



www.far.be

L'orientation sexuelle : objet de discrimination bien insidieuse ?

Introduction

Il est rarement possible pour les personnes en recherche de travail de prouver que les refus qu'elles essuient dans leur course à l'emploi (alors qu'elles répondent au profil demandé) est dû à leur orientation sexuelle. Il en est d'ailleurs de même lorsque celles-ci sont licenciées.

La loi récente du 23 février 2003 visant à lutter contre les discriminations en mentionnant spécifiquement ce type de discrimination donnait, on pouvait l'espérer, des moyens pour se faire entendre et lutter contre une exclusion qui n'exprime jamais les raisons réelles.

Une partie de cette loi a été abrogée en octobre 2004 par la cours d'arbitrage. Afin de se conformer à cette dernière et aux exigences imposées par l'Union européenne, un travail législatif est en cours. Il sera terminé en 2007. Gageons qu'elle n'affaiblisse pas les capacités de dépôt de plainte en ce domaine

Cependant, avec cette loi, le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme (CECLR) a vu ses compétences reconnues et élargies. Il est donc habilité à recevoir et traiter les plaintes concernant entre autres l'homophobie.

La loi contre les discriminations : une réponse à bien des questions

La loi contre toute forme de discrimination répond à un nombre important de demandes concrètes et légitimes :

- ne pas seulement avoir une protection légale contre la discrimination raciste, mais aussi contre la discrimination basée sur l'orientation sexuelle, le handicap, l'état de santé, l'âge...
- l'élaboration d'une définition large de la discrimination de fait, intentionnelle ou non.
- le glissement de la charge de la preuve

- la mise en place d'une procédure civile rapide visant à faire rapidement cesser la discrimination.

Évolutions des conventions collectives de travail concernant la discrimination sur le marché du travail

Convention Collective de Travail 38 (CCT 3)¹

Une enquête réalisée en 1995 au sein du Conseil National du travail a mis en évidence que la CCT 9 bis était un instrument insuffisamment utilisé, et que la CCT 38bis tombait en désuétude dans la région.
Cette convention Collective a été rendue contraignante et sa violation sanctionnée pénalement par la convention 38quater du 17.07.1999 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 08.10.1999.

Des initiatives régionales

Faisant suite à la promulgation de la loi du 23 février 2003 tendant à lutter contre les discriminations, au niveau régional, cette question a été intégrée au cœur du débat politique. Ces débats se sont traduits par la mise en œuvre de dispositifs particuliers, chaque région (Wallonie, Bruxelles et Flandres) développant des stratégies propres visant à rencontrer cette problématique de discrimination.

Plainte déposée par le Centre pour l'Égalité des Chances

En 2005, le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme a reçu 470 plaintes contre 374 en 2004², ce qui équivaut à une augmentation de 25%.

La ventilation des plaintes par critères de discrimination reste sensiblement pareille d'une année à l'autre. Vient en premier lieu le handicap suivi de » autres motifs. L'orientation sexuelle suit en troisième position et constitue 17% des plaintes. Comme en 2004, la plupart de plaintes concernent le secteur communication-medias et un nombre important concerne également l'emploi et le travail.³

¹ CCT n°38 du 06.12.83 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs, modifiée par la CCT n°38bis du 29.10.91, CCT n°38ter du 17.07.98, CCT n°38quater du 14.07.99

² Rapport du centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme 2005

³ Rapport centre pour l'égalité...ib cit.

A titre d'exemple, en 2001⁴, Le centre avait décidé de déposer plainte contre le Cardinal Gustaaf Joos, pasteur à Landskouter, dans la commune d'Oosterzele.

Le centre a introduit la plainte auprès du Parquet de Gand pour insulte (art. 448 du Code Pénal) et a demandé également l'application de l'art. 12 de la loi anti-discrimination. Cet article donne la possibilité au juge de doubler la peine minimum « *lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race (...), de son orientation sexuelle, (...)* ».

Le Centre estime inacceptable de traiter 90% des homosexuels et des homosexuelles de « *pervers sexuels* » et de considérer les 10% restant comme de pauvres personnes ayant besoin d'aide. Faits aggravés par le maintien des propos par le Cardinal qui répète ses propos dans plusieurs autres médias et face aux caméras.

D'autres plaintes concernant le monde du travail qui sont également parvenues au Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme. :

Un jeune homme travaille depuis un an comme infirmier dans une maison de repos (chrétienne), ses employeurs se disent très contents de ses services. Après avoir confié à l'infirmier en chef son orientation sexuelle, éclatent des plaintes pour agression, insolence et désobéissance. On prétend que le jeune homme est malade, qu'il doit prendre des médicaments et consulter un psychiatre. On prétend qu'un homosexuel que ne peut rester dans une maison de repos, que les vieilles personnes ne le comprendraient pas. Finalement, le jeune homme est licencié pour cause de « réorganisation ».

La directrice d'une école libre a été licenciée après que le conseil d'administration de l'école eut appris qu'elle vivait avec une femme dans une ville éloignée de l'école.

Les perceptions dans le monde du travail face à la discrimination selon l'orientation sexuelle.

Nous reprenons ci-après les résultats de deux enquêtes : l'une qui concerne spécifiquement l'homophobie dans l'enseignement et l'autre qui s'adresse à des représentants des travailleurs. Cette dernière enquête prend en considération tous les types de discriminations dans le monde du travail.

⁴ Rapport du centre pour l'égalité des chances 2001

Enquête faite dans la région de Gand dans l'enseignement supérieur et universitaire

L'homosexualité dans l'enseignement :

95% des enseignants qu'ils soient nommés ou non pensent qu'il est important de ne pas avoir à cacher sa vie privée pour différentes raisons telles que l'honnêteté, la reconnaissance des différences...

Cependant 54% des enseignants homosexuels cachent leur homosexualité car ils ont **peur** de perdre leur emploi et 3,1% ont **très peur** de perdre leur emploi, enseignements catholique et public confondus.

Les travaux de recherche concernant l'homophobie ne sont pas légion mais les phénomènes de discrimination sont aussi discrets tout en étant bien présents.

La recherche réalisée par le département de SOCIAAL-AGOGISCH WERKSTEUNPUNT ONDERZOEK & DIENSTVERLENING intitulée "Etude sur la situation des Holebi enseignants en Flandre"⁵ nous renseigne sur les comportements homophobes dans l'enseignement supérieur et dans l'enseignement universitaire.

Nous avons repris les résultats concernant les types de comportements discriminatoires rencontrés ainsi que les résultats concernant les attitudes vis à vis des Holebi (homosexuels, lesbiennes, bisexuels).

Comportements discriminatoires auxquels en général sont confrontés les enseignant(e)s homosexuels :

Le comportement le plus fréquemment rencontré, 57,6%, est le fait de raconter des « plaisanteries » ayant comme sujet l'homosexualité homme ou femme. Viennent ensuite la curiosité malsaine (47,2%) et les potins (42,3%) à quasi-égalité.

La violence verbale est fréquente à 25,6%. Les moqueries et les comportements d'évitement sont rencontrés à presque la même fréquence, 19,3% pour les premières et 18,4 % pour les seconds. La violence physique bien que peu importante représente encore 5,1% précédée par des menaces physiques ou l'exclusion.

Les comportements discriminatoires le plus souvent rencontrés par les enseignant(e)s homosexuel(le)s interrogé(e)s venant **du pouvoir organisateur**, sont avec la même importance les potins (6.8%), la curiosité

⁵ UNIVERSITEIT GENT, Vakgroep Sociologie 1998-1999, Project PBO97/26/157 'Een beleidsgerichte algemene survey van Vlaamse homoseksuele mannen en vrouwen'. BASISRAPPORT
Oprichtgever: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Cel Gelijke Kansen. Projectleider: Prof. Dr. John Vincke. Wetenschappelijk Medewerker: Lic. Peter Stevens

malsaine et le refus de promotion (6,7):. Les violences verbales et les moqueries sont mentionnées par 5% des personnes interrogées. L'un et l'autre comportement se superposant sans doute quelquefois. La moquerie ne pourrait-elle pas quelquefois être assimilée à de la violence ? Mais les résultats de l'enquête ont bien différencié ces comportements.

Les comportements d'évitement viennent ensuite avec 4.7% suivis des dégâts à la propriété(3,4) et l'exclusion. (3,3). La menace physique est également mentionnée pour terminer par 1,7% des personnes interrogées.

On pourrait émettre l'hypothèse que les comportements discriminatoires qui pourraient être considérés comme bénins sont les plus utilisés comme si il y avait une hiérarchie dans les types de discriminations. Certains, comme la menace physique, seront alors considérés comme « plus » graves.

Les comportements **venant de la direction** semblent se différencier de ceux des pouvoirs organisateurs. Aucun comportement de menace physique n'est mentionné et les blagues ou mauvaises plaisanteries sont aussi nombreuses que les comportements d'exclusion et quasiment aussi fréquentes comme pour les pouvoirs organisateurs. Par contre les violences verbales sont presque un cinquième de fois moins nombreuses que celles soulignées pour le pouvoir organisateur.

Les blagues (24,9 %) et les potins (22 %) sont les deux comportements de discrimination les plus fréquemment rencontrés **venant de la part des collègues**. Venant ensuite la curiosité exagérée (18,4 %) et les potins. Les autres comportements de discrimination sont en dessous de la barre des 10 %. Et si on pouvait donner des niveaux de « gravité » aux types de comportements, on constaterait que ces derniers ont un niveau de « gravité » plus important que les précédents allant même jusqu'au dégât à la propriété (0,7%).

Les comportements les plus fréquents venant de **la part des élèves** sont comme ceux venant de la part des collègues : Potins (28,2%), les blagues (27,7%) et la curiosité exagérée (18,8%). Les violences verbales sont nettement plus fréquemment rencontrées venant de la part des élèves que venant de la part des autres groupes de l'école (pouvoir organisateur, direction, collègues) (18,7%). La violence physique, les dégâts à la propriété et les menaces physiques sont les comportements discriminatoires les moins souvent rencontrés, ils sont mentionnés à moins de 2%.

Au regard des différents résultats, nous pouvons conclure que la population des enseignants Holebi qui ont plus ou moins déclarés leur homo ou bisexualité éprouve le plus fréquemment des comportements discriminatoires de différents types de la part des élèves et des collègues.

Enquête auprès de représentants des travailleurs : Discrimination selon l'orientation sexuelle taboue ou ignorée.

Nous avons réalisé une enquête auprès d'une centaine de représentants des travailleurs issus de différents secteurs : métallurgie, banques, commerce, grande distribution, , secteur public. (80 % hommes, 20 % femmes).

Lors de présentation de la loi, nous avons insisté sur la différence entre la discrimination directe et indirecte afin de les rendre plus attentifs à ces deux aspects. Il nous a semblé intéressant de les interroger sur l'ensemble des discriminations afin d'avoir d'abord une vision globale de leur perception et avis sur l'ensemble des discriminations reprises par la loi et de mettre en évidence leur perception par rapport à notre objet d'étude spécifique : l'homophobie.

Plus de la moitié des personnes interrogées n'ont pas été informées de la loi du 25 février 2003. Cependant la moitié des personnes affirme être plus attentives aux discriminations dans l'entreprise alors que moins de 10 % n'ont pas changé d'attitude. Sans doute, le contexte de pénurie d'emploi et de restructurations répétées favorisant les discriminations, rend les représentants des travailleurs plus attentifs à ce phénomène.

Les types de discriminations les plus fréquentes

Selon la perception des représentants des travailleurs interrogés, la discrimination très fréquemment rencontrée est celle ayant trait à la couleur de la peau (32), ensuite le handicap (26), le sexe et l'origine nationale ou ethnique. L'orientation sexuelle est citée 18 fois au même niveau que l'état de santé et la caractéristique physique.

L'origine nationale et ethnique a le score le plus important dans la catégorie « fréquemment rencontrée » (52). La couleur de la peau (48), l'état de santé (46), le handicap (44), une caractéristique physique (42) sont celles qui sont ensuite citées dans le niveau d'échelle « fréquent ». Les convictions religieuses sont citées 34 fois.

L'orientation sexuelle est citée 28 fois presque à équivalence avec la discrimination selon l'âge (26)

Types de discriminations rencontrées (directe/indirecte)

L'orientation sexuelle est en avant dernière position, citée 18 fois lorsqu'il s'agit de discrimination directe par contre, elle est en seconde position par ordre d'importance quand il s'agit de discrimination indirecte (24).

Interventions des délégués face à des problèmes de discrimination

Les formes de discrimination sont le plus fréquemment verbales. (Mauvaises plaisanteries, agressivité verbale).

Les discriminations le plus souvent rencontrées viennent du même niveau hiérarchique (ouvriers 54) (employés 50). Plus on monte dans la hiérarchie, moins les interventions des délégués sont nombreuses. Il est vrai que ceux -ci sont plus fréquemment en contact avec les ouvriers et les employés qu'avec les cadres et la direction.

Lieux où les comportements de discrimination (directe ou indirecte) seraient ou sont plus fréquents. (Au quotidien, à l'embauche, pour une promotion, pour la formation)

On constate qu'**au quotidien** et de **manière légère** comme une sorte de banalisation de la moquerie ou de la plaisanterie « appropriée ». Les femmes sont le plus souvent citées (26). Viennent ensuite « la race et la couleur de la peau » (20) et « l'état de santé » (22). L'origine nationale et ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap et une caractéristique individuelle sont cités 18 fois. La conviction religieuse et l'état de santé sont cités plus de 10 fois mais moins que les discriminations précédentes.

Il est cependant à remarquer qu'**au quotidien de manière plus soutenue (moyen)** l'origine ethnique et nationale est citée 16 fois. La conviction religieuse et l'état de santé 12 fois, l'âge 10 fois. Les autres types de discrimination dont **l'orientation sexuelle** sont cités moins de 10 fois au degré moyen.

A l'embauche, les types de discrimination les plus souvent cités sont **l'âge** (44 fois en tout), **le handicap** (40) et **la race et la couleur de la peau** (38). L'orientation sexuelle est reprise 14 fois dont 10 fois au degré léger. Elle ne semble pas être un facteur premier de discrimination bien que celle-ci soit effectivement présente.

Conclusions.

Le caractère insidieux de la discrimination montre la complexité du processus discriminatoire et de là, la difficulté de mettre en œuvre des mesures efficaces pour lutter contre elle.

Cet aspect insidieux est sans doute encore plus impalpable pour des types de discriminations tels que l'homophobie qui n'est certainement pas un phénomène récent mais comme le fait homosexuel est de moins en moins tabou, il s'exprime davantage, la discrimination également. La loi récente de février 2003 incluant de nouvelles formes telles que l'homophobie, l'état de santé, l'âge en est sans doute un reflet.

Dans l'entreprise, des phénomènes d'homophobie se rencontrent, mais ne sont pas les plus fréquents, venant après la couleur de la peau, le sexe et l'origine ethnique. Si on ne peut généraliser à partir d'une enquête auprès d'une centaine de délégués cependant différentes questions surgissent :

Est-ce réellement un épiphénomène particulièrement dans le milieu du travail ? Le phénomène pourrait être plus important mais comme le font remarquer la majorité des homosexuels enseignants interrogés, il est préférable de ne pas afficher son orientation sexuelle, c'est une manière de limiter la discrimination.

Une autre hypothèse émerge également les formes de discrimination « légère » telle que les plaisanteries, où la « gentille moquerie » seraient banalisées et non considérées comme discriminatoire. Ces comportements

ordinaires sont alors non seulement difficiles à éradiquer mais aussi difficiles à faire reconnaître tant dans la vie que dans le milieu du travail.

La lutte contre toute forme de discrimination implique une lutte contre un courant de marginalisation et de rejet que favorise la situation économique. Il est donc important que les acteurs sociaux politiques mais aussi économiques s'impliquent dans cette action.

C'est la culture même de l'entreprise qui doit se transformer pour supprimer tout acte de discrimination. Car l'action répressive que permet la loi peut sans doute jouer un rôle dans ce sens mais elle ne sera jamais suffisante pour bannir la discrimination.