témoignage recueilli lors de l'enquête. Les prénoms ont été modifiés afin de respecter l'anonymat des personnes ayant accepté de témoigner.

C'est mon genre qui dérange. Il m'a dit « vous comprenez, c'est les clients, c'est pas moi ! ». Pourtant, je croyais que justement, c'était un métier où on ne me ferait pas de problèmes sur mon look ! J'ai croisé des électriciens hommes, ils portaient des dreadlocks et ils n'avaient aucun problème... Le patron m'a rappelée plus tard pour me faire savoir que je n'étais pas prise. Après, j'ai appris par l'ANPE qu'ils cherchaient encore 40 personnes... »

Ces exemples éclairent la manière dont le sexisme et l'homophobie peuvent s'articuler et contribuer à l'exercice de la **double discrimination à l'égard des homosexuelles**. C'est la **transgression des genres qui pose manifestement problème** lors des entretiens de recrutement que nous venons d'évoquer. La jeune femme en question, ne correspondant pas aux « catégories mentales » habituelles de la féminité et de la masculinité, éprouve d'importantes difficultés d'insertion professionnelle. En effet, elle n'a pas trouvé d'emploi depuis janvier 2007, alors même qu'elle dispose des qualifications nécessaires et qu'elle s'est orientée vers un secteur d'activité traditionnellement « porteur ».

Il est par ailleurs frappant de constater que ces représentations sexistes et homophobes sont parfois relayées par les intermédiaires de l'emploi. Ainsi, lors d'un entretien avec l'ANPE, il a été conseillé à la même personne de se « féminiser » davantage pour trouver du travail. La même remarque lui a été faite lors d'une visite médicale à l'occasion de sa formation à l'AFPA : il lui a alors été conseillé de prendre des hormones, toujours dans le but de « se féminiser ».

« A l'ANPE, on m'a demandée de me féminiser, de me laisser pousser les cheveux. La conseillère ANPE me disait « c'est quoi, vos barrières ? ». J'ai dit « c'est peut-être le fait que je sois une femme, et mon look ». Elle m'a répondu « oui, en effet, votre look... laissez-vous un peu pousser les cheveux ! » »

Des associations d'insertion contribuent aussi parfois à relayer les représentations sexistes et homophobes de certaines entreprises et « filtrent » les candidat/es pour tel ou tel type de poste, en fonction des critères de discrimination de l'entreprise en question.

Dans l'exemple qui suit, et qui concerne toujours la même jeune femme, le travailleur social ignore manifestement le concept de discrimination : il lui indique donc qu'une société recrute mais refuse de prendre des femmes pour certaines tâches spécifiques, ce qui lui paraît tout à fait justifié.

« Dans une association d'insertion aussi, avec un médiateur d'entreprise, un ancien éducateur. Il m'a clairement demandé de me laisser pousser les cheveux. Les autres ont dit : c'est du sexisme, et il a pouffé de rire. Il l'a raconté à des collègues qui travaillent dans le bâtiment et il se foutait de ma gueule ouvertement ! Donc j'ai décidé de ne plus le voir. Je l'ai recroisé pourtant. Je voulais faire un contrat de professionnalisation pour avoir plus d'expérience, mettre un pied dans l'entreprise. Il m'a dit qu'il connaissait quelqu'un : « il cherche quelqu'un, les femmes ça ne le dérange pas, mais pas pour monter les antennes. En téléphonie oui, mais pas pour les antennes. Ils ne prennent aucune femme pour ça ». Lui, ça ne le choquait pas plus que ça. Il ne mesure pas du tout la discrimination envers les femmes. Pour lui,

« dans le bâtiment, c'est normal, ce n'est pas fait pour les femmes. Il doit faire pareil avec les jeunes des quartiers, il doit sélectionner. »

Ce type d'intrusion dans la vie privée au moment de l'entretien d'embauche n'est pas réservé aux seules lesbiennes.

Les témoignages recueillis par SOS-Homophobie en Bretagne évoquent une situation similaire, vécue par un jeune homme homosexuel postulant à un emploi de livreur pour une entreprise de vente de produits alimentaires. A l'occasion de l'entretien d'embauche, le directeur lui a posé des questions très directes concernant sa vie privée telles que « Vivez-vous avec quelqu'un ? », « Est-ce un ou une petite amie ? », questions posées avec un sourire moqueur. Le jeune homme, qui n'a pas été retenu pour cet emploi, est persuadé que le rejet de sa candidature est lié à son homosexualité. Dans ce genre de situation, la preuve des faits est toutefois extrêmement difficile à produire.

- *Refus de promotion, licenciements, mises à l'écart ou mutations*

Une fois intégrées dans l'emploi, les personnes homosexuelles sont susceptibles de se heurter à d'autres difficultés. **Ainsi, il arrive que l'homosexualité affichée d'une personne soit vécue comme une provocation par les collègues ou par la hiérarchie, et suscite une réaction qui aboutisse à la mise à l'écart ou au licenciement de la personne concernée, sous des motifs « prétextes ».**

M. B est recruté en juillet 2002 comme maître d'hôtel pour une chaîne de restauration, dans une grande ville bretonne. Fin 2004, il reçoit par courrier une lettre lui notifiant son licenciement pour faute grave : il lui est notamment reproché de s'être livré, à l'occasion d'un repas du personnel, à des « *actes amoureux ostentatoires qui auraient perturbé et heurté l'équipe* », avec son petit ami. La lettre de licenciement fait également état de fautes professionnelles envers les clients et de « *management impropre à l'égard des équipes* ». Or, ces faits ne lui ont jamais été reprochés durant les deux années qu'il a passées dans la société, avant l'épisode du repas du personnel où il a publiquement embrassé son petit ami. Lors de ces mêmes repas, il est pourtant fréquent que les salariés invitent leur conjoint et des « *actes amoureux ostentatoires* » entre hétérosexuels ne semblent pas avoir provoqué la même gêne au niveau de la hiérarchie.¹⁷

Pour cette autre personne, transsexuelle, c'est lors de l'étape de transition d'une identité à l'autre qu'elle s'est trouvée confrontée à des difficultés professionnelles. Son changement de sexe ayant été « dévoilé » à ses employeurs par le décalage dans la modification de ses papiers d'identité, son contrat de travail n'a pas été renouvelé. Elle a eu confirmation de la discrimination dont elle faisait l'objet en lisant des courriers échangés entre le directeur de la structure et son conseil d'administration, qui faisaient explicitement allusion à sa transsexualité.

¹⁷ Cas relaté par le syndicat Force Ouvrière (Union Locale des syndicats de Rennes), ayant fait l'objet d'un jugement au Conseil de Prud'hommes, sur lequel nous reviendrons par la suite.

« Au moment de ma transition, je suis arrivée en Bretagne pour être embauchée comme directrice dans une association culturelle. Mon employeur était une communauté de communes rurales. Mes papiers n'avaient pas encore été changés et le président s'est rendu compte très vite qu'il y avait une incohérence. Il m'a proposé un CDD, au lieu du CDI prévu, et au bout d'un an, sur un prétexte, il a décidé de ne pas renouveler mon contrat. » (Emilie- cadre secteur social)

Dans l'exemple qui suit, la discrimination homophobe est encore plus explicite. La personne est, en quelque sorte, « sommée » de changer d'orientation sexuelle si elle veut poursuivre sa carrière professionnelle.

Un jeune homme, lui-même gendarme, a été entendu comme témoin par la gendarmerie d'une petite ville bretonne à la suite d'une agression à la sortie d'une discothèque. L'audition n'a pas porté sur les faits eux-mêmes, mais plutôt sur sa vie privée et sa vie sexuelle. Le jeune homme, décontenancé, a répondu à ces questions déplacées. Il a toutefois demandé à ce que le contenu de cette audition ne parvienne pas à sa brigade. Son interlocuteur lui a affirmé que ce ne serait pas le cas. Quelques jours plus tard, il est convoqué par son chef de brigade qui lui montre un document (classé « événements graves », rubrique « divers ») où il est rapporté des éléments concernant son audition. Son supérieur lui dit alors qu'il fréquente une population qu'il (et la gendarmerie) n'aime pas, et qu'il doit réfléchir à changer de comportement. Il lui laisse un mois pour réfléchir à tout ça, l'issue implicite étant le renvoi.¹⁸

Certains types de métiers, et notamment les métiers en rapport avec l'enfance, et surtout la petite enfance, semblent particulièrement sujets aux réactions homophobes en raison de l'amalgame honteux fait entre homosexualité et pédophilie. Il arrive ainsi que des instituteurs homosexuels, sous la pression – directe ou indirecte – des parents d'élèves, soient contraints de changer de poste ou d'affectation géographique. Dans ce type de situation, la réaction de la hiérarchie et de l'entourage professionnel peut être diverse, soutenant ou non la personne homosexuelle face aux pressions extérieures.

Ainsi Kévin¹⁹, professeur des écoles, a été l'objet à deux reprises et à quelques années d'intervalle de dénonciations qui l'ont mis en difficulté. La première fois, il est dénoncé comme homosexuel par un collègue qui le rencontre au supermarché alors qu'il est accompagné de son ami (« très typé », dit-il) ainsi que par un parent d'élève qui l'aperçoit sur un lieu de rencontres. Le directeur de l'école qui a reçu les deux appels considère ces accusations comme suffisantes. Il impose immédiatement à Kevin sa demande de mutation.

« Le directeur m'a convoqué. Il m'a posé la question directement : est-ce que tu es homosexuel ?... Il m'avait dit qu'il avait lu un livre sur le sujet et qu'il savait ce que c'était. Et il m'a dit : s'il t'arrive des ennuis, je ne pourrai pas te couvrir. Il faut que tu demandes ta mutation. En attendant, je te demande de rester discret ».

¹⁸ Témoignage recueilli en 2005 par la ligne d'écoute de SOS Homophobie pour la région Bretagne.

¹⁹ Témoignage recueilli lors de l'enquête. Les prénoms ont été modifiés afin de respecter l'anonymat des personnes ayant accepté de témoigner.

Les collègues de Kevin le soutiennent mais ils n'osent pas agir collectivement. Kevin de son côté a peur de perdre son poste (il est contractuel dans l'enseignement privé) et il s'exécute en demandant effectivement sa mutation. La seconde fois, les choses se passent différemment. Deux voisines qui ont des griefs personnels à son égard le dénoncent chacune de leur côté auprès du directeur de sa nouvelle école : il recevrait chez lui des adolescents. Comme nous sommes dans les années 1990 et que l'homophobie est devenue entre-temps un délit, le directeur de l'école et une partie des parents d'élèves tentent de mettre en avant des fautes professionnelles tout en diffusant la rumeur sur son homosexualité. Seulement cette fois Kevin est soutenu par la hiérarchie qui le lave de toute faute professionnelle...sans pour autant aborder la question du soupçon de pédophilie.

« Ça s'est su. Il y a eu des rumeurs, ce n'était plus sur les fautes professionnelles, c'était sur ma vie privée. J'en ai eu confirmation après par l'ex-directrice de la maternelle qui m'a confirmé ça, que les parents parlaient de mon cas... Ils cherchaient des témoignages, pour me trouver des fautes professionnelles. C'est allé jusqu'à la direction diocésaine, qui est notre tutelle dans l'enseignement catholique. C'est allé jusqu'à l'autorité catholique, on va dire. Et là, il y a eu une réunion de conciliation, et j'ai eu gain de cause parce que les griefs qu'on me reprochait, ça ne tenait pas tellement la route. Et donc j'ai eu gain de cause face au directeur et à l'autorité de gestion (les écoles privées sont gérées par les parents)... mais la question de mon homosexualité n'a jamais été abordée.

On rencontre également des situations homophobes dans des milieux où les attributs de la « virilité » sont étroitement associés à l'exercice professionnel, soit par tradition (comme à l'armée ou dans la gendarmerie), soit en raison d'une présence masculine quasi exclusive.

Les témoignages de Denis et de Noël en fournissent des exemples les plus patents. Ils contredisent notamment - quant à la position de certains supérieurs hiérarchiques dans les deux grandes institutions que sont la Marine et l'institution pénitentiaire - l'enquête auprès des entreprises qui affirmait que les institutions d'Etat ou les entreprises publiques sont forcément plus respectueuses de la loi que les autres. Denis – bénéficiant d'un non-lieu après avoir été accusé de viol par un jeune homme, hors cadre professionnel – a été affecté sans explication à un nouveau poste qui ne lui permet plus d'évoluer dans sa carrière. Il subit l'humiliation de la part de ses supérieurs hiérarchiques directs...

« Quand on franchit l'Equateur, les dignitaires font passer une sorte de bizutage aux néophytes. C'est une tradition, mais on m'a interdit d'y participer en me disant : on ne veut pas que vous ayez des gestes déplacés. »

... avant de recevoir une menace plus explicite énoncée en haut lieu mais oralement :

« Tout ça a été dit par téléphone : "Ne faites pas de vagues, ne cherchez pas à porter plainte et on vous redonnera accès à ces possibilités [de monter en grade ou de retrouver l'habilitation secret défense] d'ici cinq à dix ans". »

Noël, quant à lui, est officier dans une maison d'arrêt. Ses difficultés commencent à l'arrivée d'un directeur qui le considère comme « trop humain » parce qu'il s'adresse aux détenus en disant « Monsieur », une pratique qui n'est pas toujours bien vue en milieu pénitentiaire. Ce nouveau supérieur hiérarchique vient d'un établissement de province répertorié parmi les centrales de type « sécuritaire » et il ne croit qu'à la méthode dure avec les détenus. Il décide de réorganiser les équipes qui sont sous la responsabilité de Noël pendant que ce dernier est en congé.

« Ses compétences à lui, c'était de ne recruter que des agents qui faisaient du karaté, contrairement à ma fibre psychologique... Ça tombait sur une période de congé. Et là, quand je suis rentré de congé, l'ensemble des agents avaient changé. Il m'avait mis que des modèles stéréotypés. »

Noël lui-même est réaffecté à un poste administratif qui l'éloigne du contact direct avec les détenus. Mais le supérieur de Noël ne s'arrête pas là. Il tient des propos homophobes à peine dissimulés en présence d'autres responsables de l'établissement. « Dans un débriefing, après une intervention, il s'est permis de dire : oui, forcément, si les gens se comportent comme des chochottes, et en tournant son regard vers moi. » Et ce à plusieurs reprises : « A la fin de la réunion, le directeur du bâtiment a laissé passer un message laissant comprendre qu'on savait quelque chose sur mon "statut", donc forcément, il faisait référence à mon homosexualité. Je ne sais plus comment il avait tourné ça, il a dit : il y a autre chose. » Il sanctionne Noël en accompagnant sa note annuelle d'un commentaire dépréciatif qui restera inscrit dans son dossier. Noël a en effet le sentiment que cette mauvaise note continue aujourd'hui de bloquer son avancement.

« L'appréciation littérale était catastrophique : il avait noté que j'avais une connaissance parfaite de textes mais que la mise en application était loin d'être correcte et ne s'adaptait pas du tout sur les quartiers dont j'étais responsable. J'ai fait un recours gracieux. »

Entre-temps, Noël a changé d'affectation et de région.

« Je suis proposable pour le grade de capitaine sans avoir obligation de changement de poste. L'année dernière, le directeur - adjoint m'a dit : le directeur régional ne t'a pas retenu. Donc, je ne sais pas si le directeur régional a bloqué mon dossier, s'il avait connaissance de ça [son homosexualité]... il est vrai que la notation 2003 ne joue pas en ma faveur. »

Dans un autre registre, **il existe aussi des employeurs de petites unités ou entreprises qui tentent d'exercer leur toute-puissance auprès des salariés.**

Notamment dans la restauration, où Francis, qui est saisonnier, a été confronté à quatre ou cinq reprises, depuis une douzaine d'années, à des employeurs homophobes qui se permettent toutes sortes d'injures et d'humiliations et transgressent en outre allègrement le droit du travail.

Lors de sa première expérience professionnelle, en 1996, Francis est quasiment victime de harcèlement sexuel :

« Il avait l'attitude d'un homophobe, mais il était limite après moi. Il me faisait des réflexions, et puis il arrivait derrière avec sa spatule, je ne sais pas comment, ou bien il s'est rendu compte, mais il venait derrière et puis il me donnait des coups de spatule, et il me disait : allez mon petit chéri, avance. »

Un an plus tard :

« Mon patron a commencé à m'insulter en me traitant de « pédé », la totale, devant les clients en plus. Sur le coup j'étais surpris, mais ça m'a vite énervé, je lui ai dit : tu n'as qu'à continuer à faire tes crêpes tout seul. Il continuait à m'insulter : je ne vais pas quand même pas payer un « pédé » dans ma crêperie ! »

Quelques années après, en faisant la saison dans les Hautes-Alpes :

« Il est arrivé vers moi, et il m'a dit, il m'a foutu carrément dehors. Il fallait que je libère le studio dans la journée. Le problème, c'est que, sur Montgenèvre, pour descendre à Briançon pour prendre un train, c'est super galère. Et il m'a tendu un billet de 500 francs pour 15 jours de boulot. Je lui ai demandé pourquoi il me virait. Il me l'a dit que de toute façon, c'était pas concevable pour lui d'embaucher des gens avec des perversions. »

- Comment ces discriminations à l'emploi se trouvent-elles légitimées ? éclairage au travers des représentations des salariés hétérosexuels

Ces situations sont belles et bien significatives d'une inégalité de traitement des personnes homosexuelles dans l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière. L'analyse des propos recueillis à l'occasion des groupes de salariés hétérosexuels permet, en miroir, de mieux comprendre par quels mécanismes se construisent et s'entretiennent les processus discriminatoires à l'égard des homosexuels.

Dans le groupe de salariés hétérosexuels de *Lorient*, on a pu assister à plusieurs reprises au fil des discours à un **phénomène d'inversion des rôles où l'homosexuel victime de discriminations devient finalement « coupable » de ce qui lui arrive.**

Ainsi, à propos du jeune homme à qui l'on a posé des questions d'ordre intime lors d'un entretien d'embauche (évoqué plus haut), certains participants se demandent « *s'il ne lui a pas tendu une perche (sous-entendu : au DRH)* », ou encore si quelques « signaux » n'ont pas incité le DRH à penser qu'il était homosexuel (« *le directeur a dû se rendre compte qu'il avait des tendances homosexuelles, une façon de se comporter qui fait qu'il a orienté ses questions comme ça* »). Ils émettent alors l'idée qu'il s'agit davantage d'une « stratégie de recrutement » que d'une forme d'homophobie : « *il s'est senti peut être attaqué là-dessus alors que c'était la stratégie du recruteur* ».

Concernant ce même cas de refus d'embauche, les participants du groupe de *Lorient* expliquent également que le DRH a certainement refusé de recruter cet homosexuel par crainte que cela ne pose problème par la suite, dans une équipe d'hommes où l'on rencontre peut-être des personnes homophobes. Ce serait donc **pour « préserver » l'ambiance de travail et la cohésion de l'équipe (et non pas par « homophobie »)** que le DRH aurait préféré ne pas recruter une personne homosexuelle, ce qui, aux yeux de certains participants, apparaît alors comme une motivation justifiée.

- « Là, le livreur, je pense que c'est une question qui peut se poser dans la mesure où si c'est un milieu d'hommes, est-ce que cela ne va pas créer des situations qui font que l'homophobie va être présente ?
- Si le type a une homosexualité affichée...
- Animatrice : vous voulez dire que parce qu'il est gay, ça pourra poser problème vis-à-vis de collègues homophobes donc il vaut mieux ne pas le recruter ?
- Oui, parce que c'est un métier d'hommes, le directeur veut peut-être se préserver d'avoir à faire face à ce genre de situation, qui pourrait déboucher au tribunal, avec des plaintes... Je l'entendais uniquement comme ça... » (Groupe de travail de Lorient)

Selon la même logique, les participants du groupe de *Lorient* expliquent qu'il est parfois « **justifié** » de **ne pas recruter un homosexuel pour certains types de métiers**, notamment les métiers impliquant des relations avec l'extérieur, un contact avec la clientèle, **car** cela pourrait s'avérer **préjudiciable pour l'entreprise et pour la personne homosexuelle**. Dans la mesure où cette dernière serait susceptible d'être confrontée à l'homophobie, cela pourrait avoir un **impact négatif sur les performances de l'entreprise**.

La discrimination semble alors perçue comme « légitime » :

- Si ces questions-là (sur la sexualité) ne sont pas admissibles parce que c'est un boulot de livreur, donc un métier où il n'y a pas lieu de tenir compte des mœurs de la personne, est-ce qu'il y a des métiers pour lesquels on est en droit de tenir compte de ça et au nom de quoi ? Moi, ça m'embête, parce que je ne sais pas où se situe la frontière du politiquement correct...
- Animatrice : Il y aurait des métiers où il serait légitime de ne pas recruter d'homosexuels ?
- C'est vachement difficile, mais par exemple, si c'est il y a de la prospection, si c'est un boulot de représentation commerciale, sachant qu'il y a de l'homophobie et qu'il risque de perdre des marchés parce que dans certains endroits il va être mal perçu, on comprend que le patron soit embêté...(Groupe de travail de Lorient)

Nous avons également demandé aux participants du groupe de *Lorient* de réagir sur le cas d'une aide éducatrice qui n'a pas obtenu le poste souhaité dans un village breton, ce qu'elle a attribué à l'homophobie supposée du maire²⁰. Certains participants évoquent le fait que, pour ce type d'emploi, il peut être légitime de ne pas recruter une lesbienne. C'est alors le « contexte de travail » qui justifie la discrimination.

- Il y a le métier aussi... éducatrice, enfants... Cela peut être aussi un critère de sélection... Cela ne veut pas dire que parce qu'elle est lesbienne on la refuse, mais c'est plus par rapport à l'environnement de travail...
- Idem à propos du cas du gendarme évoqué plus haut, un autre participant :
- Je suis d'accord pour dire qu'il n'est peut être pas forcément apte à faire tous les postes... S'il le montre (NB : qu'il est homosexuel)... (Groupe de travail de Lorient)

²⁰ Témoignage recueilli en Bretagne par SOS Homophobie en 2005.

Ce type de raisonnement est tout à fait **emblématique des mécanismes de discrimination**, notamment dans leur dimension « systémique ». On les retrouve aussi bien dans les discriminations à l'encontre des personnes issues de l'immigration, des femmes ou d'autres catégories de publics. **Personne ne se pense ou ne se dit homophobe (ce sont « les autres » qui le sont), mais l'agrégation de comportements individuels accomplis « en toute bonne foi » contribue à créer ou à faire perdurer des mécanismes discriminatoires.**

D'ailleurs, dans le groupe de *Lorient*, un rapprochement est fait par les participants eux-mêmes entre la situation de discrimination à l'embauche évoquée plus haut et certaines discriminations similaires à l'égard des femmes. Là encore, il s'agit moins de dénoncer le phénomène que de le justifier par des facteurs « externes » :

« *C'est comme une femme qui veut se faire embaucher dans un milieu d'hommes. Elle peut avoir plus de problèmes pour se faire recruter. Et ça ne veut pas dire que le patron n'aime pas les femmes... Mais il va choisir la facilité pour l'équipe...* » (Groupe de travail de Lorient)

III.1.2 Les inégalités d'accès aux droits ouverts dans l'entreprise

La plupart des entreprises, dans leur règlement intérieur, leur convention collective ou encore au travers de leur comité d'entreprise, accordent un certain nombre de prestations et de droits liés à la situation familiale ou maritale (jours de congés attribués au décès d'un conjoint, prime lors d'un mariage, couverture sociale, etc.) des salariés. Lorsque la convention collective mentionne que ces droits sont ouverts aux couples pacsés, les homosexuels sont en droit d'en faire la demande au même titre que les couples hétérosexuels.

Le rapport 2006 de SOS-Homophobie livre à ce titre plusieurs témoignages : certaines entreprises montrent de fortes résistances à faire bénéficier les couples homosexuels des avantages ouverts aux couples pacsés, alors même qu'il s'agit d'une infraction passible de sanctions légales. Il semblerait que ce type de pratiques soient néanmoins davantage liées à la présence de personnes homophobes exerçant des résistances au sein des entreprises (responsables des RH, délégués du personnel...) qu'à des « stratégies d'entreprises » qui se placeraient ouvertement en infraction au regard de la loi.

Aucune situation de ce type n'a été relatée lors de l'enquête. L'hypothèse de « l'invisibilité » des homosexuel/les dans l'entreprise peut l'expliquer : un grand nombre d'homosexuel/les ayant choisi de taire leur orientation sexuelle en milieu professionnel ; en effet, rares sont les personnes qui revendiquent ces droits auprès de leur employeur, au risque de se dévoiler.

Néanmoins, un jeune homme homosexuel, pacsé, rencontré au cours de l'enquête, explique que, dans son précédent emploi sur une plateforme de télémarketing, il lui était systématiquement attribué les horaires les plus contraignants au motif qu'il n'avait pas de « vie de famille », à la différence des couples mariés ou des femmes. En effet, les

stéréotypes concernant le mode de vie des homosexuels (« *instables dans leur vie de couple, sans attaches...*») expliquent qu'on ne les imagine tout simplement pas avoir les mêmes aspirations que les autres salariés.

« *J'avais l'impression de ne pas avoir les mêmes droits que les autres en matière d'emploi du temps. Les couples mariés, les femmes, on comprenait qu'ils ne veuillent pas terminer tous les soirs à 21h alors que moi, non, je pouvais travailler le samedi et le soir aussi. Des autres collègues, on me disait « elle a une vie de famille ». »*

III.1.3. L'homophobie au quotidien : la banalisation des formes de harcèlement en milieu professionnel

Au-delà des situations évoquées ci-dessus, l'homophobie au travail semble revêtir des formes moins ouvertes mais tout aussi difficiles à vivre et surtout, qui semblent très répandues. Ces formes relèvent du **harcèlement discriminatoire**.

- *De la phase de « test » au syndrome du « bouc émissaire » : les différentes formes de harcèlement homophobe en milieu professionnel*

Ainsi le témoignage d'une lesbienne travaillant dans une association du secteur social, confrontée à ce type de harcèlement. N'ayant pas dévoilé son homosexualité au travail, Juliette²¹ a néanmoins été « testée » à ce sujet par ses collègues, au travers de plaisanteries récurrentes et de propos injurieux sur les homosexuels. Les faits sont ensuite allés au-delà des échanges verbaux, prenant la forme d'actes de vandalisme, d'intimidation et de harcèlement à son domicile.

« *J'ai eu des plaisanteries, des pneus crevés... Quand j'avais un jour de repos, ils venaient sonner chez moi toute la journée... C'était un milieu qui se disait ouvert, avec une équipe de jeunes de 25-30 ans, mais ils n'arrêtaient pas de faire des réflexions sur les homosexuels. Il y avait beaucoup de turnover, et chaque nouveau arrivant se faisait monter le bourrichon par les autres et finissait par tenir les mêmes propos. » (Juliette – travailleuse sociale)*

On le voit au travers de cet exemple, les homosexuels peuvent faire les frais d'une dynamique de groupe qui s'exerce à leur encontre. Selon le principe de la « tête de turc », le groupe se soude autour d'une même aversion pour une personne qui littéralement reçoit des coups répétés et peut également faire office de bouc émissaire. C'est précisément ce qui s'est passé pour Juliette : ne répondant pas aux provocations de ses collègues et ne participant pas aux manifestations de sociabilité professionnelle (sorties, etc.), elle s'est retrouvée « cible idéale » aux yeux de ses collègues et ses relations avec ces derniers se sont nettement dégradées.

« *On travaillait de nuit et on avait peu de jours de repos, donc ils faisaient beaucoup de choses entre eux, des sorties entre collègues. Moi non, je trouvais des excuses et ça passait mal. Ils me provoquaient sur l'homosexualité mais je ne répondais pas. Vu*

²¹ Les prénoms ont été modifiés afin de garantir l'anonymat des personnes ayant accepté de témoigner.

que je restais de marbre face à leurs réflexions, je suis devenue la cible idéale, la « balance ». Ils me soupçonnaient de dire des choses sur eux à la direction. Ils m'ont menacée de faire une enquête sur moi... Je suis restée 7 ans au total dans ce travail. Au début, ça allait, mais les 4 dernières années ont vraiment été difficiles. J'ai quitté ce travail mais aujourd'hui encore, je suis obligée de faire attention car ils travaillent dans mon quartier. » (Juliette- travailleuse sociale)

De même pour Muriel, mise à l'écart par ses collègues très peu de temps après l'arrivée de sa nouvelle chef de service, laquelle a une attitude homophobe insistante bien que non explicite.

« Cette nouvelle chef de service est arrivée, et au bout d'un mois, je revenais de vacances, elle me dit : ça n'a pas l'air d'aller du tout avec l'équipe, ils ont fait une liste contre toi, de choses à te reprocher. La liste comportait des choses qui non seulement n'avaient pas d'importance, mais en plus que je n'avais jamais faites : par exemple, j'aurais apporté une boîte de galettes bretonnes aux enfants, ce qui est n'est pas recommandé par le règlement intérieur, mais ce n'est pas parce que je suis bretonne que j'apporte des galettes, et de toute façon je ne vois pas où aurait été le problème. » (Muriel – éducatrice)

Le harcèlement peut prendre la formes d'injures directes (lettres d'insultes, graffitis homophobes sur un casier ou un vestiaire, menaces, etc.) mais il semble **le plus souvent** revêtir des **formes plus insidieuses** : des allusions ironiques, par exemple, ou des plaisanteries graveleuses de la part des collègues ou de la hiérarchie. La personne qui en fait l'objet peut s'en plaindre mais elle se voit alors accusée de ne pas avoir le sens de l'humour, et se trouve **mise à l'écart** de la sociabilité de l'entreprise.

« La première fois que j'ai compris le truc, c'est quand j'étais en arrêt maladie, mon ami les a appelés, et j'ai su par un collègue toutes les réflexions qui ont circulé sur le fait que c'était mon ami qui avait appelé. (...) Les réflexions homophobes, elles sont venues suite à cet arrêt maladie. Les deux supérieurs disaient « fais gaffe à ton cul, David est à côté ! ». Ils avaient entre 25 et 30 ans, c'était dans leur caractère. (...) Comme il y avait plutôt des femmes qui travaillaient là-bas, ils avaient plutôt des candidatures féminines, ils commentaient le physique des filles et après ils me demandaient mon avis et me disaient « ah oui, c'est vrai que t'es pédé ! » (David – employé plateforme téléphonique)

« C'est un jeune collègue, tout le monde pense qu'il est gay, parce qu'on le voit parfois avec son copain. Et ça me désole, mais son casier est toujours rempli de photos sorties de magazine..., c'est assez puant... Du coup, quand je passe, je retire tout ça de son casier. J'ai essayé de lui en parler, pour réagir, mais il m'a dit « oh, tu sais, je passe au-dessus ». Mais moi, je trouve que ce n'est pas normal. Il ne s'affiche pas partout, en plus, on l'a juste vu avec son copain. » (Représentante syndicale)

« Je travaille dans la restauration, je suis aide cuisine pour la saison. Avec certaines personnes de mon travail, j'ai droit à des insultes telles que « Hé le pédé, je suis sûr que tu n'as pas fait l'armée ! » et j'en passe. J'ai fait une crise d'eczéma à cause d'un produit que j'utilise, et une personne m'a dit « enfin une sale race en moins ! ». Certaines fois, ce sont des blagues donc j'en ris, mais quand on entend de telles choses ça fait mal au cœur. Je suis actuellement en arrêt pour symptôme anxieux et traité avec un antidépresseur car je n'en peux plus. Mon ami a envoyé l'arrêt à ma patronne et lui a dit que j'en rigolais, certes, mais quand c'était des blagues et non des insultes. Elle lui a répondu que si je reprenais le boulot, l'équipe ne me louperait pas quand elle ne serait pas là... »²².

Le harcèlement naît de la répétition de l'événement : les propos injurieux ou les plaisanteries sont répétées, parfois quotidiennement, et suscitent rapidement l'**usure psychologique** chez la personne qui en est victime.

« Ce qui m'a marqué, c'est plus la répétition, le côté lourd... C'est le plus éprouvant. Si ça avait été juste une fois... mais là, c'était toutes les semaines. » (David – employé plateforme téléphonique)
« ... à la fin, il devenait assez virulent et violent. Et c'est pas trop mon truc de supporter. Je me suis retourné un jour avec ma spatule et il l'a prise dans la figure et du coup j'ai appelé mes parents... » (Francis- employé dans la restauration)

Cette discrimination prend également parfois la forme d'une intrusion dans l'intimité, qui n'aurait pas lieu d'être entre personnes hétérosexuelles :

« Dans le milieu du travail, certaines personnes se permettent de nous poser des questions très intimes, sur la sexualité. Ce ne sont pas des meurtres ou des violences mais c'est quotidien et implicite. » (Association LGBT)

Le but de ces plaisanteries homophobes est aussi parfois de pousser quelqu'un à dévoiler une homosexualité gardée cachée. La personne homosexuelle se trouve ainsi « testée » par ses collègues. Dans le meilleur des cas, cette phase de test n'est que temporaire : une fois que la personne a fait ses preuves dans le cadre professionnel, la situation se normalise et les conditions de travail s'améliorent. Dans l'exemple qui suit, c'est ce qui est arrivé à Marie dans le cadre d'un emploi à l'usine. En revanche, comme nous l'avons évoqué pour Juliette précédemment, il arrive que la situation empire et que le « test » vire au harcèlement pur et simple.

« Avec la hiérarchie, on a eu beaucoup de blagues sur les lesbiennes de la part du responsable, quasiment en face. Il s'est excusé. Ils m'ont beaucoup testée là-dessus, ils me posaient pas mal de questions d'ordre intime, pour savoir si j'avais un copain, etc. Ils ont dû comprendre, alors ils me cherchaient sur le fait que la responsable qualité m'aimait bien. Ils me charriaient : « tu t'es tapée la responsable qualité ! ». C'était au début. Après, on a vu que je travaillais bien, et on m'a dit moins de choses. Au bout de quelques mois, ça allait. » (Marie – technicienne bâtiment)

²² Témoignage recueilli en 2005 par l'association SOS Homophobie pour la région Bretagne.

Les propos homophobes ne sont pas seulement tenus par les collègues de travail ou la hiérarchie. **Il arrive également que les propos injurieux émanent des clients de l'entreprise, toujours dans le même but de tester ou de provoquer la personne que l'on « soupçonne » d'être homosexuelle.**

« Lors d'un stage, on était en déplacement avec mon patron et l'un de ses amis clients. On mangeait dans un resto. Le client s'est mis à raconter qu'il s'était fait arrêté par une femme flic et il a ajouté : « une sale gouine ! », en me regardant droit dans les yeux. Comme c'était un client, on ne pouvait pas répondre... le patron n'a pas réagi, alors que c'était clairement homophobe. Personne n'a rien dit à ce moment-là... » (Marie - technicienne bâtiment)

Lors de conflits liés au travail, il arrive aussi qu'une personne homosexuelle se trouve attaquée sur le terrain de la sexualité. **L'homosexualité est utilisée comme une « arme »** lors d'un différend professionnel et peut ainsi donner lieu à un « outing » forcé...

« Ma chef de service m'a dit à ce moment-là : il faudra bien que tu parles de ta vie sexuelle » (Muriel – éducatrice)

- Des attaques homophobes qui prennent des chemins détournés et rendent le phénomène insidieux

L'une des difficultés, pour les personnes homosexuelles, est d'identifier si les attaques dont elles sont parfois l'objet au travail sont liées à leur homosexualité – dont elles savent ou soupçonnent qu'elle est connue – ou à leur personnalité. Le plus souvent, en effet, selon les milieux professionnels et les niveaux de hiérarchie, ces attaques ne sont ni directes ni totalement explicites.

« Ça n'a jamais été des affrontements directs. Je n'ai pas été victime de ça. Ça a été des sous-entendus, des paroles parfois un peu déplacées, mais qui ne m'étaient pas dites directement. » (Noël - officier pénitentiaire)

« C'était pas dire : ton fils est pédé. C'était des petites phrases. Ça fait mal quelque part... » (René - employé de banque)

« On était dans le non-dit. Mais ça, le fait qu'on me faisait un procès d'intention à cause de ma vie privée, ça n'a jamais été abordé... C'est après ça que mon directeur m'a dit qu'il était au courant [de mon homosexualité] mais il a été encore plus hypocrite que l'autre, il m'a dit : je n'ai jamais utilisé cet argument contre toi. » (Kevin - professeur des écoles)

« Le Commandant et le Commandant en second du bateau ont eu des réactions détournées, ils m'ont retiré mon habilitation secret défense. On m'a mis à terre à un autre poste. C'était insidieux, on se pose des questions, on ne peut rien faire. » (Denis - militaire de carrière)

« Deux préadolescentes au foyer m'ont confiée qu'elles subissaient des pressions de la part des autres pour participer à des jeux sexuels. L'une d'entre elles m'a dit : je ne

suis pas gouine. Je lui ai expliqué que cela n'avait rien à voir en l'occurrence, qu'elle subissait des pressions, que les gens qui avaient des problèmes de cet ordre-là n'étaient pas forcément homosexuels et qu'on pouvait se poser des questions sur sa sexualité... Mais du coup, quand j'en ai parlé avec ma chef de service, celle-ci m'a redit : écoute, il va falloir un jour que tu parles de ta vie privée. » (Muriel – éducatrice)

Il semble bien cependant que les agresseurs hésitent beaucoup plus, aujourd'hui, à utiliser des propos trop ouvertement homophobes. Pour l'une des victimes, qui est professeur des écoles, **le passage des années 1980, où l'homosexualité fait encore l'objet d'interdits, et les années 1990, où est elle dépénalisée, a marqué un tournant dans la forme qu'ont pris les réactions : celles-ci ne vont plus droit au but, elles sont devenues insidieuses.**

« L'évolution n'est pas forcément allée dans le bon sens. En 1985, quand mon directeur a appris ça de deux sources différentes, il m'a convoqué dans son bureau et il n'y est pas allé par quatre chemins. D'emblée, il m'a dit : est-ce que tu es homosexuel ?... Dix ans après, j'ai eu encore des ennuis. Là, ça s'est passé différemment, la société avait évolué, mais j'ai trouvé ça pire la deuxième fois. Parce que comme on ne pouvait plus m'attaquer sur le fait que je suis homosexuel, on a essayé de me trouver des poux pour me faire partir. C'était pire, on a essayé de trouver la faute professionnelle, c'était complètement hypocrite. » (Kevin - professeur des écoles)

- Une forme de harcèlement « banalisé », que l'on n'associe pas spontanément à l'homophobie

Les propos recueillis lors des groupes de travail de salarié/es hétérosexuel/les montrent que les plaisanteries sur les homosexuel/les ne sont pas toujours spontanément perçues comme une forme d'homophobie.

Interrogés sur les formes que peut prendre l'homophobie dans l'emploi et les situations de discriminations homophobes auxquelles ils ont pu assister, les participant/es au groupe de *Lorient* évoquent ainsi des phénomènes d'agressions ou de violences (ex. le cas de viol d'un docker homosexuel par ses collègues dans les années 70). A la différence du groupe de travail de *Rennes*, les plaisanteries à l'encontre des homosexuel/les ne sont pas spontanément citées.

Ce qui est évoqué en premier lieu, c'est la **banalisation de certains propos homophobes** qui, sans être adressés explicitement à quelqu'un, font parfois partie de l'expression d'une **forme de « virilité » professionnelle** :

*« - Les propos du type « on n'est pas des pédés », ça passe bien, ça fait même partie du langage ouvrier. On se dit « t'as vu ce que je viens de faire ? », « ah oui, t'es pas un pédé ! ».
- Mais c'est sans arrière-pensées...
- Si on sait que le gars est pédé on ne lui dira pas forcément.*

- Mais il peut très bien aussi avoir de l'humour et prendre ça bien, répondre sur le même ton... » (Groupe de travail de Lorient)

Ainsi, un homme travaillant comme cariste à l'usine raconte qu'un collègue homosexuel se voit régulièrement « décorer » son casier de photos de femmes nues. Selon lui, cela se fait sur un mode humoristique :

- « Dans les vestiaires, c'est plutôt rigolo, souvent ce qu'ils font c'est qu'ils collent des photos de femmes à poil sur son casier. Des fois son casier est entièrement recouvert... il rougit, mais il le prend bien... C'est des plaisanteries, comme ça, mais ça va pas plus loin...

- Moi, quand même, ça m'interpelle, parce que est-ce qu'ils font ça une fois, la plaisanterie est courte et c'est bon, ou bien est-ce que c'est tous les 3 jours ? Parce que moi, mes collègues, c'est bien leur genre, une fois qu'ils ont trouvé une tête de turc... » (Groupe de travail de Lorient)

Au cours des deux groupes de travail de salarié/es hétérosexuel/les, aussi bien à Rennes qu'à Lorient, une réflexion émerge cependant sur la notion de « répétition » : **les participants s'accordent à dire que c'est lorsque le phénomène devient fréquent et récurrent et qu'il s'exerce toujours à l'encontre de la même personne qu'il y a bien dérive homophobe**. Au fil des échanges, ils en viennent donc à considérer que les plaisanteries répétitives et blessantes relèvent du pur et simple harcèlement.

« - On tombe dans le harcèlement quand tous les jours, on souligne à quelqu'un « alors, t'as encore ta mèche de travers ! ». Il y a toutes sortes de choses pour emmerder quelqu'un, mais à partir du moment où c'est tous les matins, ça s'appelle du harcèlement. Cela devient invivable, même si au départ ça peut être quelque chose d'anodin...

- Dès qu'on répond à la première provocation, ça fait boule de neige...

- Sur les docks il y a un noir, c'est pareil, ils l'appellent « le charbonnier » »... (Groupe de travail de Lorient)

Leurs propos éclairent aussi les mécanismes qui conduisent à l'identification d'une « tête de turc » en milieu professionnel, c'est-à-dire une personne qui va concentrer toutes les réactions agressives de la part de ses collègues.

Cette **identification s'opère sur la différence** et s'exerce à l'encontre de celui et de celle qui n'entre pas dans le moule commun, **quel que soit le critère de différenciation** (orientation sexuelle, origine ethnique, genre, etc.).

Cette personne est alors **mise à l'épreuve** et subit une période de test, plus ou moins longue et plus ou moins éprouvante.

Au-delà, on constate qu'au cours des groupes de salariés hétérosexuels émerge peu à peu une **prise de conscience de l'homophobie au travail**. Les mêmes personnes qui affirment, en début de séance, que les homosexuels sont aujourd'hui bien acceptés dans la société, sont ensuite amenées à expliquer comment l'homosexualité peut constituer un caractère stigmatisant en milieu de travail.

« - A l'usine, dès que vous n'êtes pas comme les autres, ça y est... Nous, on avait deux homosexuels et quand je suis arrivé, ils étaient déjà là, mais je suis sûr qu'ils ont dû vachement galérer au début... C'est la vie d'usine.

- Même si c'est sur le ton de la rigolade, on te fait bien sentir que tu es différent. Il y a de l'ironie, oui, mais c'est dit, c'est pas complètement quelque chose de normal. On montre que l'autre est différent.

- Je crois qu'ils sont obligés de prouver davantage par rapport aux autres. On les met à l'épreuve systématiquement. Si on se rend compte qu'une personne a ce problème-là, enfin, qu'elle est homo, on va la cadrer... On va la faire chier pour voir si elle est aussi capable que les autres et ça peut durer des années. Y en a, c'est infernal... Il y en a un (un homosexuel), il fait toujours plus que les autres, il donne aux autres sans rien demander. On voit qu'il a le souci de se faire bien voir. » (Groupe de travail, Lorient)

III.2. « S'avouer » homosexuel/le sur son lieu de travail : la question centrale de la visibilité

La description des formes de discriminations homophobes en milieu professionnel interroge sur une dimension centrale de la question : celle de la visibilité des personnes homosexuelles sur leur lieu de travail. Dans de nombreux cas, il semblerait en effet que les homosexuels préfèrent garder cachée leur orientation sexuelle dans le cadre du travail²³.

On pourra objecter qu'il s'agit là d'un choix opéré par les individus eux-mêmes et s'interroger sur sa dimension réellement discriminatoire : ainsi, où se situe la limite entre « auto discrimination » et discrimination ? Mais il semble que **cette autocensure n'ait en réalité que l'apparence du choix** et doive plutôt être conçue comme une réponse à l'homophobie ressentie dans le cadre professionnel. En effet, c'est souvent parce qu'ils anticipent les difficultés liées à un éventuel « coming out » au sein de leur entreprise que certains choisissent de ne pas l'évoquer. Par ailleurs, quel que soit le choix opéré par les individus (« en parler ou pas »), **ce choix semble devoir se payer lourdement dans les deux cas.**

III.2.1 « Ne pas le dire » : un comportement intériorisé

Contrairement à d'autres critères de discrimination (la couleur de peau, le sexe, etc.), **l'orientation sexuelle présente la spécificité de ne pas être immédiatement « visible »**. Les homosexuel/les ont donc, semble-t-il, le choix de ne pas la divulguer à leurs collègues ou à leur hiérarchie, sous réserve de ne rien laisser filtrer de leur vie personnelle dans le cadre professionnel.

²³ L'enquête de l'Observatoire de l'Autre Cercle (2003) souligne ainsi que seules 55% des personnes interrogées se disent « pleinement visibles » auprès de leur employeur.

- Dissimuler son orientation sexuelle : un choix qui se paie en termes professionnels

Lorsque la personne choisit de garder secrète son homosexualité, cela s'avère non seulement **difficile à vivre au quotidien** mais cela **l'exclut aussi en partie des modes de sociabilité habituels du monde du travail** : on ne partage pas les conversations de ses collègues, on ne participe pas à certaines manifestations communes avec son conjoint (pots, dîners, etc.)...

« Une des façons de vivre son homosexualité au travail, c'est de ne pas être trop dans la convivialité, dans l'échange. Il faut être un peu dans la réserve, ne parler que de travail. » (Militant association LGBT)

Or, le fait de devoir masquer son identité sexuelle et l'exclusion qui découle des formes de sociabilité d'entreprise (ex : échanges en matinée entre collègues appelé le « syndrome de la machine à café »), peuvent avoir un effet négatif sur le déroulement de carrière des individus et leurs chances d'accéder à un poste de responsabilité ; c'est le cas notamment des cadres pour lesquels la notion de « réseau » professionnel prend une importance particulière. C'est ce que souligne cet article du Monde²⁴ publié en mai 2007, à propos des cadres britanniques homosexuels :

« Les rapports professionnels se prolongent souvent dans la sphère privée. Les cadres "hors norme" sont souvent exclus des retrouvailles avec conjoints au restaurant, des week-end de golf entre collègues ou des barbecues en famille. Or, le réseau de relations créées à cette occasion joue un rôle évident dans les promotions. (...) Résultat, à compétences égales un homosexuel a beaucoup moins de chances d'accéder à un poste de direction ».

Par ailleurs, le fait de cacher son homosexualité revient à s'exclure de fait de toutes les prestations inscrites dans certaines conventions collectives, pour soi-même et pour son conjoint pacsé. Dans le choix de se rendre « visibles » ou non, les homosexuels sont donc souvent amenés à **anticiper ce qu'ils ont à perdre ou à gagner**.

« Actuellement, je pense que c'est se mettre trop en danger de le dire. Je travaille dans un milieu très rural. Les enfants me racontent les fêtes, les mariages où on fait des blagues sexistes, des blagues sur les pédés... Donc il faut mesurer le degré de dangerosité, quels sont les enjeux : est-ce que ça vaut vraiment le coup de dire qui je suis vraiment ou pas ? Par exemple, je suis pacsée depuis peu de temps, mais il n'y a pas de reconnaissance de ce statut dans la convention collective, donc ce n'est pas utile pour ça. » (Caroline – thérapeute)

En fin de compte, les personnes que nous avons rencontrées se reconnaissent explicitement comme marginales, la **norme sociale du couple hétérosexuel²⁵ étant particulièrement prégnante**, y compris en milieu de travail : « **hors cadre, hors norme** », a résumé une

²⁴ Homophobie ordinaire à la City, Marc Roche, Le Monde du 21 mai 2007.

²⁵ Irène Théry (op. cit. p. 79) montre que notre culture moderne occidentale repose sur un mythe des origines, celui de « la famille conjugale comme élément naturel de la vie sociale ».

participante d'un groupe de travail. Face au bruit qui court inévitablement – « *ils parlent entre eux dans mon dos* » –, face au risque toujours présent d'être identifié à sa sexualité différente et uniquement à cela, toutes les personnes homosexuelles que nous avons interrogées ont pris le **parti de la discrétion**. Laquelle devient une règle de vie mais également une **façon légitime de protéger sa vie intime**.

« *C'est de la supposition, mais je pense que forcément ça a dû faire le tour, les personnels savent que je suis gay. Jamais aucune remarque ne m'a été faite ni quoi que ce soit. Juste un jour, un détenu, qui est venu me voir en me disant, ouais, le surveillant un tel, il a dit sur vous... et je lui dis, allez-y, dites-moi : "Cette pédale, elle me fait chier". Mais ça n'a pas nuit au travail ni quoi que ce soit. Je n'ai rien infirmé ni confirmé, ma sexualité n'a pas à rentrer dans la prise en charge de la population pénale.* » (Noël - officier pénitentiaire)

« *Si je porte une fausse alliance, ce n'est pas pour rien, par rapport aux parents en tout cas.* » (Kevin - professeur des écoles)

« *Tout le monde ne le sait pas dans le service. Je n'ai pas eu d'insultes, de choses comme ça. Tout le personnel ne le sait pas, les patients ne le savent pas non plus. C'est vrai qu'on ne s'affiche pas non plus. C'est quelque chose d'intime, on n'a pas à dévoiler son orientation sexuelle.* » (Gaëlle - infirmière)

« *Ce n'est pas moi qui allais dire, je viens travailler chez vous, mais en fait je suis homo. J'évite parce que ça ne les regarde pas.* » (Francis- employé dans la restauration)

Les **stratégies d'ordre professionnel liées à ce choix de la discrétion peuvent être diverses**. Certaines se traduisent par un éloignement du lieu de travail par rapport au domicile, d'autres par le renoncement à certains postes en cas de nécessité. Ces stratégies ne sont jamais concertées. D'après les échanges avec les un/es et les autres, elles ne semblent pas avoir fait l'objet d'un débat au sein même des associations et paraissent plutôt relever de la **réaction spontanée de toute personne susceptible d'être l'objet d'une discrimination, quel qu'en soit l'objet**. En tout état de cause, le principe même de discrétion est largement consensuel, jusque dans l'idée de recours (voir partie V).

- *Un mécanisme de protection profondément intégré par les individus*

Au delà de ce « calcul » intérêts / protection / mise en danger, il semble ainsi que la non divulgation de l'orientation sexuelle relève d'un **mécanisme de protection** profondément ancré dans le psychisme des individus. Ce mécanisme traduit la crainte éprouvée par les homosexuels quant aux conséquences possibles d'un dévoilement.

« *Moi, j'hésitais avant de venir au groupe de travail, je me suis posée mille questions : qu'est-ce que ça va entraîner derrière comme conséquences ? Cela m'a renvoyée à ma propre lesbophobie : on intègre tellement le fait qu'on ne doit pas le dire... J'ai intégré le fait que l'homosexualité n'est pas la norme, et que ça va forcément avoir un impact quel qu'il soit, et cet impact, je n'ai pas envie de le recevoir. On intègre ce qu'il y a autour de nous. Peut être que certains sont plus*

courageux... c'est vrai que je vis bien mon homosexualité, que ma famille l'accepte et tout, mais il y a toujours une barrière au plan professionnel. » (Emilie – chargée de mission dans le secteur social)

Certaines personnes rencontrées ont donc expliqué comment **elles ont progressivement développé un ensemble de stratégies « réflexes », faites d'automatismes, par lesquelles elles parviennent systématiquement à éviter le sujet ou à détourner la conversation.**

« Il y a des mécanismes d'évitement du sujet. J'arrive toujours à trouver des idées pour répondre aux questions qu'on me pose. Je dis que je suis en colocation, ou que je suis avec des amis... Parfois, ils essaient d'en savoir plus... J'ai intégré tout cela de plus en plus, et du coup, j'arrive encore mieux qu'avant à éviter le sujet. » (Emilie – chargée de mission dans le secteur social)

Le choix ne s'opère donc pas toujours consciemment, mais prend plutôt la forme d'une vigilance permanente. De manière concrète, le clivage entre la vie professionnelle et la vie privée peut se traduire par le choix d'une distance géographique importante entre le lieu de travail et le lieu de vie. Les contraintes pratiques que cela suppose sont alors perçues comme le **prix à payer** pour une certaine tranquillité d'esprit.

« Je ne me suis pas inventée une vie, mais je suis très discrète. Et ça me fait une réputation de sauvage. J'ai fait le choix d'habiter très loin de mon lieu de travail, à plus de 100 km. C'est une sécurité de cliver les vies personnelle et militante d'un côté, la vie professionnelle de l'autre. C'est vrai qu'en travaillant, on se dit « si je dis ça, il va se passer ça, etc. », on a un flic dans la tête. C'est vrai pour toute minorité je crois, il y a un flic dans la tête. » (Caroline – thérapeute)

« J'ai connu un prof qui le cachait complètement aussi, il me disait qu'il vivait à Rennes et travaillait à Saint Malo exprès pour cela. » (David – employé plateforme téléphonique – enseignant vacataire)

La dissimulation de l'orientation sexuelle sur le lieu de travail est parfois établie depuis si longtemps qu'une démarche de dévoilement semble alors impossible à concevoir.

« La documentaliste est lesbienne, on a des amis en commun. Elle m'a dit qu'il ne fallait pas que cela se sache la concernant, elle s'en cache depuis 20 ans. Moi je ne m'en cache pas... Elle se dit que de toute façon, je suis remplaçant donc c'est pas grave, alors qu'elle, elle est titulaire. (David – employé plateforme téléphonique – enseignant vacataire)

Ce phénomène d'invisibilité professionnelle contribue à expliquer pourquoi, dans le cadre de cette étude, il a été si **difficile d'obtenir des témoignages** de personnes homosexuelles acceptant de parler de leur situation professionnelle. En effet les craintes d'un éventuel dévoilement par le biais de cette étude, malgré la garantie d'anonymat, étaient souvent très fortes. Au-delà, cette **contrainte d'invisibilité** est à ce point intimement intégrée par les

individus qu'elle semble véritablement « empêcher » la parole. **Le témoignage implique en effet, pour les personnes concernées, une réflexion et une prise de distance par rapport à leurs propres mécanismes et aux réflexes qu'elles ont mis en place, parfois de longue date.** Il leur est d'autant plus difficile de s'exprimer sur le sujet qu'elles ont intériorisé l'idée qu'il ne s'agissait pas de quelque chose de « dicible » et qu'elles n'identifient pas forcément **ce phénomène** comme étant **constitutif d'une forme d'homophobie au travail.**

III.2.2 Afficher son homosexualité : les conséquences du dévoilement

Les craintes des homosexuel/les concernant les conséquences d'un éventuel dévoilement de leur orientation sexuelle sur leur lieu de travail sont-elles justifiées ? Ne vit-on pas - entendu lors des groupes de travail de salarié/es hétérosexuel/les - dans une société « plus libérale » et plus tolérante qu'auparavant ?

- *Quand le dévoilement déclenche les réactions de discrimination*

Les entretiens réalisés et les témoignages recueillis montrent qu'en effet, lorsqu'une personne choisit de vivre ouvertement son homosexualité dans son milieu professionnel, cet affichage peut être vécu par ses collègues et sa hiérarchie comme choquant et déclencher alors des réactions homophobes, alors même que la personne ne s'y attendait pas. Dans les deux exemples ci-dessous, la différence de comportement de l'entourage professionnel à la suite du *coming out* est très nette : exclusion de la vie sociale de l'entreprise, agressions physiques...

« A l'association, nous avons reçu une jeune femme d'une trentaine d'années. Elle travaillait dans un établissement public, l'ambiance était sympa, et elle a fini par indiquer son homosexualité à ses collègues. Très vite, l'ambiance a changé. Elle a été mise à l'écart, les gens ne lui parlaient plus, ne mangeaient plus avec elle. Et quand elle a essayé d'en parler avec une collègue, elle s'est entendu répondre : "puisque tu as choisie d'être lesbienne, assume". Et en fait, elle a fait une dépression, et maintenant, elle est en arrêt maladie. » (Membre association LGBT)

« Un adhérent de l'association, qui est marié, qui a un enfant, a révélé son homosexualité au boulot. Il travaille dans l'agro-alimentaire dans le Finistère. Pour s'affirmer, il a fait un peu de provocation, par exemple il s'est teint les cheveux. Après la révélation, il a eu à subir régulièrement des atteintes physiques de la part de ses collègues. Il s'est plaint à son chef, qui lui a répondu : "je ne m'occupe pas des problèmes entre collègues". Comme ça devenait vraiment difficile pour lui, il est remonté jusqu'au DRH, et visiblement, ça a marché, on le laisse tranquille maintenant. » (Membre association LGBT)

En d'autres termes, c'est parfois **le fait de révéler ouvertement son homosexualité qui déclenche la discrimination**. Comme l'affirme le sociologue Hans Ytterberg²⁶ : *« C'est souvent lorsque qu'un employé homosexuel commence à se comporter, par rapport à son orientation sexuelle, de la même façon que le font ses camarades hétérosexuels, sans même y penser – ou autrement dit : c'est quand on rompt cette « tyrannie du silence » - qu'on commence à rencontrer de la discrimination »*.

Dans le même article, Hans Ytterberg raconte par la suite l'histoire d'une jeune femme, victime de repréailles de la part de son employeur après avoir tenu la main et embrassé son amie à la cafétéria de l'entreprise.

C'est aussi le cas du jeune homme employé dans la restauration évoqué précédemment. **Ainsi, un comportement auquel nul n'aurait porté attention s'il s'était agi d'un homme et d'une femme est devenu « indécent » et a occasionné une mise à l'écart professionnelle parce qu'il s'agissait de deux homosexuelles.**

Pour certaines professions, comme le métier d'enseignant, ou celui de militaire, le fait de dissimuler son orientation sexuelle revêt parfois un aspect crucial, non pas tant en raison de l'environnement professionnel immédiat, mais en raison du contexte de travail (le contact des enfants, les Etats-majors) et des préjugés qui y sont associés.

L'homosexualité semble donc **au mieux « tolérée » lorsqu'elle ne s'affiche pas, mais reste loin d'être banalisée. Le fait même d'en parler peut être vécu comme une provocation, voire une forme d'agression par l'entourage professionnel.** Dans une interview citée dans le Livre Blanc de l'association l'Autre Cercle, la consultante en recrutement Martine Renet exprime l'idée que *« ce qui effraie quelquefois, ce sont les comportements perçus, à tort ou à raison, comme communautaristes de la part de certains homosexuels »*.

Après avoir fait leur coming out, certaines personnes semblent perçues par leurs collègues qu'au travers de leur orientation sexuelle. Leur sexualité devient déterminante et devient alors, aux yeux des autres, le fondement de leur identité. Toute évocation personnelle est par la suite assimilée à une revendication.

« Les gens qui s'assument et en parlent ont des collègues qui disent au final : « ils ne parlent que de ça ». Le simple fait de dire qu'on est allé au ciné avec son ami est vécu comme une revendication. » (Membre association LGBT)

« A partir du moment où on connaît la sexualité de l'autre, on projette des choses. Il y a toujours la question « qu'est-ce qu'ils se font dans un lit ? ». Cela finit par prendre le pas sur tout le reste... Moi, je me considère d'abord comme une femme avant d'être homosexuelle. » (Caroline - thérapeute)

²⁶ Hans Ytterberg, « La lutte contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'exemple suédois », in Daniel Borillo (dir.), *Lutter contre les discriminations*, La Découverte, Paris, 2003.

- *L'injonction paradoxale faite aux homosexuels : assumer leur différence tout en se « fondant dans la masse »*

Là encore, les propos recueillis par le biais des entretiens auprès du monde du travail ou des groupes de travail de salariés hétérosexuels apportent quelques éléments permettant de mieux comprendre comment l'affichage de l'homosexualité se heurte rapidement au « **seuil de tolérance** » de ce qui est communément admis dans le cadre professionnel.

Lors des groupes de travail de salariés, les participants ont exprimé, dès le début de la séance, un rejet de l'homophobie perçue comme une attitude rétrograde et négative, et ont affirmé que les homosexuels « *sont des gens comme les autres* ». Pourtant, au fil des discussions des deux groupes de travail, des discours qui tendent au contraire à renvoyer les homosexuels à leur « différence » se dégagent.

Moi, je n'ai jamais été confrontée à ce genre de problèmes... Au contraire, j'en côtoie dans le cadre de mon travail (N.B des homosexuels), car je trouve qu'ils ont une sensibilité artistique que n'ont pas les autres... Je trouve que c'est un plus, que ce sont des gens qui sont riches intérieurement. Et il n'y a aucune différence, bien au contraire, ils sont bien intégrés et valorisés, on a tendance à aller vers eux pour tout ce qui est conseils et autres... (Groupe de travail de Lorient)

Or, cette différence dans laquelle on les cantonne, même si elle s'exprime en l'occurrence sous une forme positive, se retourne rapidement contre eux. Les propos recueillis montrent en effet que les homosexuels sont bien acceptés lorsqu'ils se « fondent dans la masse », mais que les réactions de rejet se font vite sentir à l'égard de ceux qui transgressent les codes de genre : les hommes trop efféminés, ou au contraire les filles qui se comportent « *en mâles dominants* ». **Finalement, on accepte les homosexuels lorsqu'ils se conforment aux « codes » vestimentaires ou comportementaux attribués à l'hétérosexualité.**

«- Il y a toutes sortes d'homos comme toutes sortes d'hétéros... Je vais peut-être jeter un pavé dans la mare mais le côté « tarlouze », j'ai du mal. J'emploie exprès le mot, mais à partir du moment où il s'agit d'être efféminé à un point extrême, j'ai du mal avec ça. Mais c'est pareil avec les hétéros, il y en a que j'aime pas, donc c'est pas une forme d'ostracisme ou d'homophobie de ma part. (...) Il y a la façon de parler, la façon de bouger, ça me dérange car il y a quand même une dénaturation des genres... Les gens qui sont homophobes, ils parlent souvent des « tarlouzes », mais on parle beaucoup moins des homosexuels qui passent complètement inaperçus... » (Groupe de travail de Lorient)

Dans un registre plus policé, les propos recueillis lors du groupe de travail de salarié/es hétérosexuel/les à Rennes montrent bien l'injonction paradoxale qui est faite aux homosexuels : ils doivent assumer leur homosexualité, c'est-à-dire ne pas la cacher sur leur lieu de travail, mais sans toutefois dépasser certaines limites. On retrouve ainsi l'idée que si la personne homosexuelle ne s'assume pas et garde son homosexualité cachée, elle

s'expose d'autant plus aux plaisanteries homophobes. Au bout du compte, elle est **renvoyée à sa propre responsabilité** :

« *Moi je pense qu'il vaut mieux qu'ils l'assument et qu'ils en parlent d'eux-mêmes, parce que si c'est caché et si c'est appris par les collègues, après ça fait plus de ragots dans l'entreprise.*

– Animatrice : si la personne est restée discrète et que son homosexualité est sue... ?

- *Là ça peut faire des ragots et se retourner contre elle, parce que la personne se considère un peu en marge des autres, et donc ça fait un décalage par rapport à ses collègues et ses collègues profitent de ce petit décalage pour faire quelques moqueries qu'ils n'auraient pas fait si la personne avait parlé ouvertement. A ce moment-là, ça aurait été clair et il n'y aurait pas eu... » (Groupe de travail de Rennes)*

Les propos sont moins directs dans le groupe de *Rennes* qu'à *Lorient*, et la limite à ne pas franchir n'est pas précisément explicitée. Il n'en demeure pas moins que, comme dans le groupe de *Lorient*, le fait d'afficher trop ouvertement son homosexualité reste un sujet délicat. Les propos tenus reflètent alors les **stéréotypes en vigueur** à propos des homosexuels (sexualité débridée, etc.) :

« - *J'avais un de mes collègues, tous les matins, quand on arrivait, c'étaient les ébats de la veille, là c'était trop. Il faut un juste milieu. On a le droit de parler de sa vie privée, mais il y a des choses qu'on n'a pas envie de savoir.*

- *Tous les homos masculins parlent beaucoup de cul, ça a toujours été comme ça. » (Groupe de travail de Rennes)*

Lors du groupe de travail de *Rennes*, les participant/es parlent donc moins qu'à *Lorient* des hommes ayant une attitude efféminée, ou des femmes ayant une attitude masculine : cela reste implicite. On sent bien, cependant, que **les participants ne parviennent pas à dépasser l'attribution aux individus d'un sexe « naturel »**.

C'est pourquoi le débat porte sur la manière dont les personnes auxquelles on attribue une différence identitaire peuvent s'intégrer dans le monde du travail.

La question de la différence se pose alors dans **le rapport à la norme**. Certains participants se demandent si, finalement, le problème n'est pas « *d'être homosexuel au milieu de gens qui ne le sont pas* » ? Poussant la logique jusqu'au bout, certains se demandent : « *de quel côté est vraiment le problème ? Est-ce que la difficulté, c'est de cohabiter avec des homosexuels ou est-ce que ce n'est pas d'être homosexuel et de cohabiter avec le monde du travail ?* », **comme si l'identité au travail était forcément sexuée**.

Lors du groupe de travail de *Lorient*, les participant/es tiennent des propos plus affirmés. La **transgression des genres** est perçue comme **une provocation**, voire une **forme d'agression**. La **perspective s'inverse alors et la victime devient l'agresseur**. Un **parallèle** est fait par certains participants **avec les personnes issues de l'immigration** : ces dernières doivent s'intégrer, adopter les codes culturels du pays d'accueil. Il en va de même pour **les homosexuels qui doivent « adopter » les codes de l'hétérosexualité**

pour se faire accepter. On retrouve ici la **crainte d'une forme de communautarisme homosexuel.**

« *Il faut pas être faux cul, ça marche dans les deux sens ! Il y a ceux (les personnes d'origine étrangère) qui veulent s'intégrer et qui y parviennent très bien et qui se fondent dans la masse, et les autres, et c'est ça qui crée des différences aussi... C'est comme les homosexuels, il y a celui qui va se fondre dans la masse et passer sa vie avec son compagnon et celui qui va jouer à la folle et qui, forcément, va chercher la provocation et les emmerdes, pour parler crûment !* » (Groupe de travail de Lorient)

On voit que les **mécanismes discriminatoires** à l'égard des homosexuels ne sont **pas fondamentalement différents de ceux s'exerçant à l'égard d'autres publics** : c'est la différence, revendiquée et affichée, qui pose problème et qui suscite des réactions de rejet. Aussi, certaines personnes interrogées dans le cadre des entretiens individuels affirment que les homosexuels doivent se couler « *dans le moule acceptable pour l'entreprise* ».

« *S'il n'y a pas de comportements anormaux, vestimentaires... si la personne affiche son appartenance de manière ostentatoire, c'est tendre le bâton pour se faire battre. Ils doivent rester dans le moule acceptable par l'entreprise, comme les punks ou autres. Etre neutre... Si la personne concernée n'est pas ostentatoire, elle entend des réflexions, mais peut-être pas plus que si elle était grosse ou autre...* » (Acteur du monde du travail)

Le fait de **dire ouvertement son homosexualité est conçu comme une forme de « débordement », une revendication communautariste qui va à l'encontre du désir d'intégration dans la société :**

« *Si j'étais homosexuel, je ne mettrais pas cela en avant alors qu'on demande à être traité comme tout le monde. Quand on est provocateur, il ne faut pas s'en plaindre... Quand on veut marquer sa différence, ça ne marche pas. Dans la mesure où les gens le gèrent bien, s'ils ne font pas une démonstration en permanence... Quand on l'affiche, et tout... si on aborde les gens comme ça... c'est de la provocation, ça va déplaire.* » (Chambre consulaire)

III.3 Le symptôme d'une forme de « violence au travail », qui transcende les secteurs d'activité et les zones géographiques

L'une des questions transversales posée par la demande du Conseil régional était d'**analyser si l'homophobie affectait davantage des types d'emplois et des secteurs d'activité.**

Il s'agissait également d'essayer d'**identifier des zones ou des milieux géographiques susceptibles de présenter davantage de difficultés pour les homosexuels dans le cadre professionnel.**

Les données recueillies montrent qu'il ne s'agit pas forcément de critères véritablement significatifs dans l'analyse du phénomène.

Un autre **facteur** semble davantage **déterminant dans la manifestation d'homophobie en milieu professionnel** : c'est celui de **l'ambiance générale**, de la **qualité des relations entre l'encadrement et le personnel**, du **dialogue social** et du **respect ou non des droits des salariés et de la législation du travail au sein de chaque entreprise**.

III.3.1. Des secteurs géographiques ou des types de métiers plus touchés que d'autres ?

Comme déjà souligné dans la deuxième partie de ce rapport, l'enquête quantitative auprès des entreprises n'a pas permis de cibler des types d'entreprises ou des secteurs d'activités davantage affectés que d'autres par des phénomènes homophobes. Bien au contraire, les **réponses** apportées se sont révélées très **homogènes**, aussi bien en matière de secteurs d'activité que de répartition géographique.

L'ensemble des entretiens menés auprès des acteurs du monde du travail montre par ailleurs que les différences évoquées s'appuient le plus souvent sur des stéréotypes : les discriminations homophobes seraient davantage présentes en milieu rural, perçu comme plus traditionaliste et moins ouvert que les grands pôles urbains ; elles affecteraient plus spécifiquement certains types de métiers (le bâtiment, l'agro-alimentaire, ou d'autres métiers à forte dimension « masculine »...).

A bien des égards, ces hypothèses semblent surtout être le **reflet de nos propres clichés** (cf. « les personnes homosexuelles s'intégreraient mieux dans les secteurs de la mode, de la coiffure, de la culture, etc.... »).

Nombreuses sont les personnes interrogées à avoir émis l'idée que les milieux professionnels dits « masculins » seraient davantage sujets à l'homophobie, cette dernière étant perçue comme un sentiment plus imputable aux hommes qu'aux femmes, souvent jugées plus tolérantes et plus ouvertes sur ce thème.

Or, une telle différence n'a pas été relevée lors de notre enquête : les entretiens téléphoniques menés auprès des DRH d'entreprises ou les entretiens conduits auprès des acteurs du monde du travail ont concerné aussi bien des hommes que des femmes, et il n'a **pas été noté de différences majeures dans la teneur des propos recueillis en fonction du sexe du répondant**²⁷.

Il en a été de même lors des groupes de salarié/es hétérosexuel/les : les mécanismes discriminatoires et les représentations évoquées lors des chapitres précédents concernent aussi bien les hommes que les femmes. Lors du groupe de travail de *Lorient*, certaines femmes se sont même montrées plus virulentes que les hommes à l'égard des homosexuels, signe qu'il faut là encore se départir des préjugés en la matière.

²⁷ Il n'a pas été réalisé de traitement des réponses obtenues en fonction du sexe du répondant : notre appréciation repose donc sur les éléments davantage qualitatifs que quantitatifs (ambiance générale de l'entretien, appréciation livrée sur l'utilité de l'enquête, etc.).

Néanmoins, la question des représentations homophobes en fonction du genre n'est pas dénuée d'intérêt : certains auteurs ont livré quelques éléments de réflexion sur le sujet²⁸, mais une analyse approfondie demanderait d'y consacrer des travaux spécifiques.

Les éléments d'informations rassemblés nous conduisent donc à penser que **l'homophobie est un phénomène qui affecte tous les secteurs et tous les types de statuts professionnels, aussi bien les postes d'encadrement que les postes d'exécution**. Cette analyse se trouve renforcée par la **diversité des métiers représentés parmi les personnes ayant accepté de témoigner**.

En effet ont été recueilli les témoignages de personnes travaillant dans de multiples secteurs et occupant divers statuts hiérarchiques : bâtiment, action sociale, administration pénitentiaire, télémarketing, restauration, banque, armée, enseignement, éducation spécialisée, distribution de la presse, hôpitaux etc. (voir annexes).

Les témoignages d'homophobie au travail recueillis par la ligne d'écoute de SOS Homophobie en Bretagne montrent la même **diversité des catégories sociales professionnelles** : les appelants sont aussi bien des cadres que des employés peu qualifiés, et travaillent dans de multiples domaines (secteur bancaire, secteur hospitalier, entreprises agro-alimentaires, secteur associatif, enseignement, gendarmerie, restauration, etc.)

Certains types de métiers semblent toutefois poser des difficultés spécifiques pour les personnes homosexuelles ; trois exemples :

- Les entretiens ont témoigné par exemple que le milieu de **l'éducation**, et de manière générale, **tous les métiers en relation avec l'enfance** semblent **a priori particulièrement concernés par les discriminations homophobes**. Selon nos interlocuteurs, l'amalgame – honteux, qui relève véritablement d'un mode de pensée homophobe - fréquemment effectué entre homosexualité et pédophilie rend particulièrement difficile l'acceptation des personnes homosexuelles dans ce secteur professionnel (animation, petite enfance, enseignement, etc.).
- Il en serait de même pour les **métiers impliquant un contact physique**, comme les emplois du secteur médical, ce qui reflèterait bien le **tabou associé à la dimension sexuelle de ces formes de discrimination** : les métiers d'infirmier/e, de kinésithérapeute ou d'ergothérapeute, par exemple, ont été évoqués comme faisant fréquemment l'objet de manifestations homophobes.
- Egalement, **les milieux professionnels historiquement réservés aux hommes**, notamment dans les secteurs œuvrant à conserver la sécurité de l'ensemble des citoyens – l'armée, la gendarmerie, la police, l'institution pénitentiaire... – présentent des risques d'homophobie (contre les hommes) toujours latente chez certaines personnes qui se sont très fortement identifiées à l'image masculine qu'ils véhiculent et à ses attributs « spécifiques » : une certaine apparence physique, l'autorité sinon l'autoritarisme, les sports de « self défense », la rudesse ou la brutalité contre la faiblesse des sentiments.

²⁸ cf. D. Welzer-Lang, op.cit.

Il semble également que l'homophobie ne se traduise pas forcément de la même manière selon les milieux professionnels et les niveaux de qualification ; c'est ce que laissent entrevoir les échanges des groupes de travail de salarié/es hétérosexuel/les réalisés l'un, avec des personnes d'un niveau de qualification supérieur à bac+2, l'autre, avec des personnes d'un niveau de qualification inférieur à bac+2.

Dans le 1^{er} groupe à *Rennes*, les propos tenus ont été particulièrement policés et les phénomènes d'homophobie évoqués ont surtout relevé de formes de harcèlement insidieuses et indirectes fonctionnant sur le mode de la plaisanterie... En revanche, à *Lorient*, les participants nous ont décrit des phénomènes relatifs à certains modes d'organisation du travail (à la chaîne, en usine ou en atelier) qui semblent bien spécifiques : un travail impliquant une certaine pénibilité physique, une organisation collective avec le partage d'espaces communs (vestiaires, etc.)... Ils ont spontanément évoqué les phénomènes de harcèlement collectif (et notamment celui du « bouc émissaire) qui semblent, à leurs yeux, constitutifs de ce type d'emploi.

Malgré tout, si les formes de l'homophobie sont logiquement différentes d'un milieu professionnel à l'autre, il semble bien que les mécanismes sociaux et les représentations sur lesquels elles s'appuient, décrits plus haut, transcendent les barrières sectorielles et géographiques...

III.3.2 Des situations révélatrices d'une forme de violence au travail et d'un déni du droit plus largement banalisés

Si l'on ne peut guère établir de nettes distinctions entre les secteurs professionnels en matière d'homophobie au travail, les témoignages recueillis indiquent que ces phénomènes prennent fréquemment racine dans une ambiance de travail dégradée, des relations conflictuelles avec l'employeur, les collègues ou la hiérarchie. **A cet égard, l'ambiance générale de l'entreprise, la qualité des relations établies entre les membres du personnel et la hiérarchie et le respect des droits des salariés semblent être des facteurs plus significatifs que la taille de l'entreprise, son secteur d'activité ou son lieu d'implantation.** D'une part, parce que les manifestations homophobes peuvent être, on l'a vu, l'expression de conflits professionnels plus larges entre collègues et d'autre part, parce qu'elles peuvent également constituer un moyen de pression parmi d'autres à l'encontre des salariés, qu'ils soient cadres ou employés non qualifiés.

C'est, par exemple, le cas de David, travaillant sur une plateforme téléphonique, qui explique comment l'homophobie ressentie sur son lieu de travail n'était finalement que l'un des symptômes d'un mal être généralisé, lié à des relations particulièrement conflictuelles entre les salariés de la société et leur employeur, et au non respect des dispositions inscrites dans les contrats de travail (non paiement des heures supplémentaires, changements de plannings inopinés, etc.). Les propos homophobes prenaient donc naissance dans un contexte de travail particulièrement tendu.

« *C'était ça (les plaisanteries homophobes), ajouté au reste, la politique de la boîte vis-à-vis du code du travail. Des gens en larmes, j'en ai vus plusieurs... soit on était dociles et on se laissait faire, soit on était en conflit. Je ne peux pas vraiment isoler l'homophobie au sein de tout ça, c'était dans un ensemble... Les collègues ne*

disaient rien, pour être tranquilles, ou alors elles disaient : si t'es pas content, tu te casses... La PDG m'a dit qu'après moi, plus jamais elle ne prendrait des bac + 4 ! On échangeait des recommandés tous les 15 jours. Il n'y avait pas de représentants du personnel au départ. La PDG a organisé des élections bidon, et à un moment, il y avait sept affaires en cours aux prud'hommes. » (David – employé plateforme téléphonique)

C'est aussi le cas de Juliette, évoqué plus haut. Le harcèlement dont elle a été victime s'est inscrit dans un contexte de travail marqué par les difficultés de toutes sortes : incertitudes quant à la pérennité de la structure, pénibilité croissante du travail, etc.

« Je me suis mise en arrêt maladie, je n'en pouvais plus. C'était de toute façon un boulot très fatiguant, parce que l'association avait des problèmes, on avait de moins en moins de jours de repos et l'ambiance générale était complètement pourrie... C'était très tendu... » (Juliette – travailleuse sociale)

« C'est un milieu [la restauration] dans lequel la discrimination est fréquente. Ils embauchent à moindre coût les jeunes. » (Francis – employé dans la restauration)

« C'est une association où il y a une ambiance exécrationnelle. Des collègues démissionnent... C'est eux, le président du conseil d'administration et la directrice, qui mettent la pression à tous les employés parce qu'ils veulent changer. Ils ne veulent plus avoir les anciens éducateurs qui travaillaient là. Alors ils font des entretiens individuels quand ça ne va pas dans une équipe. J'ai eu un collègue qui a eu un entretien de deux heures avec le président, la directrice et la chef de service pour lui dire qu'il ne faisait pas bien son travail. Toute l'équipe a été convoquée en entretien individuel. Ça fait deux équipes qui subissent ça, ils ont des pressions pendant ces entretiens pour leur dire qu'ils ne font pas bien leur travail, il y a des gens qui démissionnent, il y a des gens qui sont en arrêt... » (Muriel – éducatrice)

Lors de l'enquête, il a été frappant de constater à quel point les personnes rencontrées ont affiché leur **résignation** et ont fait preuve d'un **certain pessimisme quant aux relations de travail et aux recours possibles face aux situations de harcèlement ou de discriminations** (voir parties IV et V).

Les propos recueillis au sein du groupe de *Lorient* montrent ainsi que la violence symbolique fait, aux yeux des participants, partie intégrante du milieu de travail. A l'évocation d'un cas de harcèlement homophobe entre collègues de travail, ils n'imaginent pas spontanément que le harceleur aurait pu être sanctionné, mais plutôt que la victime aurait dû être mutée par ses supérieurs. Ils estiment de toute façon que **ce genre de problème fait partie du monde du travail**, que les « têtes de turc » existent dans tous les métiers et que malheureusement, la hiérarchie ne sanctionne jamais ce type de comportement. Au final, ils expliquent donc que le harcèlement, quel qu'il soit, fait partie des aléas du monde du travail et qu'il faut malheureusement s'en accommoder...

« - C'est le côté tête de turc
- Les cadres ils sont tous comme ça...
- Ils auraient dû le changer de service parce qu'il va faire une dépression à force...
- Dans ces cas là de toute manière c'est toujours la personne victime qui sera convoquée et pas les autres... et elle sera obligée de s'écraser ou ce sera la porte, c'est ça le problème.
- Mieux vaut éviter de le dire tout de suite, qu'on est harcelé... attendre d'avoir la confiance de certaines personnes. Ou alors il faut le garder pour soi, et puis c'est tout. C'est comme les emmerdes, on les laisse à la porte du boulot le soir en rentrant chez soi et on les reprend le matin en arrivant... » (Groupe de travail de Lorient)

Le groupe de Rennes se situe dans une perspective différente (qui ne renvoie forcément pas à l'opposition exécutant / hiérarchie), mais considère également que de toute façon, **le droit du travail est loin d'être toujours respecté dans la réalité**. Là encore, on retrouve une vision plutôt pessimiste du milieu professionnel :

« - Je ne vois pas comment un employeur pourrait refuser d'appliquer la loi face à un employé, parce qu'il se retrouve illico presto aux Prudhommes.
- Des fois ils arrivent à... [geste indiquant le fait de louvoyer]. Tout le monde arrive à se faufiler à côté des lois. Ça dépend des chefs de sites qui décident. Le Pacs, c'est pas un mariage. J'ai été embauché dans une petite boîte, rien qu'un décès, j'avais droit à trois jours, j'ai pas eu trois jours, enfin, je les ai eus, mais je n'ai pas été payé.
- Dans certains endroits où ça tourne beaucoup, par exemple dans le fret, ou dans des commerces où ça tourne très vite, où le droit du salarié n'est pas totalement respecté, si t'es pas content tu vas dehors, ça existe. Donc, bien entendu, ça existe aujourd'hui au niveau de celui qui réclamerait ses droits avec le Pacs : en face, on lui dirait : tu te fous de moi ? » (Groupe de travail Rennes)

L'examen des discours et des représentations montre que les personnes homosexuelles font toujours l'objet de **sentiments très ambivalents**. Alors que les participants aux groupes de travail de salariés hétérosexuels perçoivent l'homosexualité comme un phénomène socialement mieux accepté et en voie de banalisation, ils renvoient sans cesse les homosexuels à leur « différence » tout en les soumettant à cette injonction paradoxale : « assumez-vous en tant qu'homosexuels, mais entrez dans le moule des codes hétérosexuels en vigueur ». Les homosexuels qui transgressent les normes encadrant les genres féminins ou masculins font l'objet d'un rejet manifeste qui, pour certains, justifie leur mise à l'écart.

Au delà, l'analyse des discours montre bien à quel point on est **loin encore d'une complète assimilation des principes du droit du travail en matière de non discrimination et d'égalité de traitement des personnes**. Les propos recueillis montrent ainsi que tout en s'en défendant, l'on est parfois amené à justifier et à légitimer des mécanismes ouvertement discriminatoires à l'égard des homosexuels, selon des schémas-type qui s'appliquent d'ailleurs tout aussi bien à d'autres publics (les étrangers, les femmes...).

IV. PAROLES DE VICTIMES : ENTRE RÉSIGNATION ET TIMIDE REVENDICATION À L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Si dans le chapitre précédent, la façon dont pouvaient se manifester les discriminations homophobes au travail a été décrite, il s'agit ici d'en **analyser les conséquences en termes psychologiques et sociaux, pour les personnes qui en sont victimes**. Il apparaît notamment que, malgré l'usure psychologique engendrée par les difficultés qu'elles rencontrent dans l'emploi, les personnes homosexuelles ont beaucoup de mal à identifier les phénomènes homophobes qu'elles subissent et semblent, pour beaucoup, s'y résigner avec un certain fatalisme.

IV.1. De la difficulté à se percevoir comme « victime » de l'homophobie

Il est très significatif que les seuls entretiens qui ont pu être réalisés auprès de victimes de discriminations, mais également auprès des personnes qui ont accepté de participer aux groupes de travail, sont le fait de personnes pour qui l'incident était clos et/ou qui sont devenues entre-temps des personnes militantes.

Le risque de révéler une souffrance encore présente, avec toujours la crainte²⁹ de dévoiler son homosexualité et d'être amené à faire son *coming out* sans en avoir la moindre maîtrise (y compris au sein de sa propre association) a certainement fait reculer quelques personnes qui, dans un premier temps, avaient accepté le principe d'un entretien. D'autres ont confié oralement qu'elles ne témoigneraient pas compte tenu de leur activité professionnelle (par exemple le cas d'un professeur des écoles).

Par ailleurs, la majorité des personnes interrogées était à la fois convaincue de l'existence de l'homophobie au travail et incapable d'expliquer le peu de témoignages qui nous parvenaient, sauf à exprimer de nouveau la difficulté du dévoilement ou le fait qu'il n'y avait peut-être pas « matière » à témoigner.

Ainsi, au regard des entretiens de victimes et des groupes de travail de personnes homosexuelles, il existe deux obstacles majeurs à la possibilité de témoigner et de s'exprimer sur ce que l'on a subi : d'une part **le fait de risquer de réveiller une blessure ou de se dévoiler aux autres malgré soi** ; d'autre part **le fait de ne pas se reconnaître soi-même comme victime**.

IV.1.1 Des victimes plus ou moins bien armées pour y faire face

Si, pour témoigner, il faut être dans une situation particulière, **pour faire face à l'homophobie, il faut aussi avoir plus de force que les autres**. « *Plus on assume son homosexualité, mieux on se porte* ». Ce point de vue, largement partagé par les

²⁹ Malgré la garantie d'anonymat proposée dans le cadre de cette étude.

hétérosexuels, est aussi celui des personnes homosexuelles interrogées, aussi surprenant que cela puisse paraître au premier abord.

« Il y a aussi le salarié en tant que tel, s'il assume vraiment son homosexualité, s'il a du charisme, s'il a du caractère... » (René - employé de banque)

« Je n'aurais pu passer une saison entière, sachant que la personne était profondément homophobe, j'aurais forcément réagi. J'ai quand même un caractère de chien, de Breton quoi !... C'est vrai que pour des personnes qui ont un peu le moral sapé ou qui n'ont pas beaucoup de caractère, ça peut être très dur parce qu'elles doivent se laisser faire et subir. Moi, je ne suis pas du genre à subir. » (Francis - employé dans la restauration)

« Cela n'a jamais eu de conséquences sur mon moral. A partir du jour où j'ai accepté mon homosexualité, je me suis toujours dit qu'il était hors de question que je m'en cache ! » (David – employé plateforme téléphonique)

En réalité, ces personnes pensent qu'il ne faut **jamais se montrer vulnérable face à l'adversité, en tout cas face aux risques présents dans le cadre de l'emploi**. Les plus vulnérables sont les plus susceptibles de « subir des pressions », disent-elles en substance, et **la différence, d'autant plus si elle est accompagnée d'une grande sensibilité, est toujours perçue par les autres comme une forme de vulnérabilité**.

« Quand on parle : t'es pas mariée, t'as pas d'enfants, t'as pas de copain... hors cadre, hors norme. Il y a des filles, quand on leur dit quelque chose, elles ne savent pas quoi répondre, elles paniquent, elles se font marcher dessus, elles sont un peu désemparées par les propos. » (Noémie - employée dans le secteur de la presse)

« D'autres personnes sont plus faibles. Elles subissent des pressions énormes. Surtout quand elles sont efféminées. » (Francis - employé dans la restauration)

C'est pourquoi, aux yeux des témoins de l'enquête, il est **préférable de disposer de soutiens**. La place que la personne homosexuelle a pu acquérir au sein de sa famille et ses propres prédispositions à avoir « du caractère » comptent beaucoup dans les facultés de celle-ci à affronter en toute éventualité une situation de harcèlement ou de discrimination au sein de son emploi.

« Avant cela, je n'avais jamais subi de brimades familiales ou amicales. Le soutien familial, c'est important. » (Gérard - employé dans la restauration)

« C'est plus facile quand la famille est au courant. On assume plus facilement. Je n'ai jamais eu de problèmes vis-à-vis de ça par rapport à mes parents. C'est plus facile. Ça aide plus facilement à affirmer ce qu'on veut vivre. On se sent légitime. On n'a pas envie de se laisser insulter. » (Francis - employé dans la restauration)

« C'est une façon de nous présenter pour ne pas avoir de problème non plus. » (Noémie - employée dans le secteur de la presse)

« On prend l'habitude de se faire une carapace. » (Francis - employé dans la restauration)

« Les choses ont été positionnées, ce fut clair, net et précis, et il est sorti de la salle, ça l'a complètement déstabilisé parce qu'il ne m'avait pas mis en défaut. Il a compris qu'il ne pourrait pas jouer sur ce point. J'ai laissé entendre que le fait qu'il sache que je sois gay ça ne me gênait absolument pas. » (Noël - officier pénitentiaire)

Certaines personnes sont entrées dans une association gay ou de théâtre-forum qui met en débat l'homophobie, et c'est **à travers leur militantisme qu'elles espèrent à la fois faire évoluer les choses et se protéger elles-mêmes**. Elles trouvent notamment au sein de ces organismes la compréhension et la sympathie des autres membres, mais aussi le moyen de combattre ce dont elles ont eu à souffrir.

« J'étais arrivé en fin de carrière, et je serais parti un jour ou l'autre. Si cela s'était passé dix ans en arrière, ç'aurait été psychologiquement plus difficile. J'ai ouvert un site Web pour homosexuels, où je conseille d'avoir un magnétophone lors de conversations avec son employeur (lorsque ça se passe par téléphone). Les associations de lutte contre les discriminations peuvent les aider. Ils ne doivent jamais baisser les bras. » (Denis - militaire de carrière)

« On a besoin de rompre la solitude. » (René - employé de banque)

« Je suis au théâtre forum. Les histoires que je vous raconte, elles ont été mises en scène. On les a fusionnées, on a fait une seule histoire, cela fait partie du théâtre de changer un peu la stricte réalité, mais c'est mis en scène, c'est présenté au public. Donc, c'est sûr, c'est une espèce de thérapie le fait de le jouer. Moi, je joue mon propre rôle. Maintenant, la douleur par rapport à ça est complètement éteinte, je l'ai traînée longtemps. » (Kevin - professeur des écoles)

« Aujourd'hui, quand même, si ça venait à se savoir (mon homosexualité), j'ai beaucoup moins peur : parce que je fais partie d'une association, j'ai des soutiens... Quand je vais aux réunions de l'association, je me rends compte que les jeunes qui sortent de milieu rural et ouvrier vivent l'enfer... » (Caroline – thérapeute)

D'autres personnes expliquent leur capacité à supporter les attaques homophobes par leur parcours personnel. Outre leur engagement militant, c'est aussi le fait d'avoir eu à faire face à des événements plus graves au cours de leur vie qui leur permet aujourd'hui de « relativiser » l'homophobie dont elles peuvent faire l'objet dans le cadre professionnel.

« Je suis militant depuis la fac, du coup je me laisse moins faire que d'autres. Je suis un peu blindé, je me laisse moins toucher par ce genre de choses. Cela m'affecte, mais cela ne me démolit pas. Quand j'étais ado, j'ai été victime d'un viol, il y a eu dépôt de plainte... du coup je suis un peu blindé, je ne me laisse pas marcher dessus. Il y a des limites à ne pas dépasser avec moi. Cela m'a un peu renforcé aussi, sans doute... » (David – employé plateforme téléphonique)

Aucune de ces personnes ne se serait confiée à nous si elles n'avaient pas, d'une manière ou d'une autre, par le biais de leur entourage proche ou de leur propre engagement, commencé à **prendre du recul sur leur propre situation**.

IV.1.2 Un phénomène difficile à identifier, y compris par les victimes elles-mêmes

Comme nous l'avons souligné plus haut, il est parfois **difficile** pour les personnes de **distinguer clairement ce qui, dans le cadre professionnel, ressort de l'homophobie** (« *Ce n'était pas toujours direct, mais souvent mélangé à autre chose* »). Il leur est notamment difficile de savoir si c'est effectivement leur **orientation sexuelle qui pose problème, ou plus simplement leur personnalité**. Les deux aspects – homosexualité et personnalité – sont du reste souvent entremêlés, tels le reproche fait à cet officier pénitentiaire aux méthodes jugées trop humaines, ou à cette éducatrice qui refuse d'appliquer des règles qui lui paraissent ineptes.

« Ma gestion ne lui convenait pas. J'avais une gestion plus ou moins humaine, enfin j'ai toujours une gestion plus ou moins humaine, et lui, qui arrivait d'un établissement de province, mais de ce qu'on appelle une centrale sécuritaire, où les gens sont condamnés à de très longues peines et où on bafoue très souvent, malheureusement, le droit de la personne, forcément, il y avait une (silence) entre nous. En plus, quand il a eu connaissance de mon homosexualité, c'est parti sur un cheval de bataille. » (Noël - officier pénitentiaire)

« Je pense que par certains côtés, c'est de l'homophobie, pour d'autres c'est ma personnalité qui dérange parce que je ne fonctionne pas comme la majorité de mes collègues : je n'accepte pas d'appliquer des règles qui ne me paraissent pas judicieuses ou qui n'ont pas de sens, quand je pense qu'elles n'en ont pas. Je pense que ça n'a pas de sens de faire tourner un plat dans le sens des aiguilles d'une montre, cela fait partie d'une règle du foyer que je n'applique pas, et cela, ça va faire partie d'une liste de choses qu'on va me reprocher. » (Muriel - éducatrice)

Dès lors, il est souvent difficile pour les personnes rencontrées de se considérer comme étant réellement victimes d'homophobie au travail. Par ailleurs, **certaines victimes ne s'identifient pas comme : soit qu'elles ne se perçoivent pas comme étant sujettes à une discrimination soit que leur seuil de tolérance reste élevé...face à ce qui leur apparaît encore comme faisant partie de l'ordre des choses.**

Dans un groupe de travail, une participante reconnaît ainsi avoir accepté une forme de mise à l'épreuve, un autre participant dit supporter les plaisanteries, ricanements et autres allusions ordinaires à l'homosexualité.

« — Avec humour, on peut faire passer pas mal de choses. Je travaille avec des hommes, moi, un milieu macho [rire] et je dois dire que j'ai eu des blagues un peu lourdes, mais j'assimile pas ça à de l'homophobie, pour moi, ce n'est pas de l'homophobie. C'est un peu lourd.

— Mais tu ne te sentais pas visée ?

— Non, c'est naturel, c'est une grosse vanne... quand ils rendent des cassettes pornos [ils me disent :] tiens, tu ne peux pas nous approvisionner ce soir ? Genre comme ça, mais c'est leur nature... Je crois qu'au bout de six mois ils le savaient, ils s'en doutaient, après, ils sont venus me le demander presque individuellement

chacun. Ensemble, c'était les vanes, après individuellement. Au bout de six-huit mois, quand ils voyaient que je faisais le même boulot qu'eux (avant, c'était un peu aussi du sexisme, comme ils n'avaient jamais travaillé avec une femme), c'était : elle va pas pouvoir faire ci, elle va pas pouvoir faire ça... Je monte pas sur le Fenwick mais je passe le balais.

— Animatrice : « Ils vous ont mise dans un rôle... »

— *Non, je m'y suis mise. Faut pas non plus chercher la bagarre. Il y a juste deux trois petits trucs comme ça que je laisse passer... même si ça me gêne un peu des fois... dans mon féminisme. (Dialogue dans un groupe de travail)*

« Moi, dans le cadre de mon travail, certains doivent le savoir. Déjà, depuis l'année dernière, lorsqu'on avait fait l'article sur l'association, j'étais sûr... Le lendemain, quand je suis arrivé au travail : [ses collègues lui parlent sur un ton affecté] on t'a vu dans le journal ; j'ai répondu : ah ! bien !... Il y a des petits sourires peut-être de temps en temps, des petites allusions. » (René - employé de banque)

Il est manifeste, à travers ces propos, que certaines expressions de l'homophobie – en particulier l'ironie, les plaisanteries, les gestes allusifs, les rires à peine dissimulés qui insistent sur **un trait sexuel jugé « non - conforme »**³⁰, au même titre que le sexisme – sont considérées par les personnes homosexuelles comme étant encore fortement ancrées dans les mœurs. Au point qu'**elles tolèrent de les subir pour se faire accepter**, pour ne pas avoir à chercher constamment la parade et pour ne pas toujours être dans la confrontation.

IV.2. L'usure psychologique liée à la permanence du phénomène et ses conséquences en terme d'attitude au travail

Chez les personnes interrogées, les blessures symboliques, l'attention constante à ne rien dévoiler d'elles-mêmes, l'incertitude quant à l'origine réelle des attaques dont elles sont victimes finissent par user.

Au cours d'un des groupes de travail, un participant explose : « *On peut être gay, on peut être lesbienne, on est des êtres humains comme tout le monde, c'est la vie sexuelle, qui est différente, mais **on est des êtres humains !*** »

IV.2.1 Une situation difficile à vivre, qui suscite mal être et souffrances psychiques

Qu'elles aient simplement participé à un groupe de travail ou qu'elles aient témoigné pour avoir subi une discrimination homophobe manifeste, toutes les personnes rencontrées ont

³⁰ Dans les deux derniers cas que nous avons cités, les personnes sont renvoyées par leurs collègues à leur nature biologique dans un contexte qui ne s'y prête pas, le contexte professionnel. Soit parce que les attributs apparents de la personne ne seraient pas conformes à la dite nature, soit parce que le sexe biologique impliquerait une forme de division des tâches. Or, ce que nous montre bien la sociologue Irène Théry dans son dernier ouvrage paru en 2007, *La distinction de sexe*, c'est l'erreur qui est commise de ne pas faire la distinction entre l'individu, qui ici se situe dans l'un de ses rôles sociaux, à savoir son rôle professionnel, et le sexe biologique de la personne : « L'individu comme partenaire d'une vie sociale [est alors ramené] à un pur et simple congénère [mâle ou femelle] de l'espèce » (p. 83).

exprimé, d'une manière ou d'une autre, leur **crainte permanente du dévoilement**. Or, celle-ci se traduit par une **sensibilité extrême, une vigilance « coupable » vis-à-vis de tout ce qui pourrait ressembler à une attaque contre leur « particularité » sexuelle**.

« J'ai eu l'attitude d'un coupable en fait, comme un coupable qui vient d'être démasqué. C'est ça qui se passe à l'intérieur, on se sent coupable. » (Kevin - professeur des écoles)

Cette crainte du dévoilement (voir chapitre précédent) est souvent profondément intégrée par les individus qui ont développé un ensemble de stratégies ou de réflexes afin de dissimuler leur orientation sexuelle au travail. Toutefois, cette **vigilance permanente demeure difficile à vivre au quotidien**. En effet, ces personnes se trouvent **sans cesse confrontées aux limites de leurs stratégies** : à partir de quel moment la situation risque-t-elle d'échapper à leur contrôle ? Comment lâcher prise et livrer des éléments de sa vie personnelle tout en conservant « l'anonymat » quant à son orientation sexuelle ?

« Si on m'invite à dîner, qu'est ce que je vais faire ? Récemment, par exemple, c'était la première fois de ma vie que des collègues venaient chez moi. Comme je suis célibataire, ça va, mais quand j'aurai quelqu'un... » (Emilie – chargée de mission, secteur social)

Cacher son orientation sexuelle, s'inventer une vie qui n'est pas la sienne (porter une fausse alliance, par exemple...), ou plus simplement **ne rien laisser paraître de sa vie privée**, c'est aussi, en quelque sorte, **nier sa propre identité**.

« C'est quelque chose qu'on a la possibilité de cacher, mais qui est parfois lourd à cacher. La difficulté, c'est qu'on ne peut pas être qu'un. Parce qu'on doit cacher quelque chose de très intime, mais c'est aussi ce sur quoi on est bâti. » (Caroline – thérapeute)

Certaines personnes expliquent ainsi que cette spirale du mensonge, au lieu de protéger la personne, contribue au contraire à la placer dans une **situation intenable** dont l'issue ne peut être que néfaste au plan psychologique et personnel.

« La personne ne sait pas que tout le monde est au courant mais tout le monde le sait or c'est pire, ça peut ouvrir la porte à toutes les railleries, cela entretient le mensonge, on s'enfoncé dans ses mensonges. C'est très compliqué à désamorcer : les personnes anticipent le pire si elle en parlent, donc s'enfoncent dans le mensonge et après on ne peut plus aller autrement que très mal. » (Association LGBT)

Cette **situation de tension permanente** pousse en effet fréquemment les victimes dans leurs derniers retranchements. Et lorsqu'elles subissent une injustice ou une sanction professionnelle liée directement ou indirectement à leur homosexualité, quelques-unes « craquent », elles plongent dans un **état dépressif**, avec parfois le sentiment de développer **une forme de « paranoïa »**. Parmi les personnes rencontrées, plusieurs ont ainsi admises avoir recours aux anti-dépresseurs, ou avoir été contraintes de se mettre en arrêt maladie.

« J'ai vu mon médecin et j'ai pris 15 jours de repos. » (Denis - militaire de carrière)
« J'ai vu mon médecin de famille. Il m'a arrêté un mois et donné des anti-dépresseurs. Je les ai pris pendant deux jours, parce que c'est de la cochonnerie, et je suis parti sur la Côte d'Azur. » (Gérard - employé dans la restauration)
« Les derniers temps, je n'en pouvais plus, je prenais un anti-dépresseur avant d'aller travailler » (Juliette – travailleuse sociale)
« Je ne suis pas parti. Mais au niveau psychologique, j'en ai pris un coup, et j'ai mis des mois à m'en remettre. Je venais à l'école à reculons. Et on devient "parano", parce qu'à chaque fois que je voyais deux parents en train de discuter sur le trottoir, je me disais : qu'est-ce qu'ils racontent encore sur mon compte ? » (Kevin - professeur des écoles)

Tandis que d'autres qui ont pensé pouvoir résister, se retrouvent, malgré eux – voire malgré leurs collègues ou supérieurs -, poussés à la faute :

« Entre-temps, j'ai eu une altercation avec la nouvelle directrice du bâtiment qui avait validé la décision de changement de poste, et là, on a eu un échange sur une procédure professionnelle. Je n'étais pas d'accord ; pour moi, j'avais géré le problème et j'ai dit que je ne monterai pas cette personne au quartier disciplinaire. Donc j'ai été convoqué dans son bureau, on a fait le point, et je me suis un peu emporté : c'était dans ce contexte de quiproquo, de doute, de devoir toujours prouver plus...je lui ai demandé si elle me prenait pour un imbécile. » (Noël - officier pénitentiaire)

Quant aux personnes qui ont choisi de ne pas masquer leur orientation sexuelle et qui se trouvent directement exposées aux discriminations homophobes, leur situation au plan psychologique n'est pas forcément plus enviable. C'est ce dont témoigne Marie, la technicienne du bâtiment évoquée dans la partie précédente et qui ne trouve pas d'emploi dans son secteur. Elle exprime un fort désarroi : à la fois de se trouver exclue du marché du travail mais aussi de ne pas trouver sa place dans l'entreprise en raison même de son orientation sexuelle. Elle témoigne notamment de l'idée que son orientation sexuelle n'est **pas un choix d'agrément** mais relève de son identité profonde, qu'elle est « *construite comme ça* » et qu'elle ne peut pas se renier ou se dissimuler, sauf à aller encore plus mal.

« Je flippe de tous les entretiens d'embauche, du coup. Et je suis dans une phase où je me dis que j'ai fait tout ce que je pouvais pour trouver du boulot. Je n'ai plus qu'à faire des candidatures spontanées, et je me suis inscrite dans une dizaine de boîtes d'intérim. A l'ANPE, ça ne marche pas. L'ANPE m'a dit : « collez aux basques des boîtes d'intérim, car après, je peux plus rien faire pour vous ! ». Si ça ne marche pas, je prends le bottin et j'envoie des candidatures... ou alors me reconvertir dans autre chose... En ce moment, je suis un peu déprimée, du coup, et je ne vois pas du tout dans quoi me reconvertir. Les métiers traditionnellement masculins ne sont pas ouverts et les métiers féminins, on ne me prendra jamais pour faire un boulot de secrétaire ! On ne rentre pas dans les cases du travail... Mais moi, je ne peux pas me changer, c'est mon identité ! J'aurais l'impression de me déguiser... Je ne me sentirais pas bien aussi, c'est trop tard, je suis construite comme ça... Ce n'est pas

une histoire de faire des efforts ou pas. C'est simplement pas moi ! Peut être que je n'ai pas compris la définition du mot travail, au fond... » (Marie – technicienne bâtiment)

Bien que les personnes de l'enquête ne présentent jamais le harcèlement ou la discrimination dont elles sont l'objet comme ayant une influence sur leur activité professionnelle en termes de déroulement, de progression etc. – excepté le militaire dont la carrière a été brutalement interrompue –, leurs témoignages démontrent le contraire.

La vigilance dont elles doivent faire preuve pour ne pas se distinguer, les petites blessures permanentes contre lesquelles elles ont appris à « se faire une carapace » mais qui n'en sont pas moins présentes les fragilisent par rapport aux autres salariés. Plus que les autres, elles n'ont **pas droit à l'erreur**. Or, cette exigence impossible à tenir en permanence se traduit fréquemment par des arrêts maladie, des demandes de changement de poste, et une mobilité qui n'est pas toujours choisie.

IV.2.2 Un sentiment d'impuissance associé à une forme de résignation

La maturité de chaque individu et la répétition des situations où il a fallu se défendre d'une attaque homophobe jouent beaucoup dans la détermination à ne plus se laisser faire. Plusieurs personnes interrogées ont imaginé voire même tenté un recours après une sanction dont elles avaient injustement été victimes. Mais ces recours n'ont pu aboutir. La hiérarchie est souvent plus forte. Toujours en porte-à-faux lorsqu'elles n'ont à opposer que des doutes ou des faits sans preuves, elles expriment de manière sous-jacente une certaine perplexité.

« Tout ça a été dit par téléphone : "Ne faites pas de vague, ne cherchez pas à porter plainte et on vous redonnera accès à vos possibilités de carrière d'ici cinq à dix ans"... Il n'existe pas d'écrit, on vous dit les choses sans témoin. » (Denis - militaire de carrière)

« Après mon renvoi, j'ai envoyé deux courriers à l'inspection du travail et aux prud'hommes qui sont restés sans réponse. Je n'ai jamais compris pourquoi je n'avais pas de réponse. Aujourd'hui, je porterais plainte, mais il faut le prouver, il faut des témoins, des messages téléphoniques. » (Francis - employé dans la restauration)

« Ce n'est pas facile d'avoir des preuves tant qu'il n'y a pas d'insultes. Je pense que ce serait trop difficile d'aller aux prud'hommes, de prouver ça, parce que je n'ai rien marqué de ce que ma chef de service m'a dit, je n'ai aucune preuve, et je sais que je n'aurai pas de collègues qui vont me soutenir... » (Muriel – éducatrice)

En conséquence, une forme de lassitude ou de résignation l'emporte quand le/la salarié/e se retrouve seul/e face à son employeur, ses collègues ou l'institution...

« J'ai fait profil bas pendant un an et demi. » (Denis - militaire de carrière)

« *J'en ai parlé à quelques collègues qui étaient au courant de ma situation. On est allés revoir le directeur après dans son bureau, mais c'était douloureux. Je me sentais vraiment en accusation. On n'a pas voulu entamer d'action collective visible (à l'époque c'était trop risqué qu'à la rentrée je ne retrouve pas de poste), donc je me suis exécuté, j'ai demandé ma mutation.* » (Kevin - professeur des écoles)

« *C'est fatigant de se retrouver dans des ambiances comme ça et ça n'aide pas à se dire qu'on va devoir se battre mais plutôt s'en aller parce que ça fait un an et demi que j'essaie en me disant, bon, petit à petit, ça va mieux se passer, il y a beaucoup de changements dans l'association. Mais à force d'avoir constamment des gens, une personne en particulier qui vous rabaisse, qui vous dit que vous ne faites pas bien votre travail, du coup je perds confiance, de la motivation...* » (Muriel – éducatrice)

« *Il y a plus d'acceptation de modes de vie différente. Mais ceci dit, on n'est pas à l'abri d'un imbécile entre guillemets. On a toujours une espèce d'épée de Damoclès, quand même, qui est au-dessus. C'est un argument tellement facile à sortir !* » (Kevin - professeur des écoles)

...et de la crainte du *coming out* non maîtrisé en cas de protestation ouverte ou même de soutien syndical ou associatif du salarié.

C'est notamment le cas de conscience qui semble se poser lorsque est évoquée, avec un groupe de travail, la question du rôle de l'association LGBT en cas de discrimination homophobe d'un de ses membres : « *On peut aller voir la direction des ressources humaines. — Oui, mais dans ce cas-là, tout le monde va savoir qu'elle est gay. — Oui, c'est compliqué, on ne sait pas comment faire...* ».

IV.2.3 Une revendication à l'égalité de traitement qui doit composer avec ce qui apparaît parfois comme une provocation

Aucune des personnes homosexuelles rencontrées ne se sent « différente » : « **C'est la vie sexuelle qui est différente, mais on est des êtres humains.** » (Xavier, chauffeur-livreur). Ce qu'elles demandent, c'est tout simplement d'être **traitées dans leur emploi pour leurs compétences professionnelles, au même titre que n'importe quel autre travailleur ou salarié** : « *On est là pour bosser, on bosse.* » Comme chaque Français, elles sont marquées par l'**universalisme républicain**, dont elles revendiquent qu'il soit mis en pratique aussi pour elles-mêmes. Jusqu'à ce que leur sexualité différente, comme dit plus haut ce témoin, ne fasse plus du tout l'objet d'une attention particulière, autrement dit ne soit plus du tout perçue comme une différence.

« *Faire comprendre qu'on est des citoyens pareils, qu'on peut être gay, lesbienne. Comme on dit, **liberté, égalité, fraternité**, sur les trois mots, c'est des termes qui ne sont peut-être pas entrés...* » (Xavier - chauffeur-livreur)

« *Faire passer le message pourquoi ? Parce qu'on est une **population normale**, dès l'instant qu'on remplit le contrat de travail vis-à-vis de l'employeur, je ne vois pas pourquoi le regard de la vie privée interviendrait dans la notation ou tout simplement*

« dans la relation employé-employeur vis-à-vis de la population concernée. » (René - employé de banque)

*« Mon rêve est qu'un jour un père puisse dire à son fils : ton petit ami, c'est une fille ou un garçon ? Je souhaite que le droit à la différence devienne **un droit à l'indifférence**. » (Kevin - professeur des écoles)*

Cependant, pour cela, les représentations doivent encore évoluer. L'un des sujets régulièrement associé aux questions que pose l'acceptation de l'homosexualité dans le milieu du travail est celui de l'**image de l'homosexualité**. Les personnes homosexuelles qui ont apporté leur témoignage sont en effet particulièrement sensibles à la manière dont est représentée l'homosexualité, en particulier dans les médias audiovisuels ou dans les milieux « people ». Le souhait de **voir l'homosexualité se banaliser** s'accommode en effet difficilement des images qui sont données à la télévision.

« La télévision montre une image unique de l'homosexualité. Elle ne montre que la Gay Pride. Je n'ai jamais vu aucun reportage sérieux sur la vie d'un couple d'homosexuels. » (Gérard - employé dans la restauration)

Mais ce point de vue sur la Gay Pride ne fait pas l'unanimité. Événement spectaculaire et provocateur certes, il a au moins la vertu de faire porter à la communauté des homosexuels – non en tant que communauté d'appartenance au sens anthropologique mais en tant que communauté d'intérêts au sens sociologique – un certain nombre de revendications nécessaires pour continuer de lutter contre la méconnaissance et le rejet de l'homosexualité.

« Ils ont toujours une mauvaise image de l'homosexualité, voilà... Moi, je défile à la Gay Pride, je ne mets pas en string, mais bon, dans tout corps de métier ça existe, il ne faut pas dire que ça n'existe pas. Je suis allé trois fois de suite à la Gay Pride à Paris... », (Xavier - chauffeur-livreur)

« Moi aussi je suis allé à la Gay Pride quand j'étais militant à Aides. Quelquefois, ça dérange, ça peut donner un regard un peu négatif, il y a de la provocation derrière tout ça quelque part. Au travers de cette provocation, ça peut faire bouger les choses aussi. Du bon comme du mauvais côté. » (René - employé de banque)

L'**aspiration des personnes homosexuelles à un traitement égalitaire**, comme cela a été le cas pour le mouvement féministe, doit donc jouer en même temps sur les deux tableaux :

Celui de leur visibilité sur la scène nationale pour rappeler que de **l'homosexualité existe et qu'elle n'est pas moralement condamnable** ; celui de leur **identification à des individus salariés « ordinaires »**.

V. FAIRE VALOIR SES DROITS : DES RECOURS DIFFICILES A METTRE EN ŒUVRE

Malgré les difficultés qu'elles peuvent rencontrer dans l'accès à l'emploi et au cours de leur carrière professionnelle, les personnes victimes de discriminations homophobes peinent à se percevoir comme telles et à engager des recours. Malgré l'existence d'un arsenal juridique ad hoc, rares sont celles et ceux qui s'engagent dans la difficile défense de leurs droits.

V.1. Les discriminations homophobes sous l'angle du droit et leur inscription progressive dans les textes de loi

L'évolution des représentations sociales liées à l'homosexualité s'est traduite de manière concrète dans les textes de loi, avec une accélération notable ces dernières années. Il faut souligner ici le rôle moteur joué par l'Union européenne et l'impulsion déterminante de la directive communautaire « EMPLOI » de 2000 exigeant des Etats membres qu'ils sanctionnent toute discrimination liée à l'orientation sexuelle dans le milieu professionnel³¹.

Il faut aussi mettre en perspective ces évolutions juridiques avec l'évolution globale des pouvoirs publics et de l'opinion vers une **prise de conscience davantage affirmée des discriminations au sens large** et de la volonté de se doter de moyens juridiques pour lutter contre ce phénomène.

En droit français, la discrimination fait l'objet de dispositions pénales depuis la loi du 1^{er} juillet 1972 sur le racisme. Un article du Code pénal interdisait alors les discriminations relevant de sept critères : l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales et les convictions religieuses.

La loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise (dite loi « Auroux ») a inscrit une législation anti-discrimination dans le droit du travail, en reprenant les sept critères prohibés du droit pénal, dans l'article L 122-45, qui interdit à l'époque la sanction ou le licenciement sur ces critères.

Les critères de discrimination ont ensuite été progressivement élargis, aussi bien dans le Code pénal (articles 225-1 à 225-4) que dans le Code du travail : en 1990 par exemple, est interdite la discrimination en raison des mœurs, de l'état de santé et du handicap.

- Un enrichissement récent des motifs de discrimination et des « situations discriminatoires » prohibées : la loi de novembre 2001

L'un des textes fondateurs en matière de lutte contre les discriminations a cependant été la loi du 16 novembre 2001 qui a entériné un certain nombre de modifications des textes encadrant le droit pénal et le droit du travail, afin de transposer en droit interne les directives européennes de 2000 en matière de lutte contre les discriminations.

³¹ Notons toutefois que les Etats membres ont diversement intégré cette disposition, notamment en ce qui concerne les nouveaux entrants...

Elle a notamment enrichi la liste des motifs de discriminations prohibés, élargi les discriminations à tous les domaines de la vie professionnelle et introduit les notions de discrimination directe et indirecte.

- a. La discrimination est dite « directe » lorsque « *la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi* » (par exemple, lorsqu'une offre d'emploi précise que les femmes ne peuvent y postuler).
- b. Plus insidieuse, la discrimination « indirecte » s'exerce « *lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé par la loi.* » (par exemple, lorsqu'un critère de recrutement élimine de facto, et de manière jugée illégitime, une catégorie des postulants).

La loi de janvier 2002 poursuit la mise en adéquation avec le droit européen en introduisant une forme de discrimination qui, comme nous le verrons par la suite, prend une importance particulière dans le cas de l'homophobie : celui de « harcèlement discriminatoire ». Le harcèlement est défini comme « *tout comportement ayant pour effet ou pour objet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ». On parle de harcèlement « discriminatoire » lorsqu'il est lié à l'un des motifs recensés par la loi.

- o L'inscription des discriminations liées à l'orientation sexuelle dans le code du travail

En ce qui concerne le droit du travail, le texte de référence est l'article L122-45 du code du travail. Visant initialement à réprimer les phénomènes discriminatoires liés aux critères de sexe et d'appartenance ethnique et raciale, cet article a vu les critères de discrimination pris en compte suivre la même évolution que ceux pris en compte au pénal.

En 1990, nous l'avons dit, la notion de « mœurs » a été intégrée à la liste des critères discriminatoires, le législateur cherchant par ce moyen à éviter toute intrusion des employeurs dans la vie personnelle des salariés. Mais malgré les avancées progressives réalisées dans la prise en compte de nouveaux motifs de discrimination, il a fallu attendre la loi du 16 novembre 2001 pour voir apparaître de manière explicite le critère de « l'orientation sexuelle ». Outre ce critère, la loi de 2001 élargit les motifs de discrimination prohibés à l'âge, l'apparence physique, le patronyme. En 2002 est introduit le motif de caractéristiques génétiques et la loi relative à l'égalité salariale du 23 mars 2006 introduit le motif de la grossesse.

La version actuelle de l'article L.122-45 sanctionne donc toute forme de discrimination à l'encontre des personnes homosexuelles dans le monde du travail ; **toutes les situations de travail sont concernées par l'application de la loi.**

Art. L. 122-45. – « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Le Code Pénal prévoit également l'aggravation **des peines pour certains actes délictueux**, comme des violences physiques, lorsque le mobile est raciste ou homophobe. La loi du 18 mars 2003 punit plus sévèrement une agression lorsqu'elle est homophobe (homophobie – art. 132-77 du Code Pénal).

V.2. Des voies de recours juridiques qui ne sont que rarement mobilisées

Les personnes faisant l'objet de discriminations liées à leur orientation sexuelle dans le monde du travail disposent de deux voies de recours juridiques :

- le recours pénal : la personne peut déposer plainte auprès du procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du tribunal de grande instance ;
- le recours civil : les salarié/es victimes de discriminations sur le marché du travail disposent également d'un recours auprès du Conseil des prud'hommes, afin de faire annuler la décision s'appuyant sur des motifs discriminatoires ou pour demander réparation du préjudice.

La loi de novembre 2001 a intégré au Code du travail le régime de la preuve issu du droit communautaire, ce que l'on a appelé un aménagement de la charge de la preuve. Dans ce cas, il appartient au demandeur d'établir, non pas un but discriminant, mais les faits et les indices permettant de penser à une apparence de discrimination. **La charge de la preuve est ensuite renvoyée vers l'employeur** : c'est à lui de démontrer que sa décision à l'égard du plaignant est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute forme de discrimination.

Art. L 122-45 alinéa 4 : « En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence

d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

Le droit pénal ne permet pas à ce jour d'adopter ce régime de la preuve, car il est fondé sur la présomption d'innocence : la personne n'a pas besoin de prouver son innocence, il faut que l'accusation apporte une preuve d'intention caractérisée.

- Des voies cependant rarement mobilisées...

Le recours à la loi dans le cas de discrimination est récent en France, et la jurisprudence reste encore peu importante. Le rapport intitulé « Premier bilan de la mise en œuvre de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations »³² présente les condamnations issues du cahier judiciaire : entre 1998 et 2003, six condamnations pour le motif « mœurs » sont répertoriées (une même affaire pouvant donner lieu à plusieurs condamnations). **En Bretagne, notre interlocuteur au tribunal des Prud'hommes nous a dit n'avoir jamais eu à traiter de tels cas.**

Cependant le compte rendu - obtenu par des représentants d'une union locale du syndicat Force Ouvrière - d'une affaire de licenciement pour laquelle a été saisi le conseil des Prud'hommes peut être attribué à des motifs homophobes. C'est le cas du jeune homme travaillant dans la restauration évoqué précédemment (cf.p29), licencié pour « comportement amoureux ostentatoire avec son petit ami » à l'occasion d'un repas du personnel. Concernant cette affaire, la décision rendue par le conseil des Prud'hommes s'est avérée pour le moins ambiguë, comme l'explique notre interlocuteur de Force Ouvrière :

Hormis des reproches tirés d'un chapeau, qui n'ont commencé à être formulé qu'après le fameux repas, une des questions était celle de l'attitude ostentatoire. Qu'est-ce qu'un acte amoureux ostentatoire et choquant ? Est-il choquant parce qu'il ne s'agit pas d'un acte hétérosexuel ? Le Conseil de Prud'hommes a eu demi-mesure puisqu'il a estimé qu'il n'y avait pas faute grave mais néanmoins cause réelle et sérieuse, avec curieusement une argumentation qui semblait conduire à ce que le licenciement ne soit pas justifié du tout, et au final, le Conseil de Prud'hommes n'a pas retenu l'homophobie. Au total, néanmoins, il n'y a pas faute grave. X sera payé pour une longue période de mise à pied conservatoire, percevra une indemnité compensatrice de préavis, une indemnité compensatrice de congés payés, une indemnité de licenciement. L'intervention de l'union locale de Force Ouvrière lui permet d'obtenir un peu plus 5200 euros nets en réparation.

En matière d'homophobie, toutefois, peu d'affaires sont portées devant la justice. Les entretiens réalisés auprès des représentants institutionnels, associatifs et syndicaux ainsi que des avocats ou des salariés homosexuels et des victimes elles-mêmes ont permis d'identifier un certain nombre de **freins à une telle démarche.**

³² M-T Lanquetin, M. Grevy, *Rapport pour l'Association des Femmes de l'Europe Méridionale (AFEM)*, décembre 2005.

Des réticences de la part des victimes

Bien que les conditions de l'anonymat soient assurées au travers de l'enquête qualitative, très peu de personnes ont accepté de témoigner, par **crainte** en particulier **d'un dévoilement** . De la même manière, les entretiens ont confirmé que peu de personnes souhaitent porter plainte, notamment parce que le contentieux suppose de porter au grand jour son homosexualité.

« Nécessairement, quand on fait ces démarches, ça peut faire aussi comme une traînée de poudre, tout le monde est au courant dans l'entreprise. » (René - employé de banque)

Or, **ce risque n'est certainement pas sous-estimé** . Car l'on constate par ailleurs que le simple fait pour une personne de s'engager dans la lutte contre l'homophobie attire des réflexions, des remarques voire des plaisanteries qui vont la « cataloguer » comme étant elle-même homosexuelle ; ainsi en témoigne un représentant syndical : « *Quand j'ai créé la commission, des collègues m'ont dit : ça y est, tu as viré ta cuti ?* »

On se souviendra aussi que l'ambiguïté des attaques, leur caractère indirectement homophobe ne laisse pas toujours la possibilité à la victime de porter plainte :

« *On n'est jamais resté que dans le non-dit. Mais à cette époque en tout cas [1995], je me sentais protégé par la loi. Si j'avais été mis en cause pour mon homosexualité, j'aurais porté plainte.* » (Kevin - professeur des écoles)

Enfin, il est manifeste que des personnes hésitent à s'engager dans une procédure lorsqu'elles ne se sentent pas soutenues par leurs collègues. **L'absence de solidarité collective peut augmenter à leurs yeux le risque de subir une sanction professionnelle préjudiciable** .

« *Il n'y a aucune solidarité dans cette association. Les délégués du personnel, on les entend à peine.... en gros, c'est pour distribuer des chèques restaurant, des cadeaux etc. Depuis les pressions qu'ils ont subies par rapport à leur travail, il y en a une qui a démissionné et l'autre a retourné sa veste et il fait ce qu'on lui demande. Il y en a un sur qui je peux compter, mais il n'était pas là, il n'était pas disponible hier quand j'ai essayé de le joindre par rapport à ce que j'ai vécu en réunion.* » (Muriel – éducatrice)

« *J'étais soutenu par mes collègues mais on n'a pas engagé d'action collective. Je risquais de perdre définitivement mon emploi.* » (Kevin - professeur des écoles)

« *Les gens ne font pas de recours contre cela car ce sont souvent des points de détails : il y a autocensure, car il y a toujours la trouille de perdre son boulot. On met sur la place publique son statut de manière officielle, et si jusque là ça se passe pas trop mal dans l'entreprise, **on pèse le pour et le contre** et on voit qu'on a plus à perdre qu'à gagner.* » (Tribunal des Prud'hommes)

Aussi, les victimes adoptent-elles une stratégie consistant de préférence à changer d'emploi et à tourner la page pour ne plus se trouver face à la personne qui les a agressées ou les agresse encore. Certaines ont la possibilité de changer d'établissement voire de région...

« *Malgré tout ça, j'ai demandé à quitter B... parce que ça ne servait à rien de rester dans ce contexte-là et j'ai postulé sur des postes bretons, puisque je suis originaire de Bretagne, et en 5^e choix, pour avoir la certitude de quitter, j'avais postulé sur l'ouverture d'un centre pénitentiaire en région parisienne.* » (Noël - officier pénitentiaire)

« *J'ai décidé de ne faire que des remplacements. J'ai changé d'école pendant six ans, en faisant à chaque fois un quart de temps. Mais ce n'est pas à cause de mes ennuis.* » (Kevin - professeur des écoles)

... pendant que d'autres décident de quitter leur emploi. C'est le cas d'un militaire de carrière qui avait travaillé suffisamment d'années pour prendre sa retraite. C'est le cas également de trois autres personnes interviewées qui travaillent dans un secteur où l'offre d'emploi reste importante par rapport aux candidats à l'embauche (la restauration et l'éducation spécialisée).

« *J'ai demandé mes années de cotisation dans la perspective de prendre ma retraite. Je me suis rendu compte que j'avais cotisé 40 ans. Ça ne servait à rien de rester. Le travail à mon nouveau poste n'était pas intéressant et ma carrière était bloquée.* » (Denis - militaire de carrière)

« *Du coup, coup de colère, je lui ai balancé ses clés, je lui ai renversé son bol de pâte à crêpes sur la tête et je suis parti. Les clients m'ont applaudi !* » (Francis - employé dans la restauration)

« *J'ai démissionné et je suis parti sur la Côte d'Azur.* » G., Employé dans la restauration

« *Ma chef de service me reproche sans arrêt de mal faire mon travail, en réunion, et devant les autres, je n'ai plus la force de me défendre. Je me suis renseignée pour savoir comment on constitue un dossier de harcèlement, mais je viens de dire que je ne retournerai pas au travail, et j'ai rendu mes clés.* » (Muriel – éducatrice)

o Un tissu associatif encore trop ténu

A l'heure actuelle, **en Bretagne, le tissu des associations** qui militent pour les droits des homosexuels est **peu dense, assez récent et implanté de préférence dans les villes.**

« *Ce premier regard que j'ai eu sur cette vie dans cette zone-là, après avoir vécu à Paris, c'est terrible ; depuis trois ans, le département est en pleine évolution, essaie de bouger, de rattraper tout ce retard-là* », observe à ce propos un de nos témoins.

De ce fait, comme en témoigne une association récente comme le centre LGBT Armor, créé en janvier 2006, **le milieu associatif n'offre peut-être pas encore pleinement aux victimes des conditions leur permettant de sortir de leur sentiment d'isolement...**

« Du fait que l'association est relativement jeune, on n'a pas eu de contacts. Il est fort possible que les témoignages arrivent au fil de l'eau dans les prochaines années, mais à ce jour, non. » (Membre de LGBT Armor)

« Quand on aura un local. L'association vient juste d'être créée. Le local, la permanence, c'est écouter, on aura toutes sortes de situations, même au travail, des personnes viendront nous voir en disant : j'ai des propos homophobes à mon travail, qu'est-ce que je dois faire, tout ça, les démarches... » (Autre membre de LGBT Armor)

... **ni a fortiori de les orienter sur le plan juridique.** Le centre LGBT Armor, à qui la question a été posée, hésite sur les procédures à suivre. Manifestement, l'association, dans une phase d'installation, n'a pas encore réfléchi à la marche à suivre pour des cas de discrimination au travail qui lui seraient rapportés. Lors des échanges, ses membres se sont interrogés sur le **bien-fondé d'une démarche auprès d'un responsable d'entreprise.** A Brest, une petite association vue au printemps 2007, qui fonctionnait au ralenti à l'automne et n'a pas pu donner suite aux demandes de collaboration.

« Notre rôle, si vraiment une personne venait nous trouver par rapport à une situation bien précise, il faudrait aller au charbon, monter au créneau et pourquoi pas rencontrer directement le responsable des ressources humaines ou le responsable ou le patron de l'entreprise en question. Parce que maintenant, on a le droit, du fait que l'association a plus d'un an d'existence, on a le droit d'aller en justice.

— Est-ce que ce ne serait pas encore la mettre plus mal à l'aise d'aller voir son patron ?

— Il y a des risques aussi qu'elle se fasse licencier... »

(Membres du LGBT Armor)

D'autres associations affirment **ne pas inciter** leurs membres à **s'engager dans des voies de recours juridiques**, d'une part en raison de la complexité de ces dernières, et d'autre part, parce que de telles actions risqueraient d'aboutir à une dégradation de leur situation professionnelle. Au-delà, ces associations font donc le **constat implicite de l'inefficacité des armes légales** qui sont censées être à leur disposition.

« Les recours sont difficiles. Même nous, on ne les booste pas forcément car on sait qu'il y a peut être pire à récolter. Les personnes refusent d'aller au commissariat et de dire « je suis homo et j'ai été agressé ». Elles n'osent pas, elles pensent que ça ne servirait à rien, et on peut difficilement les motiver parce qu'on sait que ce n'est pas simple et que souvent... ça ne sert à rien. » (Association LGBT)

- Un manque de formation des professionnels (services de police, syndicats, services de l'emploi...) pour le recueil des plaintes

Il existe aussi une **réticence des victimes à s'engager dans des combats longs** où elles vont s'épuiser et se heurter à la complexité des procédures. Dans ce contexte, l'un des premiers obstacles est celui de l'**insuffisance de formation de la police et de la gendarmerie.** Si l'un des témoins entendus a fait part de l'excellente formation des

gendarmes auxquels il a eu affaire lorsqu'il s'est retrouvé accusé de viol – « *Il y avait sept gendarmes, pas du tout homophobes. Ils ont été très corrects. Ils ont reçu une formation par rapport à ça.* » –, d'une manière plus générale, les plaintes pour insulte, menace ou agression ne sont pas toujours prises en compte.

Au cours de l'étude, des membres d'association ont témoigné en effet de la **méconnaissance du critère de l'homophobie** alors même que celui-ci peut être un facteur aggravant dans certains délits : dans un cas, un gendarme a souhaité requalifier la plainte ; dans un autre, il a été demandé à la victime qui souhaitait porter plainte de déposer plutôt une main-courante. D'autres s'attendent, en tout état de cause, à ce que les plaintes soient repoussées parce qu'elles auront été jugées sans objet ou secondaires.

« C'est sûr, si je me fais agresser, le flic va me recevoir derrière l'accueil : pffff !! Ouais, quoi ? Si tu étais dans un bar homosexuel, que tu te fais agresser et que tu vas à la police, ils diront : celui-là, il l'a cherché. Pour l'instant, l'Etat, les gens de l'ordre ne sont pas formés pour accueillir ce type de témoignage. » (Xavier - chauffeur-livreur)

« Compte tenu de la conjoncture actuelle, par rapport à ce que les policiers et les gendarmes ont à faire face, les agressions de tout genre, tous les problèmes qu'ils ont à résoudre, venir pour parler de propos homophobes ou de choses comme ça, ce n'est pas la priorité pour eux, j'imagine. Ce n'est pas la priorité absolue. » (René - employé de banque)

Les **juristes eux-mêmes sont insuffisamment formés**. Un grand nombre d'affaires sont classées effectivement sans suite par le procureur de la République, qui considère que la preuve de la discrimination n'est pas apportée (la preuve est en effet très difficile à apporter, notamment au moment de l'embauche). D'un autre côté, rares sont les avocats spécialisés ou du moins maîtrisant un peu ce domaine : **sur les cinq cents avocats du barreau de Rennes, une seule est vraiment spécialisée dans les situations de discrimination**.

Ainsi, face à la complexité et la longueur de la procédure, de nombreuses personnes ne se sentent **pas capables de lutter seules** dans le combat judiciaire. Celles qui se lancent sont donc, comme le souligne une avocate rencontrée, « *soit des personnes soutenues par des associations soit des personnes d'un certain niveau socioprofessionnel* ».

- Le recours à la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

La création de la HALDE en décembre 2004 a affiché l'objectif d'améliorer les possibilités de recours ; toute personne qui s'estime victime de discrimination peut saisir la Haute autorité : celle-ci dispose de moyens d'investigation relativement poussés et décide de l'orientation à donner aux réclamations qui lui sont adressées.

La HALDE peut effectivement conseiller une personne ou une institution sur un dossier, jouer un rôle de médiateur, porter un dossier devant les tribunaux si elle estime l'infraction caractérisée.

En 2006, sur 4.058 réclamations enregistrées par la HALDE, 61 relevaient du motif de l'orientation sexuelle (1,5% du total). En 2007, avec 113 réclamations, celles-ci représentaient 2% du total. Le nombre de réclamations reste donc faible, même s'il augmente (38 réclamations en 2005). L'enquête n'a **pas** recueilli de **données régionales**, et n'a pas permis de savoir si des Bretons avaient ou ont interpellé la Haute Autorité pour ce motif.

Toutefois, il semblerait que cette **institution** soit **perçue comme le meilleur recours potentiel en cas de discrimination au travail**. Ainsi, un des membres de LGBT Armor suggère d'« avoir recours à la HALDE », plutôt que l'association s'adresse dans un tel cas directement à un responsable de l'entreprise.

V.3. Des personnes ressources en cas de discrimination dont la réponse reste incertaine

La personne en emploi ou à la recherche d'un emploi qui se pense victime de discrimination peut légitimement demander de l'**aide** aussi bien **auprès de l'Inspection du travail que des organisations syndicales**.

En Bretagne, il semble que les représentants de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) n'aient **aucune connaissance de cas de discrimination(s) homophobe(s)** et que la problématique elle-même n'ait pas émergé auprès de l'inspection du travail. La seule victime qui a indiqué avoir signalé son cas à l'Inspection du travail et au conseil des prud'hommes l'a fait dans le département des Hautes-Alpes où il avait été employé en tant que saisonnier. Sa démarche est restée sans suite.

« J'ai essayé. J'ai envoyé une lettre à Gap, chef-lieu de région, à l'inspection du travail et aux prud'hommes, et je n'ai jamais eu de réponse. Du coup, je me suis dit, je vais laisser tomber, je ne vais pas m'embarquer dans une procédure pas possible. C'était loin. Il fallait que je me déplace après là-bas, puisque c'était jugé sur place. Donc, je me suis dit, tant pis, j'ai eu des sous quand même [une somme d'argent obtenue en la négociant directement] et puis voilà. Ça n'a pas dû les intéresser. Ils ont peut-être essayé de voir avec lui [son employeur], je ne sais pas. Je n'ai jamais su en fait. Et puis à la fin, je ne voulais même pas savoir, j'ai eu des sous, c'est le principal. » (Francis - employé dans la restauration)

Néanmoins, en cette rentrée 2008, un **plan de formation de lutte contre les discriminations en direction des agents de l'Etat a été annoncé au niveau national**.

De leur côté, **les syndicats** ne semblent **pas** encore **perçus comme constituant une ressource possible pour engager un recours en cas de discrimination homophobe**. **A aucun moment, ils ne sont cités spontanément comme tels par une victime ou par un participant des deux groupes de travail de salariés homosexuels**. Toutefois, outre les difficultés liées à la **formation des représentants syndicaux**, les personnes discriminées semblent réticentes encore une fois au fait de devoir dévoiler leur intimité au représentant

syndical, ne sachant quelle sera sa réaction. C'est ce qu'exprime une représentante CGT : « *J'ai réalisé que ces personnes ne viennent pas en parler à leur délégué syndical. Soit parce que c'est trop intime, soit parce qu'on renvoie une image de délégué qui s'en fout. Et à la CGT, on a une image un peu ouvriériste, et on est parfois un peu victime de cette image.* » Il ne s'agit donc pas seulement d'une question de formation. Cette syndicaliste a déjà proposé de l'aide à l'un de ses jeunes collègues victime de harcèlement, mais celui-ci a préféré minimiser l'affaire.

Par ailleurs, sur le lieu de travail, le responsable des ressources humaines – ou l'employeur dans les petites entreprises – est chargé de faire respecter le droit du travail et, à ce titre, il constitue un recours possible pour des salariés qui s'estiment victimes de discrimination et/ou de harcèlement.

Pour les représentants associatifs comme pour les victimes, la **responsabilité de l'employeur ou du responsable des ressources humaines va de soi**. « *S'il arrivait un jour qu'une personne soit vraiment insultée ou mise au rencard ou discréditée vis-à-vis de ses collègues, elle aurait la ressource de prendre contact avec le responsable des ressources humaines et d'en parler, et ça aboutirait je pense* », observe un salarié homosexuel employé dans une banque. Cependant, elle se heurte à une réalité souvent plus complexe. Dans les récits que les victimes font de leurs expériences malheureuses, plusieurs types de situations faisant obstacle à l'exercice de cette responsabilité sont relevés :

- le règlement d'une situation de harcèlement était lié à **la personnalité de l'employeur** ou du supérieur hiérarchique le plus haut placé, avec des résultats contraires : dans certains cas la victime a été protégée³³ ou le responsable a organisé une conciliation, dans d'autres cas, il a demandé la mutation de la victime voire n'est pas intervenu ;
- **le turn over des supérieurs hiérarchiques**, notamment dans la fonction publique, n'a pas permis à la victime d'être durablement à l'abri d'une nouvelle agression homophobe (cette situation découle de la précédente) ;
- les supérieurs hiérarchiques directs de la victime n'avaient **pas le pouvoir de décision** finale ;
- **l'employeur** lui-même était **impliqué dans le délit** d'homophobie ;
- l'entreprise connaissait un **problème général de management**, le droit du travail y était manifestement peu respecté et les représentants du personnel muselés.

La **législation** en matière de discrimination homophobe **et les recours juridiques** possibles du salarié sont **mal connus aussi bien du côté des salariés que des personnes et des institutions** censées accompagner ces derniers au pénal comme au civil. Quant aux

³³ Cette protection peut avoir une autre origine que la seule personnalité de l'employeur. Ainsi, une des victimes nous a confié être actuellement protégée par son appartenance au même corps de fonctionnaires que ses supérieurs hiérarchiques directs.

individus chargés de veiller au respect du droit du travail au sein même des entreprises, ils agissent trop souvent de manière singulière, selon qu'ils font preuve personnellement d'une certaine ouverture d'esprit ou au contraire d'une obéissance aveugle à leurs propres préjugés. Là encore, il s'agit d'une question laissée davantage à une – seule - **responsabilité individuelle.**

V.4. Des syndicats de salariés qui semblent amorcer une prise de conscience du phénomène mais peinent à y apporter des solutions

- Une **attitude contrastée** des syndicats quant à la prise en compte de l'homophobie

Du côté syndical, la question semble également révéler **certains tabous**, même si **quelques syndicats ont pris** récemment **position** en faveur de la lutte contre les discriminations homophobes à l'emploi : c'est le cas notamment de la CFDT, présente chaque année lors de la *Gay Pride*, de la CGT et de la CFTC qui manifestent leurs soutiens par une déclaration commune cosignée des trois centrales syndicales.

Un représentant de la CFTC rappelle que l'homophobie est fréquente au travail, au même titre que toutes les autres formes de racisme ou plus précisément de rejet de la différence, notamment dans le secteur industriel où « *certaines ouvriers ne supportent pas que des collègues ne soient pas conformes à leur image ou à l'image qu'ils se font du travailleur ordinaire* ». Une représentante de la CGT témoigne quant à elle, du vif intérêt et de la vraie satisfaction des syndiqués, comme des passants, qui se sont manifestés à la suite de la décision par le syndicat de « tenir une table » à l'occasion de la Journée de lutte contre l'homophobie en mai 2008.

En *Bretagne*, où le taux de suicide est l'un des plus élevés de France, le rôle des syndicats est précisément de protéger les salariés les plus fragiles pour « *éviter la destruction des personnes* » ainsi que « *les risques de rupture* » tels que définis dans le statut du travailleur par un représentant de la CFTC ³⁴.

L'UNSA a également engagé une réflexion sur la thématique globale des discriminations et à mis en place diverses actions de sensibilisation et de formation à destination de ses adhérents (plaquettes d'informations, vulgarisation des textes juridiques, etc.). L'idée est de travailler sur deux dimensions : l'évolution des mentalités et une meilleure connaissance des textes juridiques. Considérant que « *toutes les discriminations sont à mettre sur le même plan* », les représentants syndicaux de l'UNSA affirment prendre en compte les discriminations homophobes au même titre que les autres : « *on sait pertinemment que ça existe, que ce soit dans les entreprises publiques ou privées, mais c'est encore caché et c'est très difficilement prouvable.* » Les représentants d'une Union Locale du syndicat Force Ouvrière affirment quant à eux prendre position contre « *toute forme de discrimination et toute forme de communautarisme* ». Ils ont récemment assisté un jeune homme ayant saisi

³⁴ Le « statut du travailleur » est un projet de société pour lequel la CFTC milite. Il s'agit « *sécuriser les parcours de vie* », notamment de prendre en compte « *la consolidation du parcours de la personne tout au long de sa vie professionnelle* ».

le tribunal des Prud'hommes à la suite d'un licenciement abusif dans la restauration (exemple cité plus haut), lié à des motifs homophobes.

En revanche, d'autres syndicats, comme SUD, admettent avoir peu réfléchi à la question jusqu'à présent. Dans la mesure où cette thématique n'est pas évoquée en interne et que rares sont les cas de discriminations homophobes faisant l'objet de recours juridiques, les dirigeants syndicaux semblent avoir tendance à penser, comme les chefs d'entreprise, que leur milieu professionnel n'est pas concerné par les discriminations homophobes.

C'est le cas également de la Confédération paysanne. Bien que reconnaissant l'existence de nombreux drames personnels chez des paysans célibataires « *attaqués sur leur vie intime* » (dans un contexte où l'homosexualité est longtemps restée taboue), un représentant de ce syndicat juge cependant qu'il n'existe pas d'homophobie « *affichée* » en milieu rural du fait des évolutions récentes de la société. L'attitude générale serait plutôt celle d'un **statut quo** : on feint d'ignorer que certaines personnes sont homosexuelles parce que soi-même on peut un jour être concerné.

« *Je n'ai jamais vu en milieu rural une réaction hostile ou complètement homophobe, je ne dis pas que ça n'existe pas mais ce n'est pas majoritaire... On en parle dans les médias, et personne n'est à l'abri de découvrir que son enfant est homosexuel. C'est plutôt sans commentaire... Des gens qui sont conservateurs sont parfois eux-mêmes confrontés à la situation, ça fait évoluer !...* » (Représentant syndical)

Cela peut sembler également être le cas pour la FSU, syndicat de la fonction publique représentant plus particulièrement le monde enseignant ; qui ce qui paraît surprenant lorsque l'on sait que ce milieu est souvent évoqué comme étant sujet à l'homophobie et que ce syndicat a participé à la constitution du groupe de travail régional initié par le Conseil régional dès avril 2005. **Le non-dit** qui entoure les situations de discriminations homophobes **peut entretenir l'illusion que le phénomène n'existe pas**.

« *A la FSU plus de la moitié des adhérents sont des enseignants, or l'homophobie est très à la marge des situations de discrimination...Des manifestations de discrimination ostensibles, à ma connaissance, il y en a peu... Par contre, il faut encore lutter contre les plaisanteries, les propos homophobes. Cela se fait au quotidien, dans les échanges entre collègues, les stages de formation.* » (Représentant syndical)

- Des réponses qui tardent encore à voir le jour au niveau local

Quelques centrales syndicales ont affirmé une position de principe en faveur de la lutte contre les discriminations homophobes. Plus concrètement, la CFTC, par exemple, est en train de mettre en place une commission *ad hoc* qui sera chargée de « *mettre en place progressivement au niveau départemental, voire régional et national, un réseau d'aide des salariés contre les conflits homophobes* ». Les moyens envisagés sont la mise en place d'un **numéro d'appel téléphonique** pour les salarié/es en situation de conflit du fait de leur orientation sexuelle, couplé à une **formation par le syndicat d'assistants de salariés** sur ce sujet. Un/e « référent/e » départementale aux fins d'accompagner le/la salarié/e victime

est ainsi envisagée/e. La commission sera composée de personnes hétérosexuelles et homosexuelles. A terme, les nouvelles dispositions prises par le syndicat sur l'homophobie dans l'emploi devraient être introduites dans le « statut du travailleur » de la centrale.

Avec la création, en 2004, d'un « Collectif confédéral de lutte contre l'homophobie » destiné à animer la réflexion sur ce thème, la CGT a également adopté **une position de défense des droits de salarié/es homosexuel/les**. Au sein d'une brochure d'information intitulée « Vivre ensemble avec nos différences », la CGT affirme ainsi s'engager « avec son collectif de lutte contre l'homophobie, ses militants et ses militantes, ses élu/es, dans les entreprises et dans la cité, pour défendre les salariés LGBT victimes de discriminations, de violences et d'atteintes à leur dignité ».

Néanmoins, ce mot d'ordre ne descend pas toujours jusqu'aux sections syndicales dans l'entreprise, qui disposent d'une réelle autonomie et ne sont pas forcément sensibilisées à la question. Ainsi, l'Union régionale de la CFDT a très peu de visibilité sur ce qui se passe exactement dans l'entreprise, et c'est plus particulièrement vrai pour les entreprises de petite taille.

« L'union régionale de la CFDT a peu connaissance de ce qui se fait en entreprise, dans les sections syndicales. Elles ont peu de moyens mais beaucoup d'autonomie. Plus l'entreprise est petite, et moins on a de remontées. Les discriminations raciales sont de plus en plus reconnues, mais moins celles liées à l'orientation sexuelle. Les salariés adhérents se sentent moins à l'aise sur ces questions-là. C'est surtout dans les grosses entreprises que ces dossiers sont défendus. » (Représentant syndical)

Selon un représentant syndical rencontré, il y aurait au sein des sections syndicales locales « à la fois ignorance et volonté de ne pas voir ». Mal à l'aise devant ce qu'ils perçoivent comme relevant avant tout de l'intimité des personnes, les représentants syndicaux dans l'entreprise peineraient à prendre en compte les cas de discriminations homophobes en tant que tels et ces derniers passeraient alors fréquemment sous l'appellation « harcèlement », ou « incompatibilité d'humeur ». Pourtant, comme on l'a vu, le représentant syndical est un recours possible pour le ou la salariée victime de discriminations homophobes : en fonction du problème, le délégué syndical peut demander à l'employeur de prendre des mesures et, en cas de refus, engager une action juridique.

« Il faut qu'on soit à même de repérer des situations, sensibiliser nos adhérents à cela, proposer un soutien et une aide. (...) Ce sont les associations qui sont les mieux placées pour nous faire remonter des choses. Si on avait vraiment l'info, on pourrait faire des choses, prendre contact avec la section syndicale. Il faut construire des synergies entre les associations d'un côté, et les syndicats et organisations patronales de l'autre. » (Représentant syndical)

En fin de compte, pour les représentants syndicaux rencontrés, il est important **d'améliorer la détection de ces cas en collaborant étroitement avec le milieu associatif**. Pourtant, plusieurs représentants d'associations estiment qu'il reste un travail important à faire en matière de **formation des représentants syndicaux sur le terrain** : « Les délégués

syndicaux se défaussent, parce qu'ils ne connaissent pas et prennent peur. Pour avoir un vrai discours, il faut aller dans les structures nationales. Sur le terrain, la lutte contre les discriminations ne fait pas assez partie des formations. »

V.5. Les autres acteurs socio-économiques restent peu impliqués sur la question de l'homophobie

Parmi les autres acteurs du monde du travail, la Jeune Chambre Economique et le Centre des Jeunes Dirigeants, également contactés, ne se sont pas du tout penchés sur la question des discriminations homophobes et leurs dirigeants n'ont pas ressenti le besoin de s'exprimer sur le sujet.

Pour ce qui est de l'accès à l'emploi, un certain nombre de **missions locales** dans les quatre départements bretons ont un **programme d'action en matière d'égalité professionnelle ou de lutte contre les discriminations**. Toutefois, celles qui se sont engagées dans des études ou des actions assez fines en matière d'accès à l'emploi des jeunes l'ont fait plutôt sur le critère du sexe (concernant plus spécifiquement l'accès à l'emploi des jeunes femmes, ex : Loudéac), ou de l'origine (ex : Rennes, Redon).

Les référents des missions locales qui ont pu être interrogés indiquent ne **pas** avoir eu **de plaintes ou d'informations en termes de discrimination liées à l'orientation sexuelle**. L'un d'entre eux, mis à la disposition de la mission locale de Rennes par l'ANPE, relate un travail de repérage des discriminations dans l'accès à l'emploi chez les jeunes effectué régulièrement sur la base des 17 critères reconnus ; mais ce travail n'inclut pas concrètement le critère de l'orientation sexuelle. Le seul témoignage recueilli est celui de la psychologue de la mission locale de Redon, à qui un jeune homme avait confié ses difficultés. Mais on voit bien que le critère de l'homophobie peine à être pleinement retenu dans ces actions.

Enfin, un représentant du conseil économique et social de Bretagne reconnaît l'existence en milieu de travail de paroles déplacées et de sous-entendus qui sont préjudiciables aux lesbiennes et aux homosexuels. Souvent difficiles à déceler, ces propos peuvent être aussi la manifestation d'une hostilité plus générale qui utilise l'homophobie comme prétexte : « *Quand on veut tuer son chien, on l'accuse de la rage* », mais cela n'aurait « *jamais pour effet de déboucher sur un blocage de carrière* ». Quoi qu'il en soit, **le CESR n'a jamais recueilli aucun témoignage sur une situation homophobe** et, selon ce représentant, à sa connaissance aucune réflexion ni action n'ont été engagées sur le sujet.

- Enfin, et malgré le caractère « circonscrit » de l'enquête réalisée sur les lieux de travail, il nous a semblé important ici de s'arrêter sur l'école :

Au sein de l'enseignement, il faut souligner qu'une circulaire ministérielle de 2001 rappelle que « (...) l'éducation à la sexualité a pleinement sa place à l'école. Elle doit intégrer les questions liées à la mixité, la lutte contre le sexisme, l'homophobie et permettre de mieux prendre en compte les attentes des jeunes avec leurs différences et leurs préoccupations

spécifiques. » La déclinaison régionale de la convention interministérielle en faveur de l'égalité filles/garçons au sein de l'éducation – cosignée notamment par le Conseil régional et le Rectorat dès mars 2005 – a choisi d'afficher **l'action contre les violences et contre l'homophobie dans une de ses trois priorités.**

On peut également noter que **de plus en plus de projets « Karta »** (dispositif de la Région Bretagne de soutien aux projets des établissements scolaires) déclinent désormais cette thématique. Le succès de la participation de collégiens, de lycéens et de jeunes en formation à la 2^{ème} Biennale de l'égalité témoigne vraisemblablement d'**une attente à ce sujet** ; l'inscription massive à l'activité qui leur était ainsi proposée par exemple, par l'association théâtre-forum « Pourquoi pas ? contre l'homophobie » illustre également les **possibilités** en la matière ; enfin, des responsables d'établissements font part de l'existence d'actes homophobes au sein de leurs établissements, et disent tout à la fois leur **désarroi** et leur **envie de « faire quelque chose »**. C'est pourtant dans ce cadre que **les associations bretonnes rencontrées font part de leurs difficultés à intervenir en milieu scolaire**, en raison de fortes résistances de la part des parents d'élèves. On notera toutefois que cette situation ne concerne pas la seule région de Bretagne, la circulaire évoquée plus haut n'étant vraisemblablement pas appliquée de la même façon dans tous les établissements scolaires du territoire. La Circulaire ministérielle de la rentrée 2008, en formalisant **la nécessité d'agir contre toutes les violences et les discriminations, notamment l'homophobie**, peut néanmoins être un point d'appui pour des actions dans les établissements.

Il existe donc aujourd'hui **des recours juridiques**, tant au pénal qu'au civil, et pourtant les victimes se montrent encore réticentes à s'engager dans une procédure. Les raisons sont multiples : **peur du dévoilement, méconnaissance des personnes ressources en cas de discrimination, appui associatif ou syndical encore très imparfait...** Les **victimes sont bien souvent seules et désarmées** face à toutes les formes de harcèlement mais aussi d'attaques insidieuses qu'elles croient ne pas pouvoir être défendues devant un juge ou un tribunal civil.

De fait, la **formation très inégale de la police et de la gendarmerie, voire des juristes et des magistrats** conduit fréquemment à une requalification des faits, à un rejet de la plainte pour insuffisance de preuve, voire, dans le pire des cas, à une non-réponse.

Dans l'entreprise elle-même, rien ne va de soi non plus. **La présentation d'une requête au responsable des ressources humaines**, citée judiciaire ou rationnelle dans l'absolu, **n'a jamais été mentionnée parmi les démarches tentées par les victimes** (du moins dans les grandes entreprises où il existe un tel service). Les chefs d'entreprise, les supérieurs hiérarchiques ayant un pouvoir de décision en matière de respect du droit du travail, prennent trop souvent, quant à eux, leurs décisions non pas, en appliquant le droit, mais en fonction de leur personnalité ou de leurs objectifs propres. **L'homophobie dans ce cas est souvent dissimulée** sous des reproches plus généraux d'ordre professionnel et le recours juridique de la victime lui apparaît quasiment impossible.

Il est manifeste dans ces conditions que **la formation des professionnels et l'information des salariés et des autres travailleurs sur la question des discriminations homophobes sont des objectifs à maintenir sans relâche**. Une partie des centrales syndicales s'emploient à former leurs propres troupes et à prendre des dispositions pour prendre ce phénomène en compte ; mais leurs initiatives ont un impact qui restent pour l'instant limité au niveau national, les sections locales prenant plus de temps à s'approprier et intégrer des thématiques qui ne leur semblent pas nécessairement utiles pour leurs actions au quotidien.

VI. « BONNES PRATIQUES » ET PISTES D'ACTION POSSIBLES CONTRE LES DISCRIMINATIONS HOMOPHOBES

L'enquête devait également permettre d'identifier et de **capitaliser les « bonnes pratiques » des entreprises bretonnes en matière de lutte contre les discriminations de manière générale, et contre les discriminations homophobes en particulier**. Au-delà, il s'agissait de s'inspirer de ces bonnes pratiques et de capitaliser les résultats de l'enquête afin de proposer des pistes d'actions possibles.

VI.1 Peu ou pas d'actions en matière de lutte contre les discriminations homophobes au sein des entreprises bretonnes enquêtées

Certaines **entreprises à l'étranger ont amorcé un mouvement de reconnaissance des discriminations homophobes** et créé en leur sein des groupes de soutien à destination de leurs salariés homosexuels. Cette ouverture est majoritairement le fait d'entreprises du **secteur tertiaire**, notamment des milieux de la banque, de l'informatique, du conseil et des medias (JP Morgan, UBS, Morgan Stanley, entre autres...). Pour ces sociétés, la **promotion de la diversité** (et non l'action en faveur de l'égalité en tant que telle) représente **une plus-value en terme d'image de marque et donc un avantage concurrentiel** qu'elles peuvent valoriser à l'égard de leurs partenaires et clients ; elle peut également se traduire par une amélioration générale du climat et de la communication dans l'entreprise. Dans son Livre Blanc, l'association l'Autre Cercle évoque ainsi le cas d'une société anglo-saxonne d'informatique ayant développé une branche « LGBT » pour « *tenter de tirer parti d'une ouverture interne et influencer les comportements de ce groupe de consommateurs ou des prescripteurs gay-friendly de solutions informatiques* ».

En France, peu d'actions similaires existent à l'heure actuelle. Cependant, il existe au sein de certaines grandes entreprises des associations de salarié/es homosexuelles (RATP, SNCF, Air France, EDF, etc.) qui visent non seulement à l'organisation de manifestations festives et de loisirs mais aussi à exercer une action de veille contre les discriminations homophobes.

En revanche, en ce qui concerne les entreprises bretonnes, le mode d'investigation choisi n'a pas permis de repérer d'éventuelles « bonnes pratiques » locales en matière de lutte contre l'homophobie.

Néanmoins, l'activité de SOS-Homophobie et l'édition de ses rapports annuels, l'existence de la HALDE, l'attente et l'exigence de réponses qu'elle suscite auprès notamment des personnes homosexuelles discriminées, l'étude « *Les bonnes pratiques dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité dans les petites et moyennes entreprises en France et en Europe* » réalisée en octobre 2007 par le Credoc³⁵ ...

...et en Bretagne, l'implantation de SOS-Homophobie Bretagne, l'existence d'un groupe de travail régional dédié à cette thématique, l'élaboration d'outils et de leviers contre les discriminations au sein même de l'administration du Conseil régional, la diversité des acteurs agissant sur le terrain au quotidien, comme cette étude souhaitée par le Conseil régional³⁶ au nom de sa vice-présidence à l'égalité professionnelle et à la qualité de l'emploi sont des signes évidents d'une évolution positive et du bien-fondé d'un engagement collectif – associatif, institutionnel, syndical autant qu'économique ou politique – visible contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle.

- Des actions en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Parmi les entreprises interrogées lors de l'enquête, **60% d'entre elles ont mis en œuvre des actions visant à garantir l'égalité professionnelle**, et pour 7% d'entre elles, c'est en projet. Elles sont moins nombreuses (42%) à avoir lancé des actions visant à promouvoir la diversité et la lutte contre les discriminations, ou envisageant de le faire (3%).

Interrogés sur les motivations qui les ont incités à mettre en place des actions portant sur l'égalité professionnelle ou la lutte contre les discriminations, les DRH ont d'abord évoqué la nécessité de **se conformer aux lois en vigueur** : le fait que cela corresponde à une injonction du siège ou à la « politique » nationale de l'entreprise (pour celles ayant une telle envergure) a été évoqué à plusieurs reprises.

Ces réponses montrent que les actions menées résultent encore bien souvent de grandes entreprises ou de grands groupes, et sont moins le fait de dirigeants d'entreprises « isolés ».

Q.- Pourquoi avez-vous mené ces actions ?

Raison	Fréquence
Pour se conformer à la loi	39%
Parce que cela correspond à la politique nationale de l'entreprise / une injonction du siège	34%
C'est un choix de la direction	19%
Par principes éthiques	8%

Interrogés : 100 / répondants : 69 / réponses : 111 / % calculés sur la base des réponses

³⁵ disponible auprès de la Mission égalité professionnelle et qualité de l'emploi du Conseil régional

³⁶ inédite en France...et rejointe, au cours du travail réalisé par cette étude, par une démarche similaire de la Halde...

Ce constat se trouve confirmé par le tableau suivant, qui croise le critère des effectifs salariés avec la réponse obtenue à la question « votre entreprise a-t-elle mis en place des actions particulières visant à garantir l'égalité professionnelle ? ».

Le nombre de réponses positives augmente de manière continue avec la taille de l'entreprise :

Effectifs	Oui	Non	C'est un projet	Non réponse	Total
300-500	79,2%	16,7%	4,2%		100,0%
>1000	72,7%	18,2%	9,1%		100,0%
500-1000	66,7%	26,7%	6,7%		100,0%
200-300	44,7%	42,6%	8,5%	4,3%	100,0%
Total	60,0%	31,0%	7,0%	2,0%	100,0%

On note la même progression en ce qui concerne les actions visant à promouvoir la diversité et la lutte contre les discriminations :

Effectifs	Oui	Non	C'est un projet	Non réponse	Total
500-1000	60,0%	40,0%			100,0%
>1000	54,5%	27,3%	18,2%		100,0%
200-300	38,3%	57,4%		4,3%	100,0%
300-500	33,3%	45,8%	4,2%	16,7%	100,0%
Total	42,0%	49,0%	3,0%	6,0%	100,0%

Des différences existent également entre les entreprises en fonction de leur secteur d'activité. On note ainsi que c'est dans les secteurs de l'agro-alimentaire et de l'hôtellerie-restauration, que les entreprises interrogées sont les moins nombreuses à avoir mis en place des actions visant à garantir l'égalité professionnelle, ou visant à promouvoir la diversité et la lutte contre les discriminations³⁷.

Q. Votre entreprise a-t-elle mis en place des actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle ?

	Oui	Non	C'est un projet	Non-réponse	Total
Industrie	66,7%	26,7%	6,7%		100,0%
Services	59,4%	35,5%	3,2%	3,1%	100,0%
Action sociale et culturelle	58,8%	35,3%	5,9%		100,0%
Commerce /Hôtellerie restauration	57,1%	42,9%			100,0%
Agro-alimentaire	50,0%	23,1%	23,1%	7,1%	100,0%
Total	60,0%	31,0%	7,0%	2,0%	100,0%

³⁷ Note : l'ensemble des résultats de l'enquête quantitative (tris à plat et croisés) sont consultables en annexe.

Q. *Votre entreprise a-t-elle mis en oeuvre des actions particulières visant à promouvoir la diversité et la lutte contre les discriminations ?*

	Oui	Non	C'est un projet	Total
Action sociale et culturelle	52,9%	47,1%		100,0%
Industrie	48,3%	48,3%	3,4%	100,0%
Services	43,3%	50,0%	6,7%	100,0%
Commerce /Hôtellerie restauration	40,0%	60,0%		100,0%
Agro-alimentaire	30,8%	69,2%		100,0%
Total	44,7%	52,1%	3,2%	100,0%

- o Mais qui ne sont pas spécifiquement consacrées aux discriminations liées à l'orientation sexuelle

Concernant les thématiques abordées, la plupart des entreprises interrogées ont cité plusieurs critères. **Le thème le plus fréquemment cité est celui de l'égalité femmes / hommes, suivi du handicap et de l'origine ethnique.**

Q.- *Sur quels critères porteront ces actions ?*

Thématique	Fréquence
L'égalité femmes / hommes	35,5%
Le handicap	26,5%
L'origine ethnique	19,3%
L'orientation sexuelle	10,2%
L'âge	8,4%

Interrogés : 100 / répondants : 74 / réponses : 166 /% calculés sur la base des réponses

Parmi les entreprises enquêtées, **17 d'entre elles ont choisi le critère de l'orientation sexuelle comme axe de travail. Il n'a cependant jamais été choisi comme seul et unique thème, mais toujours couplé avec deux ou trois autres axes d'actions.**

Les entreprises ayant choisi cet axe de travail ont été contactées une nouvelle fois pour obtenir des informations complémentaires concernant les actions menées : dans la quasi totalité des cas, le critère de l'orientation sexuelle avait été cité aux enquêteurs car les DRH estimaient qu'il s'intégrait dans le cadre d'une prise en compte globale des discriminations, mais qu'il n'avait **jamais fait l'objet d'une attention ou d'une action spécifique.** La quête de bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations homophobes parmi les entreprises bretonnes enquêtées n'a donc pas livré de résultats probants.

Quant aux actions mises en oeuvre, elles concernent avant tout **un travail sur les procédures de recrutement et les parcours de carrière.**

Viennent ensuite les actions consistant à « sensibiliser » les cadres dirigeants et le personnel, puis celles consistant à modifier et adapter les écrits internes de l'entreprise (règlement intérieur, convention collective, etc.) :

Type d'action	Fréquence
Travail sur les procédures de recrutement et les parcours de carrière	38,4%
Sensibilisation des cadres dirigeants et du personnel	30%

Adaptation des écrits internes de l'entreprise	27,7%
Autres.	3%

Interrogés : 100 / répondants : 72 / réponses : 125 / % calculés sur la base des réponses

En ce qui concerne les outils ou les procédures mis en place, les entreprises ont privilégié la **formation** de leurs salariés (39% des réponses), sachant qu'il s'agissait davantage d'actions de « sensibilisations » sous la forme de modules d'informations que de véritables formations à proprement parler, ainsi que **l'édition de documents** type : charte des bonnes pratiques, plaquettes d'information, etc. (31% des réponses).

Les entreprises sont nombreuses à penser que la promotion de ce type d'actions peut apporter une réelle plus-value à leur société. **Une très large partie des entreprises (75%), y compris celles n'ayant pas engagé d'actions particulières, pense en effet que ce type de démarches peut avoir un impact positif sur leur image de marque et vis-à-vis de leurs concurrents.**

Elles sont également une large majorité - **74%** - **à penser que ces actions sont susceptibles d'améliorer l'ambiance de travail** et d'avoir un effet positif sur les relations entre salariés. En revanche, elles sont moins nombreuses (43%) à imaginer que ce type d'actions puisse avoir un impact sur la performance des salariés.

VI.2. Un premier pas dans la prise en compte des discriminations homophobes de l'employeur « Conseil Régional » : la Charte pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Au-delà de la volonté politique, du bilan³⁸ de la politique « égalité des droits femmes/hommes » du Conseil régional - qui à ce titre, intervient sur les discriminations liées au genre, mais également à l'origine, au handicap et à l'orientation sexuelle au travail - du travail réalisé en transversalité des compétences régionales et notamment au sein de la formation, et, afin de concrétiser son engagement en faveur de l'égalité professionnelle à l'interne, le Conseil régional s'est lancé, en 2004, dans la rédaction d'une Charte en 3 volets :

- le premier volet, consacré au handicap, a été signé par le Président du Conseil régional en octobre 2005 ;
- le second volet, consacré à l'égalité femmes/hommes a été adopté à l'unanimité au CTP en septembre 2007 et approuvé par les élu/es en décembre 2007 ;
- un troisième volet consacré à 4 domaines est en cours d'élaboration : la diversité sociale, la liberté de conscience et de conviction, l'âge, et enfin l'orientation sexuelle.

³⁸ Le bilan de cette politique, édité à l'occasion de la 2^{ème} Biennale de l'égalité, est disponible auprès de la mission égalité professionnelle et qualité de l'emploi – voir également le site www.region-bretagne.fr

Pour la mise en œuvre de ce troisième volet, déjà des premiers effets:

- **les aides destinées aux agents de la Région ont été revues afin de garantir une égalité de droit** entre les couples hétérosexuels et les conjoints du même sexe.
- Des **sessions de sensibilisation et de formation** intégrées dans les plans de formation des agents des services du Conseil régional (notamment les adultes référents en milieu scolaire) **sont désormais organisées.**

Selon la Direction des Ressources Humaines de la Région, les prémices de ce 3^{ème} volet de la Charte n'ont pas provoqué de « levier » notable sur l'affichage, par les agents qui pourraient être concernés, de leur homosexualité. En revanche, il semblerait que « *l'on entende moins de propos homophobes péjoratifs* ». Pour autant « *est-ce que les esprits vont évoluer de manière durable ?* ». L'action en faveur de la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle au sein de la Région n'a, par ailleurs, pas (encore ?) eu d'effets notables sur le « signalement » de situations de discriminations homophobes : une « **commission d'analyse des situations de souffrance** » a été mise en place pour désamorcer les conflits ou les difficultés de ce type avant qu'elles n'arrivent au contentieux, mais elle n'a jusqu'à présent jamais eu à traiter de situations liées à l'homophobie.

VI.3. De nouvelles propositions d'actions :

Au vu des enseignements de l'enquête, des actions en faveur de la lutte contre l'homophobie au travail peuvent s'engager autour de trois axes de travail complémentaires :

- **Contribuer à « rendre visibles » l'homophobie, la lesbophobie, la transphobie par une politique de sensibilisation, d'information, de communication sur ce thème**

La lutte contre l'homophobie au travail se heurte à un **écueil majeur** : « **l'invisibilité** » de la discrimination, elle-même entretenue par l'autocensure dont font encore preuve de nombreuses personnes homosexuelles face aux difficultés qu'elles rencontrent parfois.

Or, s'il existe effectivement une forme de **déni du phénomène**, son invisibilité ne résulte pas forcément d'une volonté affirmée de le minimiser ou d'en nier l'existence : c'est plus simplement parce qu'on ne se perçoit pas soi-même comme étant homophobe, qu'on ne s'est jamais posé la question ou que le sujet n'a jamais été abordé au sein de réunions de travail ou mis en avant par les personnes homosexuelles elles-mêmes, que les personnes interrogées s'imaginent tout simplement que « cela n'existe pas ».

L'information du plus grand nombre et la transmission de connaissances précises sur les différentes formes d'homophobie, sur les dispositifs existants, sur les démarches à suivre, sur les contacts utiles afin que chacun/e puisse être « passeur » d'informations et relais actif de l'action. Dans cet esprit, certaines revendications exprimées par les personnes rencontrées - si elles ne relèvent pas des compétences du Conseil régional – peuvent être néanmoins relayées ; l'existence de possibilités d'action ont ainsi été évoquées au cours de

l'étude par une association « lorsqu'il y a décalage évident entre le genre vécu et le sexe de la civilité, entre l'apparence physique et l'identité sexuée officielle ; dans un premier temps, afin d'éviter des situations de discriminations sur le lieu de travail et surtout à l'embauche consisteraient à favoriser les changements d'état civil et à réduire les critères liés à la civilité dévoilant de facto pour les personnes transsexuelles et transgenres leur particularité (possibilité de changement de numéro de sécurité sociale, et de changement définitif de l'acte de naissance, faciliter le changement de prénom et ses procédures... ».

En adhérant à la **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**, le **Conseil régional s'est engagé à « contrer les stéréotypes » (Art 6) :**

- « en s'assurant que sa propre communication, publique et interne, soit pleinement conforme à cet engagement, et qu'elle promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs ». (art 6.2)
- « en menant à bien des activités et des campagnes destinées à favoriser la prise de conscience concernant le rôle contreproductif des stéréotypes de genre pour ce qui concerne la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes. » (art 6.4)

Informers et sensibiliser les partenaires, les professionnel/les, les élu/es, le grand public en utilisant la diversité des supports de **communication** de la Région, **rendre accessible les contenus de cette étude et ses préconisations**, la diffuser auprès de l'ensemble des partenaires régionaux sur les territoires mais également auprès des relais institutionnels concernés et/ou susceptibles d'être intéressés (Halde, ENDA21, Association des Régions de France...) sont des leviers d'actions possibles.

La liberté de chacun/e et l'affirmation du droit de chaque personne à vivre son identité et son orientation sexuelle se construisent au travers de réalités « positives » : la défense des droits des personnes homosexuelles et transsexuelles sou tend également **un droit « à l'indifférence »** ; ainsi la nécessité de **contribuer à diffuser des images et messages « positifs »** a été à maintes reprises revendiquée par les membres du groupe de travail régional (« on peut vivre très bien son homosexualité ! » a par exemple souvent répété l'un d'eux).

C'est lors des groupes de travail de salarié/es hétérosexuel/les que la réflexion collective sur le sujet – et à l'occasion de la réunion – a permis de **faire émerger une prise de conscience** du phénomène. C'est l'empathie, le fait de « se mettre en situation » et de s'imaginer ce que peuvent vivre ou ressentir les homosexuels dans l'emploi qui contribuent à modifier la perception du phénomène. A la fin de la réunion, certaines personnes ont ainsi confié qu'en s'imaginant annoncer leur homosexualité à leur collègues de travail, elles se rendaient compte des implications négatives que cela pourrait avoir, alors mêmes qu'elles n'y avaient jamais réfléchi auparavant ou qu'elles percevaient leur milieu comme étant tolérant et ouvert. Dans ce cadre, le **soutien institutionnel et financier du Conseil régional aux initiatives prises à l'occasion du 17 mai**, journée internationale de lutte contre l'homophobie, se poursuivra, en veillant notamment à ce que les partenaires économiques et du monde du travail soient davantage associés.

L'aide aux initiatives d'associations qui fournissent le plus grand travail de sensibilisation vers le grand public se poursuivra. Ces associations ont la connaissance des besoins. Les aider correspond à un investissement efficace sur la durée.

L'appel à l'ensemble des leviers inscrits dans une plus grande transversalité des compétences sera recherché : une plus grande **diversité des vecteurs de diffusion de la thématique**, afin de favoriser une meilleure compréhension des mécanismes de l'homophobie et une plus grande représentativité des publics « sensibilisés », par le soutien par exemple aux activités de théâtre-forum, à la réalisation de supports audio-visuels et/ou pédagogiques, à l'organisation de manifestations culturelles sont des pistes à explorer.

➤ **Maintenir l'action engagée sur le thème de l'égalité des droits femmes/hommes en accordant une place spécifique à la lutte contre les discriminations homophobes :**

Les phénomènes de harcèlement ou de discriminations homophobes s'inscrivent souvent dans des situations de déni plus global des droits des salariés et de non respect du code du travail, et ce, quel que soit le statut ou la taille des entreprises considérées.

Par ailleurs, le constat a été fait au cours de l'étude, à quel point on est encore **loin**, à tous les niveaux, **d'une complète assimilation des principes du droit en matière de non discrimination et d'égalité de traitement des personnes**. C'est ainsi que dans les discours, se trouvent parfois légitimés et justifiés des mécanismes discriminatoires à l'égard des personnes homosexuelles...

Aussi semble-t-il important de maintenir l'effort engagé sur le thème de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, tout en accordant, au sein de cette action globale, une **place spécifique à la lutte contre l'homophobie et la lesbophobie**, en s'attachant par exemple à **montrer aux acteurs du monde du travail quelles formes peut prendre ce phénomène** et comment de telles actions sont susceptibles d'être sanctionnées par la loi.

Rendre visible le phénomène, c'est aussi permettre aux personnes qui en sont victimes de faire valoir leurs droits et d'engager des recours lorsqu'elles subissent des discriminations liées à leur orientation sexuelle.

Sur ce plan, on l'a vu, les obstacles sont multiples : autocensure des personnes concernées, complexité des procédures, manque de formation des « personnes ressources » sur ce thème particulier... Tout concourt à ce que les situations discriminatoires ne soient pas sanctionnées comme la loi le permettrait. Résignation et fatalisme priment le plus souvent sur la volonté de faire valoir ses droits.

Plan « Egalité », « Charte pour la diversité », des actions de promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations voient de plus en plus le jour ; néanmoins, comme le confirme l'étude, peu d'initiatives « ciblent » le critère de l'orientation sexuelle ; la méconnaissance des mécanismes qui interviennent dans cette discrimination, les obstacles liés aux stéréotypes persistants qui rendent l'action ardue, le recours aux outils législatifs qui

s'apparente trop souvent au parcours d'obstacles sont des freins qu'une politique ciblée spécifiquement sur cette thématique doit contribuer à lever. **L'engagement d'une collectivité territoriale qui privilégie cette dimension de la lutte contre les discriminations doit être popularisé.**

Dans cet objectif, l'**élargissement** à de nouveaux acteurs – notamment du développement économique – **du groupe de travail régional** « Lutte contre l'homophobie au travail en Bretagne » devient nécessaire. La **recherche de référent/es dans les réseaux partenaires**, l'expression d'une **demande régionale** affirmée **d'un rapprochement et d'une plus grande collaboration entre acteurs** sont souhaités pour améliorer les possibilités d'action face aux discriminations avérées. Cette mise en synergie, de toutes celles et ceux susceptibles d'intervenir dans la dénonciation de ces discriminations et dans l'accompagnement des victimes dans leurs démarches pour faire valoir leurs droits sera donc encouragée.

Ainsi, un **rapprochement plus systématique** pourrait être effectué **entre le milieu associatif**, qui le plus souvent se trouve en première ligne dans le recueil des témoignages des victimes et **les sections locales syndicales**, qui peuvent apporter leur soutien lors des procédures juridiques ou appuyer les victimes dans leurs démarches auprès de leur hiérarchie. Pour cela, une **meilleure sensibilisation des sections locales syndicales** sur la problématique de l'homophobie est sans doute nécessaire : les actions nationales engagées par de nombreuses unions syndicales en faveur de la lutte contre les discriminations pourraient constituer un « canal » de **diffusion des informations** sur ce thème. Par ailleurs, établir des **passerelles entre les milieux associatif et syndical au plan local** permettrait une meilleure connaissance mutuelle entre ces deux « mondes », s'appuyant sur des personnes précisément identifiées, et serait sans doute favorable à une évolution des préjugés ou des représentations réciproques.

➤ **Faire connaître et encourager « les bonnes pratiques » des entreprises**

Rendre compte de cette étude aux interlocuteurs du développement économique – dans toute leur diversité – paraît déterminant ; pour **informer et favoriser le débat** ; pour échanger sur les bonnes pratiques comme sur les écueils.

Donner à voir ce que vivent les personnes homosexuelles dans l'emploi, **en s'appuyant sur la réflexion collective et la mise en situation** (à la manière du théâtre forum) semble donc être une piste incontournable : tant que les acteurs du monde du travail (aussi bien les entreprises que les institutions, les services publics de l'emploi, les salariés, etc.) auront l'impression que le problème ne les concerne pas ou n'existe pas, il sera bien difficile de faire passer le message d'une meilleure prise en compte des discriminations homophobes dans l'emploi, ou plus simplement de favoriser l'évolution des mentalités.

Maintes fois dans l'étude a été évoqué le caractère déterminant et favorable d'une bonne ambiance de travail comme le besoin de relations de qualité au sein d'une même entreprise ; l'application de la « Charte bretonne de partenariat pour la qualité de l'emploi » par le soutien aux initiatives prises en ce sens pourra **encourager l'expérimentation** en la matière, en

favorisant notamment l'égalité professionnelle et le dialogue social. La sensibilisation et la formation des réseaux économiques, des partenaires sociaux, des responsables RH des entreprises pourront à ce titre être encouragées.

➤ **Enrichir la formation d'un plus grand nombre d'acteurs et des professionnels**

Le **soutien aux actions de formation** se poursuit : notamment par un appui financier aux porteurs de projets et par une plus grande vigilance qui sera désormais accordée à cette thématique - au titre du critère « égalité professionnelle et qualité de l'emploi » - dans les réponses des organismes de formation répondant aux appels d'offres de la Région.

Une plus grande diffusion des savoirs existants et la création d'outils pédagogiques seront encouragés : l'aide à l'élaboration et à l'édition d'**un guide régional**, réunissant toutes les informations nécessaires et utiles (contacts d'associations, bibliographie, ressources pédagogiques, références juridiques...) a été exprimé lors de la 2^{ème} Biennale de l'égalité femmes/hommes en Bretagne des 23 et 24 mai derniers. En partenariat avec le conseil régional, les membres du groupe de travail « Lutte contre l'homophobie en Bretagne » seront sollicités pour collectivement trouver réponse(s) à ce besoin.

Dans la préparation de la Biennale, des responsables des établissements scolaires, des représentants d'équipes pédagogiques, ont manifesté leur intérêt et leur satisfaction de voir le Conseil régional formaliser plus avant son engagement dans la lutte contre l'homophobie ; partageant notamment la préoccupation de sensibiliser les plus jeunes, de faire valoir les initiatives prises dans les lycées, de contribuer à « lever les tabous » en la matière, les **projets « Karta »** qui porteront cette thématique (comportements sexistes, violences faites aux filles, homophobie, lesbophobie, transphobie) seront valorisés.

➤ **Poursuivre l'information et la formation des agent/es du Conseil régional**

Parmi la centaine de participant/es du Conseil régional à la 2^{ème} Biennale, nombreux sont celles et ceux qui ont particulièrement apprécié les initiatives des partenaires sur cette thématique. C'est un encouragement à amplifier et à mieux faire connaître en interne l'engagement de la Région Bretagne dans cette démarche.

Déjà « palpable » au travers des premier et deuxième volets de la « Charte en faveur de l'égalité professionnelle et dans la lutte contre les discriminations », la détermination à poursuivre sera concrétisée dès 2009 par l'élaboration du **troisième volet consacré à la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle**, à l'âge, en faveur de la diversité et pour garantir la liberté de conscience et de conviction. D'ores et déjà, un « **Groupe recours relations au travail** » (GRRAT) existe au sein de l'administration interne **pour tout/e agent/e qui s'estime en mal-être au travail, ou en situation de harcèlement ou en conflit au travail ou qui estime subir des violences (verbales ou physiques) avec des supérieurs ou des collègues.**

Les premières **actions de formation en interne** ont eu lieu. Il s'agira de les poursuivre et de **favoriser la participation du plus grand nombre** et d'une plus grande représentativité des directions du Conseil régional.

Toutes ces propositions d'actions constituent une réponse concrète aux engagements pris dès 2004 par la Région Bretagne. Elles doivent contribuer à la mobilisation de toutes les énergies pour que les discriminations liées à l'orientation sexuelle au travail reculent en Bretagne.

Une persistante invisibilité du phénomène... conduisant à un déni

Si les entreprises reconnaissent que les discriminations homophobes ont une existence réelle dans le milieu du travail en général, elles les situent toujours ailleurs, dans un autre secteur, une autre configuration de l'espace (urbain ou rural), une autre entreprise.

Les discriminations liées à l'orientation sexuelle des personnes sont ainsi rarement dénoncées, « **elles demeurent invisibles** ». Où plutôt, en empruntant l'expression à Khalid Hamdani, jeune dirigeant et membre du comité consultatif de la HALDE, les personnes homosexuelles harcelées, quand c'est le cas, restent « *visibles pour les discriminations, invisibles pour les statistiques.* »³⁹

Ce déni manifeste a une explication : dans un pays républicain fondé sur des valeurs d'égalité, il est peu admis d'exprimer ouvertement son rejet des homosexuels. Les évolutions sociales récentes et les mouvements de lutte qui ont amorcé la banalisation de l'homosexualité permettent également beaucoup moins d'afficher son homophobie de manière décontractée. Aussi, cette forme de discrimination a-t-elle changé de visage entre les années 1980, où elle s'exprimait presque toujours de manière frontale, et les années 1990, où elle a pris des formes plus détournées ou insidieuses. Parallèlement, **l'homosexualité est un sujet qui continue de choquer**, comme l'a montrée la gêne de nombreux responsables des ressources humaines à la simple évocation des mots « homosexualité » ou « homophobie ».

D'une manière générale, nous avons pu constater que l'homophobie est « **un sujet sur lequel on a encore peu réfléchi** ». C'est vrai pour les entreprises. C'est vrai aussi pour les autres acteurs du monde économique interrogés, qu'il s'agisse des institutions publiques (la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle...), des chambres économiques ou consulaires, des missions locales, des associations de médecins du travail⁴⁰ et d'une partie des syndicats.

Des exemples pourtant très concrets de discriminations qui pèsent sur le parcours professionnel des personnes concernées

Face à ce déni, les homosexuel/les disent leur **souffrance**. Même s'ils sont encore très peu nombreux à oser témoigner à découvert, leurs récits font part de situations concrètes qui ont des conséquences directes sur leur vie professionnelle : *harcèlement moral, licenciement abusif, incitation à la démission ou au changement de poste, mutation forcée*. Et ceci, quel que soit leur statut (de l'ouvrier au cadre de haut niveau) ou le secteur dans lequel ils et elles travaillent. En atteste la diversité des profils des personnes rencontrées : employé aux cuisines, professeur des écoles, gradé militaire, employé de banque, éducatrice etc. Les incidents peuvent avoir lieu à plusieurs reprises dans la carrière d'un/e salarié/e et ils

³⁹ Revue « *Esprit* », décembre 2005 (à propos des jeunes des banlieues).

⁴⁰ La Société de médecine et de santé au travail de l'Ouest (SMSTO) anime des ateliers de réflexion sur un très grand nombre de sujets, mais jusqu'ici aucun sur l'homophobie.

montrent également que **l'homophobie est un phénomène largement banalisé** sous la forme de railleries ou de propos déplacés – plus ou moins insistants selon les contextes professionnels et l'organisation du travail mise en place – que *les victimes tolèrent souvent par habitude ou par lassitude*.

L'étude semble aussi montrer **le lien existant entre la prévalence des phénomènes de discrimination ou de harcèlement à l'égard des homosexuels et la qualité du « dialogue social », de l'ambiance de travail** et, de manière plus globale, du respect du droit du travail dans les entreprises ou institutions concernées. A cet égard, les salariés interrogés ainsi que les responsables syndicaux témoignent d'un certain pessimisme. D'après eux, la **violence dans le monde du travail** (insécurité de l'emploi, harcèlement...) est **un phénomène relativement répandu** et elle touche en premier les personnes les plus fragiles, l'homosexualité étant considérée comme une « *faille* » chez la personne.

Les **discriminations avancent le plus souvent masquées**. La majorité des témoignages portent sur un harcèlement ou une sanction qui a été prise « *sous couvert d'incompétence ou de fautes professionnelles* », les manœuvres pour « *déstabiliser* » une personne homosexuelle s'exprimant souvent de manière ambiguë. Ainsi, s'ils ne connaissent pas toujours la loi, collègues et employeurs n'en réagissent pas moins à la **pression sociale** qui les oriente vers une meilleure acceptation des personnes homosexuelles.

On comprend, dans ces conditions, que les homosexuels aient parfois du mal à s'identifier comme victimes d'homophobie (« *est-ce que c'est à cause de moi ou de mon homosexualité ?* ») voire à envisager un recours. C'est l'une des raisons pour lesquelles ils ou elles adoptent en général une stratégie de discrétion, plus ou moins intériorisée, qui les confine dans une **attitude de vigilance et d'autocensure permanentes**.

Le milieu du travail prisonnier de représentations érigées à partir d'une norme hétérosexuelle « naturelle »

Ici, le cœur des investigations posées par l'étude : Les homosexuels rencontrés expriment souvent leur lassitude de se voir identifier uniquement à travers leur orientation sexuelle : « *On est des êtres humains comme tout le monde* », proteste l'un d'entre eux. Mais le **milieu du travail est lui-même prisonnier de représentations** qui, à partir du modèle conjugal supposé existé à l'état de « nature », divise l'humanité en deux moitiés génériques : les hommes et les femmes⁴¹. C'est ce que décrit remarquablement la sociologue de la famille Irène Théry dans son dernier ouvrage, « *La distinction de sexe* ». Au lieu que chacun soit considéré comme un individu, en l'occurrence un partenaire social dans le cadre de l'exercice de sa profession, il est perçu et mis dans **l'injonction de se comporter selon son sexe, en fonction de ses attributs « naturels »**.

La personne homosexuelle éprouve ainsi une difficulté à se départir de son identité sexuée dès lors que les conversations d'ordre privé au travail ont aussi pour fonction implicite, dans les interactions entre salariés, de mettre en permanence cette identité en scène : en parlant

⁴¹ *Op. cit.* « *Le mythe du passage de l'état de nature au contrat social a laissé des traces profondes en donnant aux "catégories universelles" d'hommes et de femmes un double sens désignant à la fois les deux moitiés de l'humanité et des deux moitiés d'un couple conjugal* » (p. 233).

de mon conjoint, de mes enfants, de mes parents, de mes activités en dehors du travail, *je dis « qui » je suis*⁴², y compris lorsque je n'ai pas de conjoint ou pas enfants.

Les représentations que l'on a pu mettre au jour sont donc loin de contredire les travaux déjà réalisés par les chercheurs sur ce même thème de l'homophobie. Comme déjà soulevé dans l'introduction, elles montrent bien à quel point **homophobie et sexisme sont étroitement liés et participent des mêmes formes de rejet de l'autre**, ancrés dans des mécanismes de construction sociale des identités sexuées⁴³. Du reste historiquement, les combats des homosexuels et des féministes en France ont été très étroitement associés (années 1970)⁴⁴. Mais aujourd'hui l'homosexualité, mieux acceptée socialement – ce que les salariés hétérosexuels mais les aussi les homosexuels admettent volontiers –, n'en reste pas moins perçue comme une **transgression à un ordre conçu comme « naturel »**.

Une différence insupportable dès qu'elle devient (trop) visible

Soupçonnés de ne pas posséder les « attributs » de leur sexe – ou d'afficher les « attributs » de l'autre sexe, bien que la « spécificité » de l'homosexualité soit précisément de ne pas être visible –, **les homosexuel/les sont perçu/es comme différentes**.

Or, en France, pays universaliste⁴⁵ par excellence, les différences sont toujours considérées comme menaçantes pour la collectivité, car elles portent en germe la tentation de la constitution de communautés autonomes venant briser le rêve d'une humanité unique et semblable⁴⁶. Une différence devient d'autant plus insupportable lorsqu'elle est affichée trop ouvertement, lorsqu'elle devient trop visible.

L'étude a confirmé combien **la question de la visibilité des homosexuels** est au cœur du problème ; Avec deux conséquences :

Cette idéologie universaliste a d'abord pour effet **d'occulter les discriminations homophobes**. En véhiculant un discours officiel (normatif) qui voudrait que tous les salariés soient traités de la même manière sur la base de leurs compétences professionnelles, elle **masque la réalité des pratiques**. A savoir que les homosexuels peuvent se voir écartés d'un poste sur un critère, l'homosexualité, qui n'a rien à voir avec leurs compétences. Pour le sociologue Robert Castel, « *la discrimination négative n'est pas le fait de sociétés qui*

⁴² Irène Théry parle de « *l'évidence occidentale qui fait du sexe, de l'âge ou de la naissance la quintessence même des attributs individuels voire naturels de la personne : je suis de tel sexe, de tel âge, je suis né(e) de tels parents* » (*id.*, p. 125). Toutes choses, dit-elle encore, qui sont plus sociales et culturelles que « naturelles ».

⁴³ Cf. le rapport p. 7.

⁴⁴ Voir notamment Frédéric Martel, « *Le rose et le noir. Les homosexuels en France depuis 1968* », Le Seuil, 1996.

⁴⁵ Nous entendons ici l'universalisme au sens donné par l'historien et démographe Emmanuel Todd. Dans un pays comme la France, façonné dans la grande majorité de ses territoires par des traditions familiales de stricte égalité successorale entre les fils, voire entre tous les enfants, on a tendance à penser que les individus sont fondamentalement semblables. Contrairement aux pays différentialistes (par exemple l'Allemagne, le Royaume-Uni, les Etats-Unis) qui considèrent les individus comme différents entre eux (cf. E. Todd, « *Le destin des immigrés* », Le Seuil, 1997).

⁴⁶ Sur le plan politique, le communautarisme peut en effet « *devenir un danger pour l'unité de la nation quand il désigne le comportement de groupes organisés de manière autonome et qui contreviennent aux lois de la République* », comme le souligne le sociologue Robert Castel dans son ouvrage récent sur les jeunes des banlieues (« *La discrimination négative. Citoyens ou indigènes ?* », Le Seuil, 2007, p. 99). Mais en France, il n'existe pas de « communauté homosexuelle » au sens strictement identitaire du terme ; nous parlerons plutôt de communauté(s) d'intérêt.

instituent en droit des différences de traitement en raison de leur origine, de leur rang ou de leur religion. Elle est au contraire le fait de sociétés qui proscrivent formellement de type de différenciations, mais les pratiquent massivement »⁴⁷.

En second lieu, les homosexuels sont mis devant une **injonction paradoxale** : « assumer leur différence » et en même temps « ressembler à tout le monde » (le « tout le monde » de la norme hétérosexuelle dominante). On pourrait aussi qualifier cette situation de **double contrainte**. Selon l'anthropologue américain et théoricien de la communication Gregory Bateson, qui a inventé ce concept dans les années 1950, la double contrainte ou *double bind* consiste à la fois à faire une double demande contradictoire à une personne et à lui refuser la non obéissance (ou le fait de protester de l'absurdité de cette demande : *afficher sa différence sans se différencier des autres*).

Des conditions qui sont loin d'être réunies pour faciliter les recours

En dépit des **progrès de la législation** en matière de protection des victimes de discriminations liées à l'orientation sexuelle, peu d'entre elles exercent leur droit de recours. La **crainte du dévoilement** et l'absence de preuves, s'agissant surtout d'actes homophobes indirects ou déguisés, n'incitent pas les personnes à s'engager dans des procédures. Mais les homosexuels peinent également à trouver des interlocuteurs. On peut rappeler que les juristes et les institutions chargées de la protection des personnes (police, gendarmerie...) sont encore peu formés et capables d'accompagner correctement les personnes dans leur(s) droit(s).

De leur côté, les entreprises qui mettent en œuvre des actions pour favoriser l'égalité professionnelle ne prennent **jamais en compte de manière spécifique le critère de l'orientation sexuelle**. Leurs interventions sont plus généralement orientées sur des critères de discrimination qui ont suscité ces dernières années de nombreux débats de société, tels celui du sexe (au travers des rapports hommes/femmes), du handicap ou encore de l'origine.

Enfin, en Bretagne, les associations de défense des LGBT ou assimilées se sont récemment constituées. Elles ne représentent **pas encore**, loin de là, **un réseau stable capable de soutenir activement et efficacement les homosexuels**, comparativement à une région comme l'Île-de-France où ce tissu, qui s'est construit autour de la revendication de modes de vie propres et a bénéficié de l'impact fort de la lutte antisida, est au contraire ancien et très bien structuré.

Au terme de cette étude exploratoire, le constat est clair : **les discriminations homophobes au travail sont difficiles à quantifier** tant elles sont occultées (« *cela n'existe pas chez nous* »), masquées (réinterprétées sous forme de conflits strictement professionnels), voire non identifiées comme telles par celles et ceux qui en sont victimes. Néanmoins, il y a ici désormais, dans cette étude, un matériau (un levier) suffisamment éclairant pour les remettre dans leur contexte et en tirer des enseignements. Ceci est désormais un **point de départ** à l'élaboration de pistes d'actions.

⁴⁷ *Op., cit.*

CONTACTS ASSOCIATIFS

Action Gay LBTH Finistère	3, rue de Roquefeuil 29 200 Brest	www.actionsgay.fr.st
Aides délégation régionale Grand Ouest	26, avenue Janvier 35 000 Rennes	Tél : 02 99 65 01 58 grandouest@aides.org
Aides Brest Finistère	7, rue de la 2ème D.B 29 200 Brest	Tél : 02 98 43 18 72 Fax : 02 98 43 04 73 aidesfinistere@orange.fr
Aides 35 Ille-et-Vilaine	28 allée Louis Hémon 35200 Rennes	Tél. 02 99 67 51 63
Aides Lorient	Cité Allende 12, rue Colbert 56100 Lorient	Tél : 02 97 83 69 17 Fax : 02 97 37 35 58 aides.lorient@orange.fr
Autre Cercle / Bretagne	Hébergé par le CGLBT 23 rue d'Aiguillon 35000 Rennes	T : 06.31.72.66.41
Les Bâtisseuses	3 rue d'Armagnac / Quartier Villejean 35 000 Rennes	Tél : 09.54.94.76.04 06.32.09.13.00 lesbatisseusesasso@yahoo.fr
CGLBT Rennes	23 rue d'Aiguillon 35000 Rennes	Tel. 02 99 51 36 90 contact@cglbtrennes.org
Elus Locaux contre le Sida, Paris	84, rue Quincampoix 75003 PARIS	Tél: 01 42 72 36 46 Fax: 01 42 72 37 57 info@elcs.fr
Flag, l'association des policiers gay et lesbiens National	Maison des Associations 206 Quai de Valmy 75010 Paris	Répondeur : 06 64 76 65 42
Gare, les gays et les lesbiennes de la SNCF	BP 690/09 75 425 Paris cedex 09	Tél : 01 53 33 78 97 (ou 51 78 97 depuis un poste SNCF) contact@asso-gare.org
Liberté Couleurs	3 rue de la Volga 35 200 Rennes	Tel. 02 23 30 02 16
Mix-Cité Rennes	MJC La Paillette Rue du Pré de Bris 35000 Rennes	mixciterennes@yahoo.fr
Association Théâtre Forum Pourquoi Pas ? Contre l'homophobie Sidarmor	1 rue Boisgelin de Cucé 35000 Rennes	Tel. 02 23 46 16 10
	1, rue du Pont Chapet 22000 Saint-Brieuc	Tél : 02 96 00 05 98 http://sidarmor.free.fr
SNEG Grand Ouest,	Saint-Sélic 35190 Quebriac	Tél : 02 99 23 00 12

Stonewall	49 rue de Kerlin 56 000 Lorient	stonewallasso@yahoo.fr
Sans Contrefaçon	c/o Marine André 7 rue Borda 29200 Brest	Tél : 02 98 45 79 28 marine@sans-contrefacon. com
Act Up, Paris	BP 287 75525 Paris cedex 11	Tél : 01 48 06 13 89 Fax : 01 48 06 16 74

**ORGANISMES REPRESENTES AU GROUPE DE TRAVAIL REGIONAL « AGIR CONTRE
L'HOMOPHOBIE AU TRAVAIL EN BRETAGNE »**

	ARACT Bretagne
	DRTEFP - Inspection du Travail
Association « L'Autre Cercle – Bretagne »	Chambre régionale d'Agriculture de Bretagne
Association « Libertés Couleurs »	Chambre régionale de Commerce et d'Industrie
Association MIX CITE Rennes	Chambre régionale des Métiers de Bretagne
Association « Sans contrefaçon »	Conseil des Prud'hommes - Rennes
Association « Stonewall »	Juristes
Centre Gay et Lesbien Bi Trans	CESR
Association West Up	Union régionale CFTC
Association « Les Bâtisseuses »	Union régionale CFDT
Association « Théâtre Forum Pourquoi Pas ? contre l'homophobie »	Union régionale CFE CGC
AIDES	Union régionale CGT
ACTIONS GAY LBTH	URSFO
SOS HOMOPHOBIE Bretagne	FSU Coordination régionale
	UNSA Région Bretagne
	CGT Cheminots

**PROFILS DES VICTIMES DE DISCRIMINATIONS HOMOPHOBES RENCONTREES EN ENTRETIENS
INDIVIDUELS OU COLLECTIFS**

Hommes :

Chauffeur-livreur, 31 ans

Coiffeur, 25 ans

Crêpier (restauration saisonnière), 35 ans

Employé de banque, 45 ans

Employé de cuisine (restauration saisonnière), 30 ans

Employé sur une plateforme téléphonique / enseignant vacataire, 31 ans

Lieutenant pénitentiaire, 38 ans

Militaire, 50 ans

Professeur des écoles, 40 ans

Femmes :

Cadre secteur social, 46 ans

Chargée de mission, secteur social, 28 ans

Employée dans un dépôt de presse, 37 ans

Infirmière, 35 ans

Monitrice - éducatrice, 35 ans

Technicienne en électricité dans le secteur du bâtiment, 25 ans

Technicienne / animatrice sociale, 28 ans

Travailleuse sociale, 45 ans

Thérapeute, 38 ans

Trame d'animation pour les groupes de travail salariés
Etude « Contre l'homophobie en Bretagne »

« L'objectif de cette réunion est de réfléchir ensemble sur les représentations à l'égard des personnes homosexuelles dans le monde du travail. Nous réalisons ce travail dans le cadre d'une étude menée pour le Conseil régional de Bretagne, qui a pour objectif de favoriser l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Nous allons donc aborder plusieurs questions. Vous êtes bien entendu libres de prendre la parole et de donner votre opinion : je vous demande donc de respecter l'avis de chacun... Le principe est que l'on ne parle pas tous en même temps... »

1. Pour commencer, quel est à votre avis l'intérêt de faire une telle étude ?

2. Si je vous dis « homophobie », qu'est-ce que ça vous évoque ?

- Et l'homophobie au travail ?

3. Est-ce que vous pensez que cela pose un problème d'être homosexuel dans le monde du travail aujourd'hui ?

- Et dans votre secteur d'activité ?

- Et dans votre entreprise ?

4. Et vous, est-ce que cela vous poserait un problème de travailler avec quelqu'un dont l'homosexualité est connue et affichée ?

- Est-ce que c'est différent s'il s'agit d'un homosexuel homme ou femme ?

- Est-ce que c'est différent avec quelqu'un dont l'homosexualité est connue mais qui le cache au travail ?

- Pour vous, est-ce que c'est mieux de ne pas parler de son homosexualité au travail ou d'en parler ? *Relance si évocation de la « vie privée » : on en parle tous les jours lorsque l'on est hétéro, quand on discute de ses WE, de sa famille...*

5. Est-ce que vous avez déjà été témoin de situations homophobes ou de discriminations à l'égard des homosexuels dans le cadre de votre travail ?

- comment avez-vous réagi ?

6. Je vais maintenant vous présenter plusieurs situations réelles qui ont été racontées par des homosexuels concernant leur emploi.

Pour chacune des situations : qu'est-ce que vous en pensez ? Est-ce cela vous étonne ?

ENQUETE QUANTITATIVE AUPRES DES ENTREPRISES

(Tris croisés)

1. Par département

Pensez-vous que le fait d'être homosexuel puisse donner lieu à des discriminations dans le monde du travail de manière générale ?

	Oui	Non	C'est possible	Ne sait pas	Total
Morbilhan (56)	41,4%	51,7%	6,9%		100,0%
Ille-et-Vilaine (35)	57,6%	33,3%	9,1%		100,0%
Finistère (29)	52,2%	43,5%		4,3%	100,0%
Côtes d'Armor (22)	66,7%	33,3%			100,0%
Total	53,0%	41,0%	5,0%	1,0%	100,0%

2. Par secteur d'activité

Pensez-vous que le fait d'être homosexuel puisse donner lieu à des discriminations dans le monde du travail de manière générale ?

	Oui	C'est possible	Non	Ne sait pas	Total
Industrie	60,0%	3,3%	33,3%	3,3%	100,0%
Action sociale et culturelle	58,8%		41,2%		100,0%
Agro-alimentaire	50,0%	7,1%	42,9%		100,0%
Services	46,9%	6,3%	46,9%		100,0%
Commerce /Hôtellerie restauration	42,9%	14,3%	42,9%		100,0%
Total	53,0%	5,0%	41,0%	1,0%	100,0%

3. Par département

Pensez-vous que le fait d'être homosexuel puisse donner lieu à des discriminations dans votre secteur d'activité ?

	Oui	Non	C'est possible	Ne sait pas	Total
Côtes d'Armor (22)		86,7%	13,3%		100,0%
Ille-et-Vilaine (35)	18,2%	63,6%	18,2%		100,0%
Finistère (29)	4,5%	63,6%	31,8%		100,0%
Morbilhan (56)	10,3%	62,1%	24,1%	3,4%	100,0%
Total	10,1%	66,7%	22,2%	1,0%	100,0%

4. Secteur d'activité

Pensez-vous que le fait d'être homosexuel puisse donner lieu à des discriminations dans votre secteur d'activité ?

	Oui	Non	C'est possible	Ne sait pas	Non réponse	Total
Action sociale et culturelle	5,9%	82,4%	5,9%	5,9%		100,0%
Agro-alimentaire	7,1%	71,4%	14,3%		7,1%	100,0%
Services	3,1%	68,8%	28,1%			100,0%
Commerce /Hôtellerie restauration	14,3%	57,1%	28,6%			100,0%
Industrie	20,0%	53,3%	26,7%			100,0%
Total	10,0%	66,0%	22,0%	1,0%	1,0%	100,0%

5. Par département

Pensez-vous que le fait d'être homosexuel puisse donner lieu à des discriminations dans votre entreprise ?

	Oui	Non	C'est possible	Ne sait pas	Non réponse	Total
Finistère (29)		91,3%		4,3%	4,3%	100,0%
Morbihan (56)		89,7%	6,9%	3,4%		100,0%
Côtes d'Armor (22)	6,7%	86,7%		6,7%		100,0%
Ille-et-Vilaine (35)	6,1%	78,8%	9,1%	6,1%		100,0%
Total	3,0%	86,0%	5,0%	5,0%	1,0%	100,0%

6. Secteur d'activité

Pensez-vous que le fait d'être homosexuel puisse donner lieu à des discriminations dans votre entreprise ?

	Oui	Non	C'est possible	Ne sait pas	Total
Agro-alimentaire		100,0%			100,0%
Services		90,6%	6,3%	3,1%	100,0%
Industrie	3,3%	83,3%	6,7%	6,7%	100,0%
Action sociale et culturelle	5,9%	82,4%		11,8%	100,0%
Commerce /Hôtellerie restauration	14,3%	71,4%	14,3%		100,0%
Total	3,0%	86,9%	5,1%	5,1%	100,0%

Q : A votre avis, les représentants du personnel sont-ils sensibilisés à la question des discriminations liées à l'orientation sexuelle ?

Par département : A votre avis, les représentants du personnel sont-ils sensibilisés à la question des discriminations liées à l'orientation sexuelle ?

	Oui	Non	Ne sait pas	Total
Morbihan (56)	55,2%	34,5%	10,3%	100,0%
Côtes d'Armor (22)	53,3%	13,3%	33,3%	100,0%
Finistère (29)	39,1%	56,5%	4,3%	100,0%
Ille-et-Vilaine (35)	24,2%	51,5%	24,2%	100,0%
Total	41,0%	42,0%	17,0%	100,0%

Par secteur d'activité : A votre avis, les représentants du personnel sont-ils sensibilisés à la question des discriminations liées à l'orientation sexuelle ?

	Oui	Non	Ne sait pas	Total
Industrie	53,3%	36,7%	10,0%	100,0%
Action sociale et culturelle	47,1%	29,4%	23,5%	100,0%
Commerce /Hôtellerie restauration	42,9%	57,1%		100,0%
Services	34,4%	43,8%	21,9%	100,0%
Agro-alimentaire	21,4%	57,1%	21,4%	100,0%
Total	41,0%	42,0%	17,0%	100,0%

Par effectifs salariés : A votre avis, les représentants du personnel sont-ils sensibilisés à la question des discriminations liées à l'orientation sexuelle ?

	Oui	Non	Ne sait pas	Total
>1000	54,5%	27,3%	18,2%	100,0%
300-500	41,7%	41,7%	16,7%	100,0%
500-1000	40,0%	33,3%	26,7%	100,0%
200-300	38,3%	48,9%	12,8%	100,0%
Total	41,2%	42,3%	16,5%	100,0%

Par type d'établissement : A votre avis, les représentants du personnel sont-ils sensibilisés à la question des discriminations liées à l'orientation sexuelle ?

	Oui	Non	Ne sait pas	Total
Siège social	42,9%	41,3%	15,9%	100,0%
Établissement secondaire	38,9%	41,7%	19,4%	100,0%
Total	41,4%	41,4%	17,2%	100,0%

Q : Votre entreprise a-t-elle mis en oeuvre des actions particulières visant à garantir l'égalité professionnelle ?

Par département : Votre entreprise a-t-elle mis en oeuvre des actions particulières visant à garantir l'égalité professionnelle ?

	Oui	Non	C'est un projet	Non réponse	Total
Finistère (29)	73,9%	21,7%	4,3%		100,0%
Ille-et-Vilaine (35)	60,6%	33,3%	3,0%	3,0%	100,0%
Côtes d'Armor (22)	60,0%	20,0%	20,0%		100,0%
Morbihan (56)	50,0%	42,9%	7,1%	3,4%	100,0%
Total	60,0%	31,0%	7,0%	2,0%	100,0%

Par secteur d'activité : Votre entreprise a-t-elle mis en oeuvre des actions particulières visant à garantir l'égalité professionnelle ?

	Oui	Non	C'est un projet	Non-réponse	Total
Industrie	66,7%	26,7%	6,7%		100,0%
Services	59,4%	35,5%	3,2%	3,1%	100,0%
Action sociale et culturelle	58,8%	35,3%	5,9%		100,0%
Commerce /Hôtellerie restauration	57,1%	42,9%			100,0%
Agro-alimentaire	50,0%	23,1%	23,1%	7,1%	100,0%
Total	60,0%	31,0%	7,0%	2,0%	100,0%

Dans tous les secteurs d'activité, plus de la moitié des entreprises ont mis en oeuvre des actions visant à garantir l'égalité professionnelle.

Par effectifs salariés : Votre entreprise a-t-elle mis en oeuvre des actions particulières visant à garantir l'égalité professionnelle ?

	Oui	Non	C'est un projet	Non réponse	Total
300-500	79,2%	16,7%	4,2%		100,0%
>1000	72,7%	18,2%	9,1%		100,0%
500-1000	66,7%	26,7%	6,7%		100,0%
200-300	44,7%	42,6%	8,5%	4,3%	100,0%
Non réponse	66,7%	33,3%			100,0%
Total	60,0%	31,0%	7,0%	2,0%	100,0%

Par type d'établissement : Votre entreprise a-t-elle mis en oeuvre des actions particulières visant à garantir l'égalité professionnelle ?

	Oui	Non	C'est un projet	Non réponse	Total
Établissement secondaire	77,8%	13,9%	8,3%		100,0%
Siège social	49,2%	41,3%	6,3%	3,2%	100,0%
Non réponse	100,0%				100,0%
Total	60,0%	31,0%	7,0%	2,0%	100,0%

Q : Votre entreprise a-t-elle mis en œuvre des actions particulières visant à promouvoir la diversité et la lutte contre les discriminations ?

Par département : Votre entreprise a-t-elle mis en œuvre des actions particulières visant à promouvoir la diversité et la lutte contre les discriminations ?

	Oui	Non	C'est un projet	Total
Côtes d'Armor (22)	66,7%	33,3%		100,0%
Ille-et-Vilaine (35)	41,9%	58,1%		100,0%
Finistère (29)	40,0%	50,0%	10,0%	100,0%
Morbihan (56)	39,3%	57,1%	3,6%	100,0%
Total	44,7%	52,1%	3,2%	100,0%

Les entreprises interrogées sont les plus nombreuses dans les Côtes d'Armor à avoir mis en place des actions particulières visant à promouvoir la diversité et la lutte contre la discrimination : plus de la moitié des entreprises interrogées dans ce département (66,7%).

Par secteur d'activité : Votre entreprise a-t-elle mis en œuvre des actions particulières visant à promouvoir la diversité et la lutte contre les discriminations ?

	Oui	Non	C'est un projet	Total
Action sociale et culturelle	52,9%	47,1%		100,0%
Industrie	48,3%	48,3%	3,4%	100,0%
Services	43,3%	50,0%	6,7%	100,0%
Commerce /Hôtellerie restauration	40,0%	60,0%		100,0%
Agro-alimentaire	30,8%	69,2%		100,0%
Total	44,7%	52,1%	3,2%	100,0%

Par effectifs salariés : Votre entreprise a-t-elle mis en œuvre des actions particulières visant à promouvoir la diversité et la lutte contre les discriminations ?

	Oui	Non	C'est un projet	Non réponse	Total
500-1000	60,0%	40,0%			100,0%
>1000	54,5%	27,3%	18,2%		100,0%
200-300	38,3%	57,4%		4,3%	100,0%
300-500	33,3%	45,8%	4,2%	16,7%	100,0%
Non réponse	33,3%	66,7%			100,0%
Total	42,0%	49,0%	3,0%	6,0%	100,0%

Par type d'établissement : Votre entreprise a-t-elle mis en œuvre des actions particulières visant à promouvoir la diversité et la lutte contre les discriminations ?

	Oui	Non	C'est un projet	Non réponse	Total
Non réponse		100,0%			100,0%
Siège social	36,5%	54,0%	4,8%	4,8%	100,0%
Établissement secondaire	52,8%	38,9%		8,3%	100,0%
Total	42,0%	49,0%	3,0%	6,0%	100,0%

Entreprises qui ont mis en œuvre des actions visant à promouvoir la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle

1. Département

	Effectifs	Fréquence
Morbihan (56)	5	29,4%
Ille-et-Vilaine (35)	3	17,6%
Finistère (29)	4	23,5%
Côtes d'Armor (22)	5	29,4%
Total	17	

2. Secteur d'activité

	Effectifs	Fréquence
AGRO-ALIMENTAIRE	3	17,6%
INDUSTRIE		
- Industrie métallurgique, chimique et automobile	4	23,6%
- Fabrication de machines et équipements, produits manufacturés et industrie textile		
- Construction		
COMMERCE/ HOTELLERIE RESTAURATION	2	11,8%
ACTION SOCIALE ET CULTURELLE		
- Activités récréatives, culturelles et sportives	5	29,4%
- Santé-action sociale-éducation		
- Administrations (Conseils Généraux)		
SERVICES		
- Services aux entreprises et aux particuliers	3	17,6%
- Banque/assurances/services financiers		
- Transports		
- Postes et télécommunications		
Total	17	

3. Effectifs salariés

	Effectifs	Fréquence
200-300	6	35,3%
300-500	5	29,4%
500-1000	3	17,6%
>1000	3	17,6%
Total	17	

4. Type d'établissement

	Effectifs	Fréquence
Siège social	11	64,7%
Établissement secondaire	6	35,3%
Total	17	

5. Sur quels critères portent (ou porteront) ces actions ? (Sous-population : entreprises ayant mis en oeuvre des actions sur l'orientation sexuelle)

	Effectifs	Fréquence
L'orientation sexuelle	17	100,0%
L'égalité hommes/femmes	14	82,4%
Le handicap	11	64,7%
L'origine ethnique	9	52,9%
L'âge	2	11,8%
Total / répondants	17	

Interrogés : 17 / Répondants : 17 / Réponses : 53
 Pourcentages calculés sur la base des répondants
 Sous-population : entreprises ayant mis en oeuvre des actions sur l'orientation sexuelle

6. Quels axes d'action avez-vous mis en oeuvre (ou comptez-vous mettre en oeuvre) ?

	Effectifs	Fréquence
Un travail sur les procédures de recrutement et les parcours de carrière	11	64,7%
L'adaptation des écrits internes de l'entreprise (règlement intérieur, convention collective...)	11	64,7%
La sensibilisation des cadres dirigeants et du personnel	8	47,1%
Total / répondants	17	

7. Avez-vous mis en place (ou comptez-vous mettre en place) des outils ou procédure (Sous-population : entreprises ayant mis en oeuvre des actions sur l'orientation sexuelle)

	Effectifs	Fréquence
Formations/sensibilisations	9	52,9%
Édition de documents/charte de bonnes pratiques	6	35,3%
Création de procédures d'alerte en cas de discriminations	5	29,4%
Nomination d'une personne "référente" sur ces questions	1	5,9%
Autres outils ou procédures : précisez	1	5,9%
Total / répondants	17	

Interrogés : 17 / Répondants : 17 / Réponses : 22
 Pourcentages calculés sur la base des répondants
 Sous-population : entreprises ayant mis en oeuvre des actions sur l'orientation sexuelle

8. Pourquoi avez-vous mené ces actions ? (Sous-population : entreprises ayant mis en oeuvre des actions sur l'orientation sexuelle)

	Effectifs	Fréquence
Pour se conformer à la loi	11	64,7%
Parce que cela correspond à la politique nationale de l'entreprise/ c'est une injonction du siège	11	64,7%
C'est un choix de la direction	4	23,5%
Total / répondants	17	

Interrogés : 17 / Répondants : 17 / Réponses : 26
 Pourcentages calculés sur la base des répondants
 Sous-population : entreprises ayant mis en oeuvre des actions sur l'orientation sexuelle

Pour les 42 entreprises ayant mis en place des actions particulières visant à promouvoir la diversité et la lutte contre les discriminations

Q : Pourquoi avez-vous mis en place des actions particulières visant à promouvoir la diversité et la lutte contre les discriminations ?

Pourquoi avez-vous mené ces actions ?

Par effectifs salariés :

	Non réponse	200-300	300-500	500-1000	>1000	Total
Non réponse	33,3%	31,1%	10,8%	19,0%	11,8%	21,8%
Pour se conformer à la loi	16,7%	26,2%	35,1%	33,3%	35,3%	30,3%
Parce que cela correspond à la politique nationale de l'entreprise/ c'est une injonction du siège	16,7%	31,1%	29,7%	19,0%	17,6%	26,8%
C'est un choix de la direction	16,7%	8,2%	16,2%	19,0%	29,4%	14,8%
Par principes éthiques	16,7%	3,3%	8,1%	9,5%	5,9%	6,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Par type d'établissement :

	Non réponse	Siège social	Établissement secondaire	Total
Non réponse		30,1%	10,5%	21,8%
Pour se conformer à la loi		27,7%	35,1%	30,3%
Parce que cela correspond à la politique nationale de l'entreprise/ c'est une injonction du siège		24,1%	31,6%	26,8%
C'est un choix de la direction	50,0%	13,3%	15,8%	14,8%
Par principes éthiques	50,0%	4,8%	7,0%	6,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Les sociétés dont les DRH font partie d'une association de DRH réfléchissant sur la lutte contre les discriminations

1. Département

	Effectifs	Fréquence
Finistère (29)	5	33,3%
Ille-et-Vilaine (35)	4	26,7%
Morbihan (56)	3	20,0%
Côtes d'Armor (22)	3	20,0%
Total	15	

2. Secteur d'activité

	Effectifs	Fréquence
Services	6	40,0%
Industrie	4	26,7%
agro-alimentaire	3	20,0%
Action sociale et culturelle	2	13,3%
Total	15	

Elles sont majoritairement dans les services.

3. Effectifs salariés

	Effectifs	Fréquence
200-300	8	53,3%
300-500	4	26,7%
500-1000	2	13,3%
>1000	1	6,7%
Total	15	

Et ont pour effectif 200 à 300 salariés pour plus de la moitié d'entre elles (53,3%).

4. Type d'établissement

	Effectifs	Fréquence
Siège social	9	60,0%
Établissement secondaire	5	33,3%
Non réponse	1	6,7%
Total	15	

BIBLIOGRAPHIE / SOURCES DOCUMENTAIRES

- BORILLO Daniel (dir.), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, 2003.
- CASTEL Robert, *La discrimination négative. Citoyens ou indigènes ?* Paris, le seuil, 2007.
- LANQUETIN M-T, GREVY M., *Rapport pour l'Association des Femmes de l'Europe Méridionale (AFEM)*, décembre 2005.
- « L'Homophobie, la face cachée du masculin », in WELZER-LANG D., DUTEY P-J., DORAIS M. (dir.), *La Peur de l'autre en soi, du sexisme à l'homophobie*, Montréal, VLB, 1994, pp. 13-92.
- MARTEL Frédéric, « *Le rose et le noir. Les homosexuels en France depuis 1968* », Paris, Le Seuil, 1996.
- ROCHE Marc, « *Homophobie ordinaire à la City* », Le Monde, 21 mai 2007.
- SMITH Kenneth, *Homophobia, a tentative personality profile*, 1971.
- THERY Irène, *La distinction de sexe, Une nouvelle approche de l'égalité*, Paris, Odile Jacob, 2007.
- TIN L.G. (dir.), *Dictionnaire de l'homophobie*, Paris, P.U.F, 2003.
- TODD Emmanuel, *Le destin des immigrés*, Paris, Le Seuil, 1997.
- YTTERBERG Hans, « La lutte contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'exemple suédois », in BORILLO Daniel (dir.), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, 2003.
- Préventions des discriminations à l'embauche, Halde, 2007.
Homophobie dans l'entreprise, Etudes et recherches, Documentation française, 2007.
- Enquête sur la lesbophobie de SOS-Homophobie, 2006.
Rapports 2006-2007-2008 de SOS Homophobie.
- Le monde du travail et les homosexue/les*, Actes du colloque national du 27 septembre 2003. L'Autre Cercle, 2004.
- Le Livre Blanc « L'homophobie au travail : ça existe encore ? »*, L'Autre Cercle, 2003.
- Pressions et impressions*, Bande dessinée, L'Autre Cercle, 2007
- Enquête statistique de l'Observatoire de l'Autre Cercle, 2006