

Compte rendu de la 13<sup>ème</sup> Journée Arc-en-Ciel  
Arc-en-Ciel Wallonie asbl

# Homo au travail : le rôle des syndicats

**Vincent Bonhomme**, *coordinateur de projets Arc-en-Ciel Wallonie asbl*  
**Yves Dario**, *Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme*  
**Thierry Bodson**, *Secrétaire de l'Interrégionale wallonne de la FGTB*  
**Luan Abedinaj**, *service Nouvelles migrations et diversité de la CSC*

Mars 2012



## Vincent Bonhomme, coordinateur de projets chez Arc-en-Ciel Wallonie

Evocation d'un témoignage : *un jeune homme fraîchement débarqué en tant qu'employé dans une entreprise de construction. Il y a une tradition, tous les vendredis, vers 16-17 heures, tout le monde converge vers le bureau du service achat pour boire un coup et discuter. C'est le moment de convivialité de la semaine. On parle de tout sauf du travail. On parle de ses projets pour le week-end, on parle de sa vie,... mais le jeune homme en question, alors que ça devrait être un moment de détente, lui, ça le rend assez mal à l'aise. Parce qu'il est en couple avec un autre homme. Et qu'il a peur des réactions des autres. Des commérages. De ce que pourrait en faire ses collègues ou ses supérieurs. Que ça ne nuise à sa carrière. D'autant qu'il a déjà entendu l'une ou l'autre blague lors de réunions... du coup il met en place toute une panoplie de stratégies d'évitement. Il va parler de sa "compagne", il va lui inventer un autre prénom, il va éviter les questions, se mettre un peu hors jeu pour éviter que les autres ne s'intéressent trop à lui.*

Des études suédoise, finlandaise et allemande ont montré qu'un *lesbigay* sur deux n'était pas *out* sur son lieu de travail. D'autres chiffres confirment cette tendance : 68 pourcents des citoyens de l'UE estiment qu'il est difficile pour les personnes homosexuelles de faire état de leur orientation sexuelle au travail (eurobaromètre spécial 263, 2007). Les raisons invoquées vont de la crainte d'être l'objet de moqueries à la peur du licenciement en passant par la peur de ne pas s'intégrer, d'être victime de harcèlement ou de se voir refuser des avantages ou promotions. Enfin, pour compléter ce petit tour d'horizon, deux tiers des citoyens de l'UE ne connaissent pas l'existence de lois interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle sur le marché du travail.

La Confédération européenne des syndicats (CES) semble avoir pris conscience de l'ampleur du phénomène puisqu'en 2009, son comité exécutif réuni à Bruxelles adoptait des recommandations visant à *promouvoir l'égalité des droits, le respect et la dignité pour tous les travailleurs quelles que soient leur orientation sexuelle ou identité de genre*. La Confédération résumait son point de vue en quatre axes :

- *les droits des gays et lesbiennes sont des droits humains et occupent une place centrale dans les activités syndicales ;*
- *les gays et lesbiennes sont souvent invisibles sur les lieux de travail et souvent leurs droits ne sont pas reconnus ou sont refusés ;*
- *la discrimination contre les travailleurs gays et lesbiennes n'est pas différente de la discrimination à l'encontre d'autres groupes ;*
- *le recrutement des travailleurs gays et lesbiennes contribue au renforcement des syndicats et à la représentativité de tous leurs membres et des travailleurs en général.*

L'Organisation internationale du travail, l'Agence des Droits fondamentaux de l'Union européenne, le Conseil de l'Europe, la Commission européenne mais également au niveau belge le CECLR ou les Conventions Collectives de Travail 38 et 95 ne disent pas autre chose.

Une prise de conscience et un réel intérêt pour la thématique semble donc émerger au niveau international. Il reste qu'en Belgique, nos organisations syndicales ne se sont pas encore pleinement emparées de la question. Un petit sondage sur notre site Internet depuis janvier 2012 montre que  $\frac{1}{4}$  des répondants *n'ont pas confiance en leur organisation syndicale pour traiter les discriminations faites aux gays et lesbiennes*. Plusieurs questions se posent dès lors. Comment rétablir cette confiance ? A travers quelles actions ? Est-il envisageable de concevoir des formations ou des campagnes de sensibilisations ? Et à l'attention de qui ? Des délégués syndicaux ? Des travailleurs eux-mêmes ?



La projection du documentaire suédois de l'association Fritt Fram vient illustrer plusieurs de ces constats.

## **Yves Dario, Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme**

Le CECLR a fait réaliser trois recherches dans ce domaine, présentées par Monsieur Dario :

- *Recherche exploratoire sur les représentations de l'homosexualité dans la fonction publique belge*<sup>1</sup>

Cette étude a pour objectif de cerner les stéréotypes et les préjugés à l'égard des gays et des lesbiennes et de mesurer le climat homophobe des Services Publics Fédéraux (SPF).

62 % des répondants n'osent pas dévoiler leur orientation sexuelle au travail. 30 % considèrent que faire son coming out au sein de l'administration fédérale aurait des effets négatifs sur la carrière professionnelle.

46 % des répondants entendent des blagues sur les personnes homosexuelles et 16 % de ces blagues ont été dites à l'encontre de personnes homosexuelles. 37 % des répondants ont aussi entendu des mots péjoratifs ou des insultes.

Les valeurs véhiculées dans l'administration imposent des comportements et des attitudes conformes à une norme tacite. La non-conformité à cette norme tacite décrédibilise l'individu et peut aller jusqu'à créer une véritable stigmatisation.

Parler de sa vie privée est vécu comme un moyen de créer des liens d'amitié. Ne pas en parler, revient à se protéger des moqueries et de la mise à l'écart. Ne pas parler de son orientation sexuelle équivaut à se protéger. Pourtant le coming out est considéré comme un facteur d'intégration pour autant qu'il se fasse de manière « soft ».

Les stéréotypes et préjugés à l'égard des personnes homosexuelles restent prégnants.

Lorsque problème il y a, les discriminations verbales sont les plus courantes. Elles prennent la forme de rumeurs, blagues et moqueries. Plus exceptionnellement, on retrouve aussi des comportements dysfonctionnels à l'égard du travail des personnes homosexuelles tels que la surcharge de travail ou le travail systématiquement rejeté ou à recommencer. Enfin, il faut citer des cas de harcèlement moral.

Les « personnes de confiance » ne semblent pas aptes à traiter des cas de discrimination à l'égard des personnes homosexuelles. La personne de confiance est perçue comme quelqu'un d'invisible, inconnue, proche de la direction et donc peu digne de confiance et ne possédant pas des moyens d'action concrets pour aider de manière efficace l'agent discriminé.

- *Discrimination des lesbiens dans le monde du travail*<sup>2</sup>

Dans un premier volet, cette recherche a analysé, auprès des travailleurs homosexuels, via une enquête par courriel, les expériences d'homophobie vécues sur le lieu de travail et les conséquences qui peuvent en résulter.

Dans un second volet, les données obtenues ont été comparées à celles de l'étude démographique générale Study on Income and Living Conditions 2005 d'Eurostat, pour la Belgique.

2497 personnes ont répondu à l'enquête en ligne.

---

<sup>1</sup> Recherche exploratoire sur les représentations de l'homosexualité dans la fonction publique belge, Cap – Sciences humaines, 2007

<sup>2</sup> Discriminatie van holebi's op de werkvloer : over inkomensverschillen, sectorsegregatie en het « roze » plafond, Universiteit Gent, 2008



Il ressort de l'enquête que, pour les 3/4 des participants à l'enquête, l'orientation sexuelle ne constitue absolument pas un critère sur lequel ils basent leur choix de carrière. Mais, les travailleurs les plus qualifiés ont davantage tendance à choisir une entreprise située dans un environnement plus tolérant envers l'homosexualité (par exemple, une grande ville) que ceux qui sont moins qualifiés. Dans les petites entreprises, on trouve un plus grand nombre de travailleurs qui ont déjà envisagé de créer leur propre société pour éviter l'homophobie.

Faire son *coming out* sur le lieu de travail a eu des conséquences positives surtout pour les hommes et les francophones alors que les travailleurs qualifiés n'ont souvent constaté aucun changement. Ceux qui font part d'une régression disent l'avoir surtout ressentie sous la forme d'un sentiment de malaise dans les interactions quotidiennes avec des collègues et des supérieurs.

De manière générale, on constate un taux d'expériences négatives significativement plus élevé pour les travailleurs âgés que pour leurs collègues plus jeunes : licenciement, promotion interne manquée, mise à l'écart pour des raisons d'organisation, rémunération plus faible pour un travail égal, reclassement, réaffectation ou mutation, démission forcée. Les hommes sont plus nombreux à ne pas avoir été retenus lors d'une procédure de sélection et à avoir manqué une promotion interne. Pour ce qui est de l'orientation sexuelle, on constate que 12% des répondants n'ont pas pu bénéficier de possibilités de promotion en raison de leur homosexualité. Les scores des hommes sont plus élevés pour toutes les formes de discrimination et ce type de discrimination est plus fréquent dans les grandes et moyennes entreprises.

Cependant, la discrimination emprunte aussi d'autres voies. L'enquête établit une distinction entre la discrimination implicite et explicite. La première prend la forme de rumeurs, d'allusions et de moqueries. Plus de 65 % des répondants en font état. Les auteurs sont principalement des collègues, des supérieurs hiérarchiques et des cadres supérieurs, surtout dans les grandes entreprises. L'homophobie explicite est moins fréquente, mais 12 % des répondants – davantage de francophones, de salariés de grandes entreprises, de travailleurs peu qualifiés et de plus de 45 ans – en font néanmoins état. Il s'agit de blagues homophobes et d'insultes personnelles, aussi bien verbales qu'écrites. 6% des francophones signalent même avoir subi des menaces verbales et 7.6 % des néerlandophones des cas de violence physique et sexuelle. Ici aussi, ce sont les collègues, les supérieurs directs et les cadres supérieurs qui sont mis en cause.

Enfin, l'étude a cherché à cerner les conséquences de ces discriminations, soit que la personne en ait été elle-même victime, soit qu'elle en ait été témoin. Près des trois quarts des répondants ont réagi par une plus grande prudence dans l'évocation de leur vie privée. D'autres conséquences très courantes sont des sentiments d'angoisse et de stress, de colère et de dépression. Les francophones mentionnent plus souvent des réactions d'angoisse, de colère et de prudence, les plus de 45 ans sont davantage sujets à des sentiments dépressifs. Les femmes ont un peu plus tendance à intervenir lorsque quelqu'un d'autre est victime d'homophobie.

- *Situations au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière*<sup>3</sup>

Cette étude exploratoire tente de mettre en évidence quelles sont les situations positives et/ou négatives vécues au travail par les personnes homosexuelles exerçant des fonctions manuelles, techniques ou ouvrières.

23 répondants ont été interviewés.

Quelques constats principaux peuvent être tirés de ces entretiens :

- Le premier est relatif à un conditionnement psychologique généré par les situations rencontrées par les ouvriers homosexuels. Dans ce que les répondants relatent, on identifie

---

<sup>3</sup> Situations au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière, HIVA, 2010



clairement des sentiments de crainte et d'anticipation qui se traduisent par un état de veille et de « screening » permanents par rapport à l'entourage professionnel. Les répondants mettent en œuvre des stratégies de vigilance pour contrer les situations où, de manière directe ou indirecte, leur orientation sexuelle devient sujette à des réflexions discriminantes dans le sens où elles mettent en avant le caractère singulier de l'homosexualité. Ces situations ne sont pas nécessairement mal vécues par les répondants (certains disent même les comprendre) mais leurs répétitions, leurs caractères parfois mal intentionnés, voire agressifs entraînent une fatigue et donc un mal-être au travail, voire parfois même plus (dépressions, phobies, etc.). Ce conditionnement psychologique traduit également des formes subtiles et moins facilement détectables d'homophobie contre lesquelles il est également plus difficile d'agir.

- Sur le lieu de travail, les répondants sont très fréquemment confrontés à des allusions, réflexions, blagues en rapport avec leur orientation sexuelle. On a observé que les répondants avaient parfois eux-mêmes recours à ce type de blagues pour prévenir ou atténuer d'éventuelles réflexions faites par des collègues quant à leur orientation sexuelle. Par ailleurs, le contenu des blagues entendues (ou faites) par les répondants reflète presque toujours des stéréotypes sur les personnes homosexuelles : les hommes efféminés, les femmes masculines et tout ce qui ne correspond pas aux prétendus standards des hommes et des femmes hétérosexuel-le-s, l'hypersexualité, la vie privée dissolue, les maladies infectieuses sexuellement transmissibles, etc. Sans en diaboliser l'existence, on peut penser que la fréquence de ces blagues et leur contenu systématiquement stéréotypé ne contribue pas au bien-être des personnes homosexuelles sur le lieu de travail.
- Dans des fonctions professionnelles où la force physique peut être une qualité et dans une culture professionnelle collective qui valorise les attributs masculins (notamment par la virilité), les hommes sont soumis à une contrainte que l'on peut qualifier de surmasculinisation. Les stratégies de vigilance mises en œuvre par les répondants (hommes) (pour éviter le dévoilement de leur orientation sexuelle et/ou prévenir le fait que leur orientation sexuelle ne soit mise en avant) se traduisent souvent par un comportement visant à ce que ces « qualités » ne puissent pas être remises en question (notamment en faisant « plus qu'il ne faut »), voire – pour certains – à se rassurer sur le fait de posséder et maîtriser ce qui est supposé caractériser un homme « masculin ». La nécessité ressentie par les personnes homosexuelles exerçant des fonctions ouvrières de devoir mettre en œuvre de telles stratégies ne traduit pas un sentiment de bien-être et d'intégration dans l'environnement de travail.

Le CECLR retire de ces études cinq recommandations :

- Les employeurs et les syndicats doivent mener réflexions et dialogues sur les normes et valeurs dominantes en leurs seins. Ces travaux doivent conduire à identifier les stéréotypes (principalement de genre) et les préjugés qui, de manière parfois silencieuse, sanctionnent les membres de ces institutions qui n'y correspondent pas.
- La lutte contre les discriminations doit être abordée de manière proactive. Elle doit se formaliser par une procédure souple de dénonciation de la discrimination, connue de tous et qui respecte l'anonymat et la confidentialité des travailleurs. Les comportements critiques, tels que les blagues, les injures ou les insultes, qui peuvent être blessants ou constituer une



atteinte à la dignité, peuvent aussi être traités par cette même procédure. Dans ce cadre, les rôles de la personne de confiance et du conseiller en prévention doivent être confortés voire renforcés.

- Le coming out est souvent difficile pour les travailleurs. C'est pourquoi les entreprises doivent prendre l'initiative de promouvoir une politique inclusive qui favorise la visibilité des lesbiens (dépliants ; affiches ; messages ; actions ; séminaires ; formations ; adaptation des documents relatifs aux contrats, conditions et organisations du travail ; invitations ; ...).
- L'orientation sexuelle est souvent considérée comme un thème sensible qui relève de la vie privée et pas de la vie professionnelle. Dès lors, on oublie trop souvent d'intégrer ce critère de discrimination dans les diverses actions de promotion de la diversité (charte diversité, plans diversité, mandats des services en charge de la diversité, ...). À titre d'exemple, il pourrait être intéressant que la Fonction publique intègre l'orientation sexuelle comme quatrième pilier de la diversité dans le cadre de ses actions.
- La création de groupes de travail ou de réseaux lesbiens internes peut constituer une plus-value dans l'environnement de travail. Ils donnent le signal que les lesbiens ont leur place dans cet environnement. Ils peuvent ainsi notamment apporter du soutien aux victimes de discrimination.

### **Thierry Bodson, Secrétaire de l'Interrégionale wallonne de la FGTB**

A l'heure actuelle, en Région wallonne, on ne relève qu'une initiative en la matière : exposition de LaLucarne.org de 2007. Récemment, les métallos de la FGTB ont diffusé une affiche sur laquelle on peut lire : "Ni blancs, ni noirs, ni jeunes, ni vieux, ni homos, ni hétéros,... tous camarades".

Thierry Bodson relève trois difficultés :

- l'homophobie est perçue comme un problème individuel trouvant difficilement place dans l'action collective. Thierry Bodson ne partage pas cette conviction.
- tendance à considérer que la problématique est réglée par la loi et ne mérite plus qu'on s'en occupe.
- discrimination perçue comme moins grave que les autres discriminations, voire futile.

De plus, l'organisation syndicale est perçue comme efficace pour ce qui concerne les revendications salariales et conditions de travail, beaucoup moins en dehors de ce cadre.

La personne de confiance n'est pas non plus efficace, et pas seulement sur la problématique de l'homophobie.

Plusieurs initiatives seraient à prendre :

- formations : sensibiliser les délégués de façon transversale en rappelant qu'il n'y a pas de discrimination plus ou moins importante qu'une autre ;
- la FGTB et la CSC ont mis sur pied des cellules de lutte contre les discriminations (deux équipes de quatre à cinq personnes) qui peuvent aider les délégués et qui pourraient initier une campagne ;

Thierry Bodson exprime également quelques craintes. Les difficultés économiques actuelles pourraient rendre ce type de travail plus compliqué car il paraît secondaire (certaines subsidiations pourraient être remises en cause particulièrement à la Région wallonne).

L'homophobie est toujours tapie et ressurgit quand il y a un problème qui survient.



## **Luan Abedinaj, responsable du service *Nouvelles migrations et diversité* au niveau francophone de la CSC**

Le service nouvelle migration et diversité de la CSC existe depuis trois ans dans le cadre de conventions existants entre la région wallonne et la CSC et la FGTB.

Trois axes de travail :

- information et sensibilisation ;
- formation d'une centaine de délégués par an ;
- enregistrement de plaintes et signalements, mais en trois ans, aucune n'a concerné l'orientation sexuelle.

Un outil est mis en place :

- carnet de bord égalité (2009) qui s'intéressait d'abord à l'égalité hommes/femmes mais qui couvre un plus large domaine à présent.

L'idée est de combiner des actions globales avec des actions plus spécifiques.

À noter que la revue de la CSC annonçait l'organisation de la Journée Arc-en-Ciel.

À noter également qu'un calendrier édité par la CSC reprend le 17 mai comme journée mondiale de lutte contre l'homophobie.

### **Quelques réflexions et perspectives issues du débat :**

1. En Belgique, la protection vis-à-vis du licenciement est beaucoup plus faible qu'on l'imagine. Il ne doit pas être motivé. La seule contrainte est de respecter le préavis. (Contrairement à ce qui est prévu en France). Dans ce contexte, le licenciement homophobe passe inaperçu.
2. L'injure n'est pas couverte par la loi antidiscrimination (même si des sanctions administratives existent au niveau communal, jusqu'à 250 euros d'amende).
3. Il existe des protocoles d'accord entre le Centre et les organisations syndicales.
4. La loi sur le harcèlement est en cours de révision.
5. Le cas de discrimination/harcèlement entre collègues est nettement plus délicat à gérer pour une organisation syndicale.
6. Il n'existe pas de relations structurées entre les organisations syndicales et les services de gestion des ressources humaines des entreprises, ce qui ne permet pas d'agir à ce niveau, sauf éventuellement à l'initiative personnelle des délégués.
7. L'argument économique a été utilisé dans une campagne menée par la Fondation émergence (Au travail, la diversité sexuelle, ça rapporte) => bien être et performance au travail.
8. Les services diversités de la CSC et de la FGTB travaillent ensemble et pourraient être mobilisés pour une campagne et/ou des formations, en partenariat avec l'associatif LGBT.
9. Un avis d'initiative pourrait être émis par le Conseil économique et social, par exemple dans le cadre de l'évaluation des lois et décrets anti-discrimination. Le CES pourrait aussi être mobilisé à l'occasion d'un cas d'homophobie flagrante sur un lieu de travail.

