



PARLEMENT EUROPÉEN
Bureau d'information pour le Sud-Est

Les midis du Parlement européen

Comment lutter contre l'Homophobie sur le lieu de travail ? Marseille

Mardi 15 mai 2007

Intervenants invités : M. Hussein BOURGI (Président du Collectif national contre l'homophobie et pour l'égalité des droits) – Mme Yolande ESKENAZI, Déléguée régionale PACA de la HALDE – M. Pierre EXCOFFON, membre de l'Observatoire des bonnes pratiques en entreprise de l'Autre Cercle

Le débat commence à 12 h 17.

Mme COUSTET.- Je vous souhaite la bienvenue à la troisième édition des Midis du Parlement européen. Nous avons aussi souhaité organiser ce Midi du Parlement européen sur la lutte contre l'homophobie en raison de la proximité de la date de la journée mondiale de la lutte contre l'homophobie. Cette journée mondiale aura lieu le 17 mai, c'est dans ce cadre que la direction de l'information du Parlement européen organise des événements sur ce thème, et nous sommes heureux de le faire pour la première fois à Marseille en consacrant un Midi du Parlement à cette question. Cette conférence s'inscrit aussi dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances, et c'est pourquoi nous sommes heureux d'avoir avec nous Yolande ESKENAZI, responsable en région de la HALDE.

Deux mots pour présenter nos intervenants.

Hussein BOURGI est le président du Comité national de lutte contre l'homophobie, c'est un militant associatif. Il va nous présenter l'état du droit européen sur la question de la non-discrimination, et en particulier de la discrimination en raison de l'orientation sexuelle. Il est important qu'il nous présente ce cadre, parce qu'à l'origine de la législation qui permet

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



aujourd'hui en France de lutter contre les discriminations, il y a des textes européens qui sont très forts et il nous les présentera.

Puis Yolande ESKENAZI prendra la parole brièvement pour nous présenter la HALDE, qui est l'émanation de ce droit européen. Je le répète, nous sommes très heureux de l'avoir avec nous aujourd'hui.

Enfin Pierre EXCOFFON nous présentera les bonnes pratiques en entreprise : il ne s'agit pas seulement de lutter contre l'homophobie, mais plutôt d'agir pour la diversité. Il est important de présenter ce que l'on peut faire dans l'entreprise pour promouvoir cette diversité.

Enfin nous laisserons la place à vos questions, qui constituent la majeure partie de ce rendez-vous. Nous terminerons comme toujours par un moment de convivialité qui vous permettra de vous restaurer avant de retourner à vos occupations.

Je vous remercie et je laisse la parole à Hussein BOURGI.

M. BOURGI.- Bonjour à toutes et à tous, merci beaucoup à Isabelle et Franck ainsi qu'à toute l'équipe du Bureau du Parlement européen pour la région Sud-Est d'avoir pris l'initiative d'organiser cette rencontre d'aujourd'hui sur ce sujet, la lutte contre l'homophobie dans le milieu professionnel.

Comme l'a dit Isabelle COUSTET en introduction, la journée mondiale de lutte contre l'homophobie aura lieu ce jeudi 17 mai. Je me permets de faire un rappel : pourquoi le 17 mai, c'est parce que c'est le 17 mai 1990 que l'OMS a retiré l'homosexualité de la liste des maladies mentales. L'homosexualité a en effet été considérée comme maladie mentale par l'OMS jusqu'en 1990. Dans ce domaine la France a été précurseur, je rappelle que l'homosexualité a été retirée de la liste des maladies mentales dès 1983 par Jacques RALITE, ministre de la santé de l'époque. Lorsque les militants associatifs que nous sommes en France et dans le monde ont pris l'initiative de créer une journée mondiale de lutte contre l'homophobie, il fallait trouver une date symbolique et la date qui faisait consensus à l'échelle internationale a été le 17 mai 1990. La première journée mondiale de lutte contre l'homophobie a ainsi eu lieu le 17 mai 2005, cette année en est donc la troisième édition.

Dans la lutte contre l'homophobie il y a plusieurs acteurs : il y a les militants associatifs, mais c'est aussi les institutions. C'est grâce aux lois et aux outils que les institutions européennes et nationales nous donnent, que les militants associatifs peuvent lutter contre l'homophobie et saisir les autorités régulatrices que sont la justice, la police et bien d'autres.

Je vais parler d'abord de la réalité que recouvre l'homophobie au travail, puis des textes.

L'homophobie au travail : on pourrait se demander quel est le besoin, quelle est l'utilité de parler de son homosexualité ou de son orientation sexuelle dans le monde du travail, puisque le milieu professionnel est censé être un lieu asexué, on est là pour travailler, produire des richesses, faire du chiffre d'affaires, vendre des produits ou des services, mais pas pour parler de sa vie privée. Or, on se rend compte très vite que malgré ce principe qui veut théoriquement que le milieu professionnel soit asexué, il est surtout hétéro-normé. De la discussion à la machine à café le matin, en passant par les photos famille que l'on pose sur

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



le bureau, les discussions que l'on peut avoir sur le petit qui va naître ou le baptême de l'enfant que l'on prépare, en passant par le week-end ou les vacances que l'on raconte aux collègues, très rapidement la vie personnelle et privée est très présente dans le monde de l'entreprise. Il ne faut pas le regretter, c'est ainsi, les hommes et les femmes ont besoin de se connaître, ce sont des règles de sociabilité, on échange sur ce qui nous est cher et ceux qui nous sont chers, et on parle naturellement de ses proches et de ceux qui partagent notre vie. C'est ainsi que par petites touches invisibles et successives le monde du travail crée et reproduit des normes et du conformisme. Les hétéros vivent et parlent librement de leur sexualité, de leur vie familiale, de leurs femmes ou de leurs maris, ou à leurs femmes ou leurs maris au téléphone, alors que lorsqu'on est homosexuel on doit faire attention aux mots que l'on utilise, et à se conformer à cette norme et à ce moule que le milieu professionnel reproduit à sa façon. Il ne faut surtout pas être découvert, parce que la découverte de sa différence peut être quelque chose d'assez transgressif.

On rencontre une autre évolution dans le milieu professionnel, c'est qu'il y a une tertiarisation de l'économie, avec le développement du secteur des services, et des contacts de plus en plus fréquents que cela implique. Cela fait aussi progresser la porosité entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Dans le secteur des services le salarié doit échanger, séduire, nouer des liens, négocier, il doit créer du rapport humain. Pour cela il doit aussi se dévoiler un peu. Je passe sur les invitations à dîner, sur les dîners d'affaires, sur les séminaires avec les conjoints, sur toutes les manifestations qui sont organisées par le comité d'entreprise, de l'arbre de Noël jusqu'à des soirées au cours desquelles les salariés sont invités à venir avec leurs conjoints et leurs enfants. La personne homosexuelle vit très difficilement ces situations et ces invitations, lorsque son homosexualité n'est pas connue, est tue dans le milieu dans lequel elle travaille.

La stratégie choisie par beaucoup d'homosexuels est celle du déni ou de l'autocensure, ils ne disent rien et ne laissent rien transparaître. Mais très rapidement cette attitude peut être interprétée comme un manque de sociabilité, c'est quelqu'un qui est introverti, qui ne se mélange pas et ne participe pas aux activités collectives qui sont proposées. D'autres, pour ne pas se voir reprocher ce genre de choses et éviter les remarques du genre *"tu ne viens jamais avec nous aux repas le soir"*, ou *"ta femme ne vient jamais, elle nous snobe"*, etc., adoptent une autre stratégie qui est celle du camouflage, qui consiste à s'inventer des vies que l'on n'a pas. Cela va assez loin puisque certains d'entre eux (ou d'entre elles) vont parfois jusqu'à inviter un meilleur copain ou une meilleure copine qui va venir à des repas ou des sorties en se faisant passer pour le conjoint ou la conjointe du moment, pour donner le change et être aussi normatif et "normal" que les autres collègues de travail hétérosexuels.

Par ailleurs, on parle beaucoup de diversité, c'est un concept très à la mode. Considérons la sémantique depuis quelques années en France : pendant longtemps on a parlé de lutte contre les discriminations, mais cela a été considéré comme politiquement incorrect, et on a remplacé la notion de lutte contre les discriminations par un autre mot, l'égalité des chances. C'est plus positif, cela recouvre les mêmes réalités mais on positive le message, et d'une certaine façon on éclipse ou on voile le concept de lutte contre les discriminations, qui est un peu là pour rappeler parfois notre mauvaise conscience. On affirme alors que c'est beaucoup plus positif, et que pour communiquer positivement on va parler d'égalité des chances et beaucoup moins de lutte contre les discriminations. Il y a donc eu un glissement sémantique.

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



On parle beaucoup de diversité en France, mais quand on interroge les chefs d'entreprise et les DRH, la définition de la diversité dans leur esprit est vraiment très réduite et très restreinte. Souvent elle concerne uniquement les minorités visibles, l'une des premières considérations prises en compte étant la parité dans le monde de l'entreprise : on essaie de recruter à part égale des hommes et des femmes. On essaie d'y arriver, la parité n'existe toujours pas, je n'insisterai pas sur toutes les discriminations et les inégalités que subissent les femmes dans le monde de l'entreprise en termes d'évolution de carrière, mais des efforts sont faits en matière de recrutement de femmes. La diversité, depuis quelques années, c'est aussi de plus en plus les minorités dites visibles, c'est-à-dire issues d'origine étrangère, on parle beaucoup de couleur de peau. Et très rapidement on se rend compte que la diversité se réduit uniquement à ces deux points-là, les femmes et les personnes de couleur. Quant à la diversité des personnes en raison de l'orientation sexuelle, on n'en parle pas du tout, quasiment à égalité, même si les entreprises font de plus en plus d'efforts, avec l'invisibilité des personnes handicapées : très peu d'entreprises font des efforts pour recruter des personnes handicapées, certaines préfèrent même parfois payer des amendes. Du coup on a une diversité réduite aux femmes et aux minorités de couleur.

De ce fait il y a toujours dans le monde de l'entreprise cette présomption d'hétérosexualité. Quand un nouveau salarié arrive, il est présumé être, comme la majorité de l'équipe, hétérosexuel. Cette présomption, comme je vous le disais tout à l'heure, est distillée par touches successives et peut devenir carrément une injonction : on pose des questions, et la stratégie utilisée par pratiquement un homosexuel sur deux, qui consiste à cacher son homosexualité, fait que ces homosexuels vivent de plus en plus difficilement cette injonction à l'hétérosexualité, parce qu'ils sont toujours amenés à se justifier sur la raison pour laquelle ils ne participent pas aux activités collectives, ou sur leur célibat (alors qu'en réalité certains ont quelqu'un dans leur vie privée, mais comme cette personne est du même sexe ils ne veulent pas le dévoiler). On passe donc de la présomption à l'injonction et parfois l'injonction peut devenir carrément oppressante.

J'ai parlé d'un homosexuel sur deux: ces chiffres sont indicatifs, parce qu'en France on n'a aucune étude faite avec tout ce que la rigueur intellectuelle et scientifique exigerait pour avoir de vrais chiffres. Une étude actuellement en cours, soutenue par la HALDE, doit être rendue en mai ou juin et nous apportera des résultats intéressants. Cela dit, dans les enquêtes faites en France, quand on interroge les gens qui ont fait le choix de dévoiler leur homosexualité dans le milieu professionnel, un sur cinq seulement déclare que l'annonce de son homosexualité a conduit à une détérioration dans sa vie professionnelle (cela peut très bien être un ressenti, je n'affirme pas que ce soit fondé). Quatre sur cinq disent que rien n'a changé ou qu'il y a parfois eu une légère amélioration, car ils ont pu parler plus librement.

Je me suis penché sur des études faites par d'autres pays qui sont plus en avance, comme le Royaume-Uni, le ministère de l'emploi en Suède, mais aussi le Québec, qui a une politique volontariste très ancienne en matière de lutte contre toutes les discriminations. Une enquête faite il y a quelques années auprès de 800 personnes a conduit à classer trois types de situations.

La première est la représentation hétéro-sexiste, hétéro-normée, c'est l'héritage de 2000 ans de culture judéo-chrétienne, avec des clichés et des préjugés. Line Chamberland, la

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



sociologue qui a mené l'étude, dit que la représentation hétéro-sexiste mêle à la fois des clichés et des préjugés : l'hyper-sexualisation des homosexuels, qui sont considérés comme ayant une sexualité débridée, comme étant instables sexuellement et affectivement, donc peu à même d'être facteurs de stabilité dans le monde de l'entreprise ; ils sont considérés comme étant hédonistes ; comme étant plus favorisés financièrement par rapport aux autres salariés de l'entreprise, parce qu'ayant moins de charges (qui dit homosexuel dit pas d'enfants), donc un pouvoir d'achat plus important ; ce pouvoir d'achat plus important suscite des politiques marketing qui s'adressent exclusivement aux homosexuels pour leur vendre des loisirs, de la consommation de biens et de services, et c'est un couteau à double tranchant : en effet, avec le même argument de cette prétendue richesse et de l'absence de charges, d'autres personnes en prennent ombrage et disent *"vous ne participez pas à la reproduction et à la pérennité de la société, vous avez un mode de vie insouciant, moins de charges, moins de responsabilités à assumer, pas de contraintes"*. Cette situation peut donc provoquer de l'envie ou de la jalousie, et des réactions négatives. Cette hyper-sexualisation peut aussi conduire à une confusion entre l'homosexualité et la pédophilie : les choses ne sont pas très claires.

Une deuxième situation est celle de l'homophobie diffuse, qui passe par les moqueries, les railleries, les commentaires désobligeants, pas nécessairement adressés directement aux salariés homosexuels, ce sont des blagues que l'on peut faire, et que le salarié ait ou non dévoilé son homosexualité, il les reçoit en plein dans la figure et les prend au premier degré pour lui. Je voudrais faire un parallèle entre l'homophobie et le sexisme, car cela va souvent ensemble. Dans la vie de l'entreprise comme dans la vie de tous les jours, lorsqu'il y a des blagues à caractère sexiste ou machiste qui fusent et qu'une femme intervient pour y mettre un terme ou pour protester, on lui rétorque souvent qu'elle manque d'humour, on la taxe de pétroleuse, de féministe, etc. - le mot "féministe" étant connoté péjorativement. Le fait d'intervenir lorsqu'on entend des blagues sexistes ou homophobes vous fait passer pour un vilain moralisateur, un empêchement de s'amuser en rond, et on vient casser l'ambiance. Dans le monde de l'entreprise, beaucoup d'homosexuels n'ayant pas dévoilé leur homosexualité ne réagissent pas, mais vivent difficilement cette succession de blagues à caractère homophobe un peu lourdes. La sociologue québécoise appelle cela l'homophobie diffuse. C'est stressant et lourd à supporter, du coup les gens ne disent rien, s'enferment dans leur bureau et évitent d'aller jusqu'à la machine à café pour ne pas subir ce genre de blagues.

La troisième situation est celle de l'homophobie au quotidien, celle des discriminations et des agressions directement orientés vers la personne dont on a découvert ou soupçonné l'homosexualité. Cela va de la petite entreprise jusqu'à la plus grande, privée ou publique. La petite entreprise est un cas que nous avons eu à traiter à Montpellier, puisque le collectif contre l'homophobie que je préside est une association qui a 10 ans et regroupe des personnes physiques mais aussi des organisations associatives ou syndicales qui militent en faveur des droits des homosexuels sur la région de Montpellier au début, puis dans toute la France. L'un des premiers témoignages que nous avons reçus était celui de Valérie, une préparatrice en pharmacie de Sète (Hérault), qui travaillait depuis cinq ans dans une officine. Tout se passe très bien jusqu'au jour où une cliente aperçoit Valérie à l'arrière de l'officine, elle l'interpelle, la salue, échange quelques mots avec elle, puis Valérie retourne à son poste. La pharmacienne demande à la cliente si elle connaît Valérie, et la cliente répond que ses ex-beaux-parents étaient ses voisins ; la pharmacienne dit qu'elle savait en effet qu'elle avait

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



divorcé, et la cliente précise qu'elle est maintenant en ménage avec une femme : involontairement, elle annonce ce que la salariée avait toujours caché à son employeur. L'employeur savait que son employée avait divorcé mais découvre le fait, qui la trouble et va la conduire dans un processus de harcèlement et de discrimination, qu'elle vivait en couple homosexuel. A partir de là va se mettre en place un dispositif de harcèlement, où l'employeur va commencer par reprocher à sa salariée d'avoir trahi sa confiance en ne lui disant pas qu'elle était homosexuelle, ni au moment de l'embauche ni, ce qui était pire encore, au cours des cinq ans écoulés : elle considérait cela comme un manque de confiance à son égard, et a fini par déclarer que cela allait contre ses convictions morales et que Valérie devait donc démissionner. Dans cette PME de trois salariés, où il n'y a ni délégué du personnel ni délégué syndical, on se retrouve dans un huis-clos, avec l'autre salariée qui est témoin mais n'ose pas réagir, et très rapidement Valérie va faire une dépression nerveuse ; c'est ainsi que l'affaire va atterrir devant le Conseil des prud'hommes de Sète et la Chambre sociale de la Cour d'appel de Montpellier.

Le deuxième cas sur lequel nous avons été interpellés - et là je vais mettre en cause certains délégués du personnel ou syndicaux, qui en l'occurrence existaient mais n'ont pas fait leur travail - c'est à la Poste à Montpellier. C'est une factrice qui s'appelle Marie-France, qui arrive au centre de tri après y avoir obtenu sa mutation. C'est un grand hangar, où il y a 100 postes pour les 100 facteurs qui distribuent le courrier dans l'agglomération de Montpellier. Elle sympathise avec ses collègues, jusqu'au jour où l'un d'eux, en distribuant le courrier dans son immeuble sans savoir qu'elle habite là, car elle a un nom très répandu, tombe nez à nez avec elle dans la cage d'escalier ; elle le salue puis ils se séparent. Le lendemain, quand il revient, il demande à la concierge si elle habite ici depuis longtemps, et la concierge répond qu'elle a emménagé depuis deux ans mais que sa copine est là depuis beaucoup plus longtemps. Il rentre au centre de tri postal avec le scoop du jour et annonce à tous ses collègues, au bistrot d'en face, qu'il a découvert que Marie-France était lesbienne. Cela fait le tour de tous les facteurs. Dans les semaines qui suivent (ce ne sont pas des bureaux fermés, mais un hangar que l'on partage avec des tables côtes à côte où l'on trie le courrier), Marie-France va trouver des photos pornographiques tantôt de femmes nues, tantôt d'hommes nus, ou des magazines pornographiques, posés sur sa table. C'est une façon de lui faire comprendre qu'on a découvert le secret qu'elle cachait. Marie-France les met à la poubelle, mais cela va aller beaucoup plus loin encore : elle va trouver de la morue dans les tiroirs de son bureau. Jusqu'au jour où elle va faire une dépression nerveuse, et c'est ainsi qu'elle nous contacte. Ce qui m'a beaucoup frappé, c'est que dans ce centre de tri toutes les organisations syndicales étaient représentées et qu'aucune d'entre elles n'a réagi. Lorsque j'ai interrogé les élus, ils m'ont répondu qu'elle n'avait pas demandé d'assistance et qu'ils n'y avaient pas prêté attention, car ce n'étaient que de mauvaises blagues : puisqu'elle n'avait pas protesté et n'avait rien demandé, ils n'étaient pas intervenus. Le chef d'équipe a dit de son côté que si elle le vivait mal elle n'avait qu'à venir se plaindre.

Le troisième exemple concerne le ministère des finances qui vient d'être épinglé et interpellé par la HALDE sur un cas de discrimination homophobe avérée dans l'activité professionnelle.

C'est dire qu'il y a des situations plus nombreuses qu'on ne l'imagine, mais très peu sont connues et portées à la connaissance du public et des institutions judiciaires. A titre

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



d'exemple, 15 à 20 % des appels reçus à SOS homophobie chaque année concernent des discriminations subies dans le monde du travail.

Si l'on a aujourd'hui un léger mieux depuis quelques années c'est grâce au Parlement européen, aux institutions européennes, puisque dans le préambule de la constitution de 46 comme dans celle de 58 il n'y a aucune référence aux discriminations liées à l'orientation sexuelle, les seules discriminations visées alors dans les textes constitutionnels français étant liées à l'origine, la race et la religion. Il a fallu attendre le début des années 80 et jusqu'en janvier 2006 et avril 2007 pour que le Parlement européen vote plusieurs résolutions successives invitant les Etats-membres à agir activement en dépénalisant l'homosexualité, et surtout en mentionnant l'orientation sexuelle comme un motif de discrimination passible de poursuites pénales comme les autres. Il demande aux 25 Etats-membres de lutter de façon transversale contre toutes les discriminations et de ne pas avoir une approche restrictive de la notion de discrimination. Cela passe par des résolutions qui, même si elles n'ont pas une force contraignante, finissent par créer un climat qui est propice à l'évolution législative dans les Etats-membres.

A côté de ces résolutions il y a eu ensuite un texte très important du 27 novembre 2000, la "directive européenne portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail"¹, qui a invité tous les Etats-membres à mettre leur législation en conformité avec la nécessité de lutter contre toutes les formes de discriminations, en particulier les discriminations liées à l'orientation sexuelle. Cela a été transposé en France sous la forme du vote de deux lois : la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, qui a modifié le code pénal, en particulier les articles 225-1 et 225-2, en rajoutant aux discriminations punissables celle liée à l'orientation sexuelle ; le pendant a consisté à modifier le code du travail, en particulier l'article L 122-45. Ce sont ces amendements au Code pénal et au Code du Travail qui découlait directement de la transposition de la directive européenne.

Il y a eu ensuite d'autres évolutions législatives en France en matière de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle dans l'accès au logement, c'est la loi du 17 janvier 2002, dite loi de modernisation sociale. Puis des lois récentes, la loi de mars 2003 qui considère désormais toute infraction commise en raison de l'orientation sexuelle comme une infraction ayant une circonstance aggravante.

En guise de conclusion, et pour donner la parole à Yolande ESKENAZI, si aujourd'hui en France nous avons la chance d'avoir la HALDE, c'est en partie et surtout grâce aux textes européens qui ont conduit le gouvernement français à faire voter le projet de loi du 30 décembre 2004 portant création de la HALDE et permettant de lutter contre les injures et diffamations à caractère homophobe en France. Plusieurs outils, directement ou indirectement inspirés des institutions européennes et du Parlement européen, nous permettent de mieux faire connaître et de combattre cette forme de discrimination.

Merci de votre attention.

¹ Directive 2000:78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JOCE L 303/16 du 2.12.2000

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



Applaudissements.

Mme ESKENAZI.- Quelle bonne transition ! La création de la HALDE naît également de l'application d'une directive européenne. On a vu combien l'Europe a œuvré pour faire évoluer notre droit en matière de discrimination, et l'Europe a aussi invité à créer - et c'est pratiquement chose faite dans tous les pays - des structures dédiées à ces questions de discrimination pour les combattre, pour faire évoluer nos pratiques, nos mentalités, nos représentations, et pour promouvoir l'égalité. La HALDE naît de ce contexte, c'est une autorité administrative indépendante, de création récente (30 décembre 2004) et mise en application en juin 2005. Il est important de voir également que, certes, on a répondu à une directive de l'Europe, mais on y a répondu, en France, avec certaines spécificités. Nos homologues emboîtent peut-être le pas, mais en France ces spécificités sont en particulier que la HALDE va être compétente sur toutes les formes de discriminations : l'ensemble des critères prohibés par les lois. L'Europe avait mis en avant un certain nombre de critères dont l'orientation sexuelle et sur ces questions elle a fait beaucoup, mais le cadre sur lequel nous intervenons débordé des questions d'âge, de sexe, d'orientation sexuelle, de handicap, d'origine ou de conviction religieuse qui sont les six critères portés par l'Europe : nous sommes compétents aussi pour les activités syndicales, pour l'état de grossesse, pour les opinions politiques - et ainsi de suite, il y a en tout 19 critères.

Compétents d'accord, mais pour faire quoi, et comment ?

L'une des missions fortes de la HALDE – elle en a d'autres -, consiste à aider les personnes qui pensent être victimes de discrimination à faire reconnaître leurs droits : à quoi sert cet arsenal réglementaire et législatif s'il reste sans réponse ? La question des discriminations pose automatiquement la question de la preuve. Il faut comprendre ce qu'est une discrimination : c'est quand on est traité de manière différente, en raison de l'un ou l'autre des critères prohibés par la loi. Pour revenir à notre sujet, c'est quand par exemple on va avoir un problème de notation ou un refus de logement en raison de son homosexualité. Mais comment montrer que c'est bien pour cette raison qu'on est mal noté, et pas pour un problème de compétence professionnelle ? La question de la preuve est inhérente à ces questions pour faire appliquer le droit. La haute autorité est là pour aider les personnes d'abord à caractériser la discrimination (nous investiguons à charge et à décharge), pour apporter les éléments de la preuve (car si l'on va jusqu'aux tribunaux autant y aller fort), mais aussi pour rechercher des solutions concrètes. Aujourd'hui, il faut noter une vraie montée en puissance des réclamations qui parviennent à la haute autorité. Nous étions à 6 400 au moment où le rapport public a été édité, fin 2006, et nous sommes aujourd'hui à 7 400 : en trois mois de 2007, c'est plus que toute l'année 2005. Nous sommes beaucoup saisis sur les questions d'emploi, près de 42 %. Il y a le secteur privé, bien sûr, mais l'employeur public n'est pas exempt de discriminations non plus. Nous sommes également saisis sur des questions de dysfonctionnements dans les réglementations et les décrets, puis de biens et services, puis d'éducation et de logement.

On ne parle quand même pas beaucoup d'orientation sexuelle : j'aurais tendance à dire que si on regarde les critères, face aux 35 % de saisines qui concernent l'origine, ou aux 18 % sur l'état de santé et le handicap, ou aux 5 à 6 % sur l'âge et le sexe, ce n'est que 1,5 % sur les questions d'orientation sexuelle. Il y a peut-être du chemin à faire pour que les personnes

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



qui pensent être victimes de discriminations en raison de leur orientation sexuelle le fassent savoir et interpellent. Les chiffres ne prétendent pas représenter la réalité des discriminations, mais ce sur quoi nous sommes saisis en tant que haute autorité. La réalité peut être différente. Derrière ces chiffres il y a de vraies histoires de vie, des personnes. Cette réalité, au-delà des 1,5, ce sont des cas, des situations. Vous avez brièvement fait allusion à une saisine où la HALDE est intervenue, dans un cas de harcèlement moral et discriminatoire. On pourrait dire que le harcèlement moral ne relève pas du champ de compétence de la haute autorité, mais s'il s'agit de harcèlement moral en raison d'un critère prohibé comme le sexe, l'origine ou l'orientation sexuelle, alors la haute autorité est compétente. Elle a été saisie dans une situation de ce genre, exemplaire dans tout ce qu'il ne faut pas faire, et qui montre comment on peut intervenir. Je vous la raconte brièvement. Nous l'appellerons Justin, car nous sommes tenus au strict devoir de réserve, sauf quand les personnes décident de communiquer ou que c'est rendu public par décision de tribunaux.

Justin est donc victime d'un vrai harcèlement moral, discriminatoire, dans un service public de l'Etat. Il s'agit d'un harcèlement non seulement de la part des subordonnés, mais aussi de la part de certains de ses collègues, de la hiérarchie, qui est tenue d'assurer le bien-être de ses salariés, et qui se tait. Si, il y a eu une réponse : la mutation. Au passage, et cela vaut dans ce cas comme dans tous les mécanismes discriminatoires, n'invertissons pas : c'est la personne qui subit la discrimination qui est victime, à qui l'on répond par une mutation, ce qu'elle ressent presque comme une sanction ! En plus, l'administration, c'est pourquoi je dis que ce cas est un peu fort, va user de certains de ses droits, comme par exemple les visites médicales : deux contre-visites d'expertise. Et quand la HALDE cherche à comprendre, elle enquête, comme un officier de police judiciaire, car elle a des prérogatives de cette nature : elle peut demander des documents pour faire de la preuve comparative, elle peut faire des enquêtes et des auditions, et depuis la nouvelle loi sur l'égalité des chances certains de nos juristes sont même assermentés pour faire des tests de discrimination et établir des procès-verbaux in situ. Nous avons donc cherché à comprendre la raison de ces deux contre-expertises, les explications qui nous sont données pour la deuxième ne sont pas très convaincantes et on voit bien que ce n'est pas lié. De plus, on voit un traitement singulier : on insiste, on persiste, et c'est tout le mécanisme, cette machine à broyer qui se met en place dans le cadre d'un harcèlement moral et qui est en effet lié à l'homosexualité de Justin. La HALDE va à la fois en référer au ministère de tutelle en demandant que le corps de contrôle soit saisi de cette question, et le ministre concerné nous a dit qu'une enquête était en cours, elle va demander le reclassement, mais va dire "si c'est pour recommencer comme chaque fois, il faut que l'on s'assure des conditions dans lesquelles ce reclassement est fait". On a donc mis en place une médiation pénale pour mettre tout le monde autour de la table et s'assurer des bonnes conditions dans lesquelles le reclassement pourrait être fait, et renouer le dialogue. C'est la réponse concrète qui peut être faite à Justin par rapport à sa situation.

Néanmoins, on peut se dire qu'il faudrait peut-être faire un peu d'explication de texte dans l'administration, non seulement pour expliquer les règles de vivre ensemble qui sont données par la loi, mais aussi pour sensibiliser. Dans ces saisines, on a dit "il faut faire connaître au fonctionnaire ses droits et ses obligations". Vous voyez donc que non seulement la haute autorité intervient avec des procédures pour chercher à comprendre et apporter des éléments, mais qu'en outre, quand elle est dans la recherche de solutions concrètes, elle peut être dans la transmission au procureur, elle peut présenter ses observations devant les

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



juridictions, elle peut faire de la transaction pénale : dans des situations qui peuvent relever du tribunal, mais où l'on pense que cela peut avoir un effet accélérateur, on peut proposer l'indemnisation totale ou partielle de la victime et le versement d'une amende, on peut faire des recommandations, y compris pour faire évoluer le droit et faire de la sensibilisation, comme dans ce cas-là. En effet les questions de discrimination peuvent être portées par le droit mais ne seront pas réglées uniquement par cela. Il faut que nous bougions dans nos pratiques et nos mentalités, et c'est pourquoi la haute autorité a aussi des missions de promotion de l'égalité. Vous avez dit tout à l'heure qu'une étude était en cours, nous l'avons en effet commandée pour comprendre les questions d'homophobie au travail. On peut donc animer des groupes de réflexion, faire des études, des tests de discriminations, on peut aussi dire ce qui va bien : il y a des répertoires de bonnes pratiques, des guides que nous éditons de manière régulière sur tel ou tel thème.

En dehors des cas de harcèlement moral discriminatoire, car il ne faut pas focaliser uniquement sur les questions d'emploi, j'aurais pu citer ce couple qui fait une réservation dans une chambre d'hôte ; ils se présentent tous les deux, et l'hôtesse leur dit : "Je crois que je n'ai pas bien compris, je n'ai qu'une chambre". "Non, vous avez très bien compris, nous avons réservé". "Ah non, on ne veut pas de ça chez nous". Aujourd'hui nous sommes interpellés, sans avoir encore délibéré sur ces questions, sur la position des différentes académies ou rectorats : certains rectorats vont facilement donner des agréments pour que des associations de lutte contre l'homophobie interviennent dans les écoles, alors que d'autres ne donneront pas leur agrément.

Je finirai sur un mot, qui me semble important pour ce que l'on peut faire ici ou ailleurs : dans la situation de Justin que j'ai expliquée tout à l'heure, nous n'aurions peut-être pas fait un travail aussi fort et aussi rapide si nous n'avions pas été appuyés par un syndicat et une association de lutte contre l'homophobie qui nous ont facilité le travail. Sans parler de partenariat, car nous sommes une autorité administrative indépendante, il est important de savoir le traiter collectivement.

Enfin, nous sommes le coordinateur de l'année européenne 2007 de l'égalité des chances, il y a des projets que nous avons retenus et qui portent sur l'orientation sexuelle, notamment un projet porté par l'association "l'Autre Cercle".

Applaudissements.

M. EXCOFFON.- Merci. Bonne transition également. Je me présente brièvement : je m'appelle Pierre EXCOFFON, je travaille dans une entreprise privée, je suis secrétaire général d'un groupe d'entreprises qui travaille plus spécialement dans le domaine de la sécurité, et qui est confronté assez fréquemment à des problèmes de discrimination. Si la couleur de peau chez nous a peu d'importance, il y a d'autres discriminations beaucoup plus insidieuses contre lesquelles il faut travailler.

J'appartiens à une association qui s'appelle l'Autre Cercle, une association d'entrepreneurs, de chefs d'entreprise, de cadres, qui s'est largement ouverte, nous passions à une époque pour le "Rotary gay", ce qui n'est pas une étiquette très flatteuse, et nous préférons nous présenter comme des gens d'entreprise, impliqués dans l'entreprise, et qui sont par là même

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



en place pour agir au sein de l'entreprise. L'Autre Cercle a travaillé sur différents thèmes, et a mis en place un observatoire que l'on appelle l'Observatoire des bonnes pratiques. Nous proposons des entretiens à des directeurs de ressources humaines afin de faire avec eux le bilan de leur entreprise, de voir ce qui existe, ce qui pourrait être amélioré, proposer, et faire ainsi évoluer petit à petit les choses. C'est un travail de longue haleine, et on nous reçoit souvent en disant : *"On a des choses plus urgentes à traiter que l'homophobie"*. Il faut taper à la porte, passer le standard et ce n'est pas toujours facile.

Je voudrais souligner un rapport de l'Organisation internationale du travail qui est sorti cette semaine, qui souligne le rôle de l'Europe et qui précise : *"La lutte contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle est devenue une question de plus en plus importante. Un certain nombre de pays ont adopté des dispositions juridiques pour lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. C'est le cas notamment de l'UE au cours des trois années écoulées, suite à l'adoption de la directive de 2000 interdisant, entre autres, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Toutefois on observe des lacunes dans certains pays, en particulier en France, où aucun texte spécifique ne traite de ces discriminations dans le monde du travail"*.

Je ne veux pas recommencer le débat, mais c'est une réalité.

Par ailleurs, nous avons fait un petit sondage en interne auprès de salariés d'entreprises. Sur quelques milliers de questionnaires envoyés, 26 % de répondants ont été témoins ou victimes d'actes homophobes ; 14 % des victimes ont été mutées, seulement 4 % des agresseurs ont été mutés. Cela pose une question. Il faut peut-être revoir certaines pratiques. On a tendance à *"enlever le problème du milieu"* et à oublier. Il faut peut-être le traiter différemment. 42 % des homosexuels ne sont pas visibles au sein de l'entreprise. Parmi eux, 66 % disent ne pas vouloir se rendre visibles par peur des représailles. C'est un pourcentage énorme.

J'en viens aux bonnes pratiques que l'on a recensées et classées en trois grandes familles : les mesures de protection, les mesures de sensibilisation et les mesures proactives. Je vais vous les livrer telles quelles, en faisant un commentaire sur chacune, et nous aurons le temps d'en débattre ensuite.

Mesures de protection :

1. Assurer une neutralité de l'orientation sexuelle dans le déroulement de carrière :

- nombre de cas de discrimination détectés (à valoriser suivant la taille de l'entreprise - l'entreprise a-t-elle un indicateur pour mesurer ces faits ?)
- existence formalisée d'un mécanisme de prise en charge ou de résolution des problèmes

2. Assurer une parfaite confidentialité aux salariés LGBT (Lesbiennes, gays, bis et transsexuels) qui le souhaitent :

- présence d'un mécanisme assurant la déclaration de PACS en toute confidentialité : si tout le monde apprend que vous êtes pacsés, on va vous demander à qui ou on va regarder dans les dossiers pour essayer de le savoir.

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



- adaptation de l'ensemble du processus ressources humaines : confidentialité des données.

3. Accorder aux pacsés et partenaires des salariés les mêmes droits qu'aux conjoints et concubins (dans le sondage dont je vous parlais, 55 % des personnes interrogées disent ne pas savoir si leur entreprise accorde ou non les mêmes droits aux couples pacsés) :

- existence d'une communication autour de ces droits
- affirmation dans les accords d'entreprise signée avec les partenaires sociaux

4. Sanctionner les comportements discriminatoires vis-à-vis des salariés :

- muter l'auteur plutôt que la victime
- inclusion du sujet dans le règlement intérieur de l'entreprise (cela peut aussi permettre d'affirmer une politique)
- existence et animation d'une instance interne de lutte et de prévention des discriminations (il n'y a pas de discrimination qui l'emporte sur l'autre, elles peuvent toutes être traitées globalement par la même instance)

Mesures de sensibilisation :

5. Assurer la communication interne sur la politique de l'entreprise:

- une charte
- présence d'une rubrique spécifique dans l'intranet de l'entreprise
- nombre d'articles dans les media internes

6. Sensibiliser les partenaires sociaux :

- nombre d'évocations en comité d'entreprise
- communication sur l'attribution aux pacsés et partenaires des avantages
- existence d'accord spécifique sur la diversité

7. Former une personne dédiée au traitement des cas de discrimination :

- identification d'une personne (on sait à qui s'adresser, il y a un interlocuteur)
- nombre ou heures de sessions de formation ou de sensibilisation
- nombre de saisines
- niveau hiérarchique et position de cet interlocuteur (s'il doit intervenir par la suite, il est important qu'il ait un certain poids)

8. Former et sensibiliser l'ensemble du personnel aux avantages et enjeux de la diversité :

- sessions de formation
- taux de personnel sensibilisé chaque année à la gestion de la diversité

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



Question.- Quels sont les avantages de la diversité ?

M. EXCOFFON.- C'est un sujet qui mériterait à lui seul un débat. Tout individu apporte par ses connaissances, son savoir-faire, son savoir-être, quelque chose à une entreprise. Est-ce qu'en raison de notre sexualité, des personnes que l'on fréquente, de notre mode de vie, on apporte quelque chose de spécifique, c'est fort possible : on a une culture légèrement différente, et en tout cas elle ne peut pas être nuisible. C'est vrai que c'est vaste.

Question.- C'est important, c'est la différence entre le verre vide et le verre plein : est-ce qu'on voit "ne pas gêner", ou "apporter quelque chose" ?

M. EXCOFFON.- On va plutôt apporter quelque chose.

Question.- Un DRH va regarder le côté intérêt de l'entreprise. C'est une question importante en termes de recrutement : quel est l'intérêt de l'entreprise ?

M. EXCOFFON.- Je ne vais pas citer d'enseigne ici mais certaines entreprises en font un véritable critère de recrutement. Je pense à une chaîne de distribution du domaine de la culture qui en fait une vraie valeur : pour la disponibilité, pour la connaissance de certains produits, pour le conseil, pour l'écoute et pour l'accueil des clients. Le DRH de cette entreprise qui appartient à un grand groupe ne se cache pas, bien que non concerné à ma connaissance, de faire un choix se portant sur les personnes gay ou autres.

Question.- Aujourd'hui l'argument essentiel pour les DRH est de dire qu'en termes de marketing il est intéressant que le personnel ressemble le plus possible à l'échantillon de la population. C'est un point intéressant mais il y en a peut-être d'autres à explorer.

M. EXCOFFON.- Je crois que c'est en effet un enjeu pour certaines entreprises ; en dehors du fait peut-être de ressembler à la clientèle, il y a vraiment un apport par le savoir-être : il est parfois plus agréable d'être accueilli par les personnels d'accueil de certaines enseignes qui sont peut-être plus repérables que d'autres, que par des gens qui font la tête ou qui ne seront pas en mesure de vous renseigner. Ce n'est pas une spécificité, ce ne sont pas tous les gays et toutes les lesbiennes qui sont ainsi, mais je crois qu'il y a un sens du contact un peu différent, à partir du moment où ces gens se sont affirmés et assumés.

Mme COUSTET.- Je vois que nous avons commencé le débat. Une petite réflexion : la lutte contre les discriminations n'a pas besoin d'avoir des avantages. Il est clair que pour le Parlement européen il ne s'agit pas en premier lieu de dire aux entreprises "faites de la diversité, vous ferez plus de commerce", il s'agit de faire en sorte que des personnes discriminées, parfois depuis des centaines d'années, vivent mieux dans notre société aujourd'hui. C'est l'objectif principal. Ensuite, s'il y a des avantages à la diversité, il faut le dire, c'est certain. Mais je voulais clarifier ce point au nom du Parlement européen. Je vous laisse terminer sur les bonnes pratiques, car on ne les entend pas souvent. Elles se retrouveront dans notre procès-verbal qui sera sur Internet et pourront être elles-mêmes diffusées. Nous poursuivrons ensuite le débat.

M. EXCOFFON.- J'en étais à la neuvième bonne pratique.

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



9. Intégration de l'aptitude à la gestion de la diversité comme critère d'aptitude, car si un DRH est complètement fermé à ces sujets, qu'il est peut-être même homophobe, employer et recruter des gens dans ce domaine va paraître un peu difficile :

- présence d'un critère dans le support de l'entretien annuel d'évaluation
- présence du sujet dans le cadre des examens vecteurs de la promotion interne

Mesures proactives :

10. Assurer la remontée d'information des filiales ou sites décentralisés :

- présence d'un mécanisme de détection des problèmes
- nombre de cas de discrimination détectés en interne

11. Assurer la communication externe sur la politique de l'entreprise ou de l'organisation :

- mention de la politique de l'entreprise dans le rapport de développement durable ou le bilan social
- présence dans les brochures de présentation de l'entreprise ou l'organisation de leur politique
- mention de la politique de diversité lors des recrutements (cela peut aider certaines personnes et les mettre à l'aise pour passer l'entretien)

12. Promouvoir et encourager les événements concernant la lutte contre les discriminations (on ne parle pas spécifiquement d'homophobie, mais de toutes les discriminations) :

- participation à des colloques, à des séminaires, à des "dating" d'emploi, zéro discrimination.

13. Reconnaissance des éventuelles associations LGBT

- mettre un lien sur la page du site Internet, un article dans le journal interne, peut-être un lien vers le site de la HALDE.

Si la HALDE a un rôle à jouer, ô combien important, il est vrai que certains ont peut-être un peu de mal à s'adresser à elle parce qu'on pense toujours être bien défendu par les gens de son milieu. Il est donc important d'encourager et de faire savoir que la HALDE traite - entre autres - des cas de discrimination homophobe. Elle n'est pas là seulement pour traiter de la couleur de peau, de la religion ou du sexe, mais de toutes les discriminations. Si vous mettez un lien sur une page où vous parlez d'elle, pensez à énumérer tous les cas afin que chacun puisse se sentir concerné : si on cite trois cas, à la lecture de l'article ou de la page, on va se dire "*ils ne parlent pas de nous, je vais m'adresser à une association de mon milieu*". C'est du coup un cas qui sera peut-être perdu.

Merci de votre attention.

Applaudissements.

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



Mme ESKENAZI.- Je n'ai pas dit tout à l'heure qui pouvait saisir la HALDE : c'est toute personne, et non seulement une personne, mais aussi une association qui a dans son objet social la lutte contre les discriminations, quelles qu'elles soient, tout comme un syndicat ou un parlementaire.

Mme COUSTET.- Et *quid* du député européen ? Je rappelle qu'il y a 13 députés européens dans votre région, qui pourraient peut-être saisir la HALDE. Il nous reste encore du temps pour les questions.

Question.- Dans votre dépliant je n'ai pas pu trouver l'adresse ou le numéro de téléphone de la HALDE.

Mme ESKENAZI.- Si c'est l'adresse de la délégation régionale, en effet elle n'y est pas ; si c'est l'adresse de Paris, c'est 11 rue Saint-Georges.

Question.- C'est l'adresse régionale que je cherche.

Mme ESKENAZI.- Vous savez qu'il n'y a que quatre délégations régionales : deux en métropole (une en Nord Pas-de-Calais et une en PACA, que je représente). Pour les délégations installées en métropole, ma collègue comme moi-même ne traitons pas les réclamations : à ce jour, on saisit la HALDE par courrier, car c'est un acte réfléchi, et on envoie ce courrier au siège à Paris. Un jour très prochain, je vous ferai une autre réponse, car on est en train de mettre en place, un peu sur le modèle du médiateur, des bénévoles qui seront défrayés et seront des correspondants permanents locaux de la haute autorité. En particulier notre Président Louis Schweitzer nous a demandé d'expérimenter ce réseau possible pour savoir si c'est une bonne solution, charge à ces correspondants de tenir des permanences. Il y aura alors un correspondant qui tiendra des permanences, et qui fera l'interface entre le territoire, la proximité et le service des affaires juridiques de la haute autorité. S'il pense que c'est une discrimination et que la personne veut saisir la haute autorité, il l'aidera à constituer son dossier ; s'il pense que ce n'en est pas une, il pourra la réorienter. Il faut souligner qu'aujourd'hui 60 à 80 % des saisines que nous avons ne sont pas des situations de discrimination ; cela empêche à la limite de faire un vrai travail, et il y a un souci à bien travailler l'orientation. Il pourra aussi, parce que tout ne relève pas de situations de discrimination qui nécessitent une grande investigation ou une procédure administrative ou judiciaire, aider par du règlement à l'amiable. Demain il y aura donc des adresses, aujourd'hui il n'y en a pas.

Je vous ai apporté des dépliantes : aujourd'hui l'adresse est 11 rue Saint-Georges, 75009 Paris. D'ici à la rentrée prochaine il y aura un correspondant permanent de la HALDE dans les départements du Var, du Vaucluse et des Alpes-Maritimes. Pourquoi pas dans les Bouches-du-Rhône ? c'est qu'il y a à Marseille 36 points d'écoute sur les questions de droit et de discrimination. On a un tissu associatif très important à Marseille qui s'est organisé pour entendre, écouter, éventuellement réorienter vers la HALDE. Avant d'installer un correspondant permanent dans les Bouches-du-Rhône, il faut savoir comment on va travailler ensemble sur un territoire, c'est un vrai travail territorial. Il est important de pouvoir passer par la HALDE, mais également de prendre appui sur les réalités de ces territoires.

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



Mme COUSTET.- J'ajoute qu'il y a un lien vers le site de la HALDE sur notre site "www.lesmidis.eu".

M. EXCOFFON.- La CNIL a eu il y a quelque temps une démarche similaire en autorisant à avoir un représentant interne aux entreprises. Pourquoi un jour la HALDE n'aurait-elle pas dans les grands groupes un représentant désigné en interne, appartenant à l'entreprise, qui pourrait traiter de ces cas-là ?

Question.- Pour l'Autre Cercle, avez-vous aussi un site Internet ?

M. EXCOFFON.- Oui.

Question.- Je trouve très bien que le Parlement européen prenne l'initiative de cette discussion. Je travaille comme éducateur et dans notre domaine on discute beaucoup de cette question. Ce qui me préoccupe, c'est la question de savoir comment on peut rendre cette discussion plus populaire. Je suis venu ici aussi pour savoir qui allait venir. L'information sur Internet... l'information tue presque l'information, mais Monsieur Dupont ou Madame Martin, comment eux peuvent-ils... surtout dans le domaine de l'éducation, c'est toujours encore un peu particulier de parler de cela. C'est un travail de réflexion sur la communication.

Mme COUSTET.- Une des solutions est de diffuser le contenu de ces conférences. Peut-être que certaines personnes n'ont pas voulu ou pas pu assister à cette réunion, mais qu'ils seront heureux de lire le compte-rendu.

Mme ESKENAZI.- Saisissons l'opportunité de l'année européenne de l'égalité des chances. Toute cette année, l'Europe invite à avoir des manifestations, on peut aussi communiquer, la HALDE est tout à fait encline à regarder de près ces événements et à les labelliser dans le cadre de l'année européenne.

Question.- Je suis Henri Ansaldo, je représente la CGT, et son collectif confédéral contre l'homophobie ; je suis membre du bureau de l'Union départementale des Bouches du Rhône. Je voudrais insister fortement, comme vous l'avez fait au nom du Parlement européen, sur le fait qu'il s'agit de garantir des droits, et pas de regarder si j'ai avantage à faire de la diversité comme je fais du bleu ou du vert : chaque personne salariée a droit à un emploi dans des conditions normales, et il s'agit de l'affirmer, c'est important.

Je souhaite par ailleurs insister aussi sur le fait que combattre toutes les discriminations veut dire les citer toutes : généraliser, c'est presque le contraire de globaliser. Il est donc important de citer, et il est important que le Code du Travail notamment évolue de cette manière-là. Je pense que ce n'est pas fini. Les termes ne recouvrent pas toutes les situations des personnes et ce en quoi elles doivent être reconnues dans leur entreprise.

Il y a des choses qui ont été dites : lutter contre les discriminations c'est plus une question d'égalité de droits que d'égalité de chances. L'égalité des chances, cela reste individuel. L'aspect collectif consiste à dire que l'on peut tous ensemble se battre pour des droits. Je vais vous citer un exemple. SOS homophobie et la CGT notamment, dans un service de France Télécom de Paris, ont réussi à mener une action collective de l'ensemble du

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



personnel, et pas seulement de la communauté directement concernée, pour qu'une personne qui était l'objet (je n'aime pas le terme victime) de pratiques discriminatoires puisse être rétablie dans ses droits. Il s'est trouvé que la mutation avait été demandée par la personne, elle a obtenu satisfaction, et ce qui a été obtenu avec l'action ensemble de l'organisation syndicale et de SOS homophobie, c'est qu'il y ait une communication très claire de la part de la direction sur l'interdiction des pratiques discriminatoires. Je ne me souviens plus si c'est allé jusqu'à la sanction. L'employeur est responsable de ce qui se passe dans son entreprise. Ce ne sont pas des affaires de personnes. Le discours de Laurence Parisot sur la séparabilité et sur les contrats de travail précaires où l'on peut licencier une personne sans donner la raison, c'est la porte ouverte à des pratiques discriminatoires qui seront masquées.

Je voudrais dire un dernier mot : on a parlé de comité d'entreprise et d'institutions représentatives du personnel. Le CHS-CT (Comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail), concernant la situation vécue par un salarié victime de discrimination, a un rôle très important, il ne faut pas hésiter à saisir les délégués du CHS-CT de ces questions-là aussi.

Quant aux droits des couples en comité d'entreprise, c'est un domaine sur lequel les élus des salariés ont la haute main, c'est à eux de le décider et de le rendre visible. Malheureusement on n'a pas réussi à avoir d'étude sur la question en interne, mais dans mon comité d'entreprise, France Télécom direction régionale de Marseille anciennement, nous avons mis en place au niveau des droits sociaux un droit des couples basé sur une déclaration sur l'honneur, et non pas sur des déclarations officielles de quoi que ce soit. Dire que quel que soit le couple il a les mêmes droits, et l'affirmer dans le règlement intérieur du comité d'établissement, est un moyen de faire connaître. Lutter contre les discriminations, et permettre que des pratiques discriminatoires soient dénoncées par la personne qui les subit, cela ne pourra se faire de manière efficace (j'ai entendu le nombre de personnes qui se plaignent, ou le cas de l'organisation syndicale de Montpellier, qui attendait que la personne se plaigne) que si une personne qui a à se plaindre sait qu'elle sera entendue. Donc, donnez des signes forts comme quoi la personne qui a à se plaindre de ces pratiques sera entendue. C'est aussi le listage des discriminations. C'est pourquoi nous avons mis en place un collectif contre l'homophobie, qui a eu entre autres pour tâche d'alerter l'ensemble des organisations de la CGT, des unions départementales, des fédérations professionnelles et ainsi de suite, pour qu'ils puissent être capables d'entendre et de détecter y compris quelquefois du non-dit, ou d'aider à le dire.

Question.- J'ai trois observations qui s'adressent à chacun d'entre vous. Monsieur Bourgi, je suis totalement d'accord avec vous quand vous dites que lorsqu'on parle d'égalité des chances, c'est pour ne plus parler de lutte contre les discriminations. Je travaille depuis plus de 20 ans sur le droit des femmes, et depuis qu'on parle d'égalité des chances on ne parle plus d'inégalité entre les femmes et les hommes. On noie le poisson, c'est grave.

Par rapport à Yolande, nous nous sommes rencontrées et nous l'avons reçue dans notre association, mais je suis un peu surprise qu'il n'y ait que 5 à 6 % de recours concernant le sexisme.

Mme ESKENAZI.- Nous aussi !

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



Question.- On sait quelles sont les difficultés que rencontrent les femmes : pourquoi aussi peu de recours ? C'est une vraie question et on s'emploie à faire remonter chez vous les réclamations.

Monsieur Excoffon, vous dites que l'homophobie n'est jamais prioritaire dans les bonnes pratiques, c'est vrai, comme le sexisme. Je regrette que vous ayez listé un certain nombre de bonnes pratiques, nous essayons aussi de le faire depuis 25 ans, mais ce n'est jamais concrétisé. J'aurais bien voulu que vous nous donniez un ou deux exemples concrets de certaines bonnes pratiques que vous avez rencontrées.

C'était un cri du cœur, mais concernant les droits des femmes je peux vous dire que "l'égalité des chances" ne nous aide pas du tout.

M. BOURGI.- Je suis parfaitement d'accord avec vous, et tout le monde sait que la loi pour l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas appliquée, pas plus la loi de 83 d'Yvette Roudy, que la loi de 2001 de Catherine Génisson. Aujourd'hui il y a une responsabilité morale de la part des organisations syndicales françaises, des délégués du personnel, des délégués syndicaux, parce que la loi Roudy de 83 oblige chaque chef d'entreprise à fournir un rapport annuel sur le nombre d'heures qui ont été dévolues à la formation, pour permettre de vérifier quels sont les salariés, en fonction du sexe, qui ont bénéficié des formations, des augmentations, des promotions dans l'entreprise. Aujourd'hui je ne connais pas une seule organisation syndicale qui exige du chef d'entreprise ce rapport annuel. Il y a une complicité passive, et je dirai même active, de la part de ces syndicats dans ce machisme et ces inégalités entre les hommes et les femmes.

Quant à des exemples de bonnes pratiques, il y a des choses toutes simples : à la mairie de Montpellier, lorsque la loi sur le PACS a été votée, le maire de l'époque a pris la décision unilatérale d'accorder le même nombre de jours de congé aux couples qui se pacsaient qu'aux couples qui étaient mariés. Ce n'est pas une obligation légale, mais une initiative purement personnelle. Cela a consisté à faire une délibération en conseil municipal et un communiqué de presse. Il leur a dit : "A ce jour je n'ai pas été saisi de demandes, mais j'anticipe et je dis que c'est possible". Dans les semaines qui ont suivi, des employés municipaux l'ont contacté pour lui dire qu'ils envisageaient de se pacser et qu'ils demandaient à bénéficier de ces jours de congé.

Toujours dans la sphère des collectivités territoriales, la mairie de Paris a mis en place une médiatrice pour tout ce qui concerne les situations discriminatoires ou de harcèlement subies par les employés de la Ville de Paris en interne. Il y a une référente à qui peuvent s'adresser tous les employés municipaux de la Ville de Paris quand ils rencontrent ce genre de situation. Cela figure, avec ses coordonnées, sur le site Intranet et dans le journal interne.

Pour les entreprises qui travaillent dans le domaine de l'économie sociale, qui sont beaucoup plus sensibles à cette question de la discrimination, il y a eu des initiatives et des évolutions de la part de certains comités d'entreprises qui permettent aujourd'hui l'accès aux avantages sociaux et culturels, par exemple la possibilité de bénéficier de certaines tarifications (mutuelles, loisirs, vacances) pour les conjoints pacés et même pour les concubins. Aujourd'hui on peut donc apporter une attestation d'inscription du PACS au tribunal

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



d'instance, un certificat de mariage, mais aussi un certificat de vie commune, qui n'a aucune valeur légale, c'est purement déclaratif auprès de la municipalité dont on dépend, mais certains comités d'entreprise accorde les mêmes avantages matériels, sociaux et culturels. C'est une question de volontarisme. Les bonnes pratiques, cela doit se faire au moment du recrutement. Dire à quelqu'un : "Vous arrivez dans une entreprise, sachez que quelle que soit votre différence, visible ou invisible, vous êtes le bienvenu dans cette entreprise, qui promeut certaines valeurs et a une éthique qui est celle de l'accueil, de l'acceptation et du respect de chacun". On a beaucoup parlé des discriminations dans l'entreprise, mais il y a aussi les discriminations dont peuvent être victimes les usagers des administrations, et quand un couple homosexuel vient faire une déclaration pour bénéficier d'allocations familiales ou d'une couverture sociale, il y a des cas plutôt tristes.

J'ai deux exemples très positifs. Des chefs d'entreprise bien, il y en a. A Narbonne, dans une moyenne entreprise de la filière agroalimentaire, il y a un chef d'équipe avec une quinzaine de salariés sous ses ordres pour conditionner des fruits. Un jour quelqu'un de la DRH passe dans l'atelier et entend l'un des ouvriers proférer des injures à caractère homophobe. Il est frappé par la violence de ce salarié, et il convoque le chef d'équipe dans son bureau en lui racontant ce qui s'est passé. Il demande à qui s'adressaient ces injures. Le chef d'équipe répond que cela s'adressait à lui, ajoutant : "Ce n'est pas très grave, cela lui prend une fois de temps en temps quand il est énervé ou que je donne des instructions qui ne lui plaisent pas. Ensuite cela lui passe". Le DRH lui dit : "Je suis désolé, mais je dois le signaler à la direction, car on ne peut pas cautionner ce genre de chose". En l'occurrence le salarié homophobe était un subalterne et le chef d'équipe avait complètement intériorisé le risque d'être régulièrement insulté. Sauf que le jour où la direction a convoqué le salarié pour lui demander des comptes, il s'est avéré que ce salarié était délégué du personnel et délégué syndical. Je ne citerai pas l'organisation syndicale à laquelle il appartient, car l'affaire est devant la justice.

Un autre exemple très positif, qui a été jugé par le Conseil des prud'hommes de Montpellier le 10 mai, c'est le centre Leclerc de Lunel. Ce centre avait débauché un cadre de Carrefour pour le recruter. Au bout d'un an et demi son homosexualité est découverte, et là se met en place une situation de harcèlement et de discrimination, on veut le pousser au départ. C'est l'une des rares fois où j'ai trouvé autant de courage chez les anciens collègues de la personne qui a été mise au ban, qui a été licenciée et qui a fait un procès pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : les autres salariés qui avaient été témoins de cette situation ont eu le courage de témoigner contre leur patron. Dans le cas de la pharmacie, la salariée n'avait pas osé agir. Dans l'affaire de Leclerc, la propre assistante du PDG a fait une attestation pour témoigner de ce qu'elle avait entendu et vu.

Comme quoi il n'y a pas toujours de la complicité, il y a aussi des chefs d'entreprise qui rappellent à l'ordre des gens qui dérapent. Je pense que c'est une question de sensibilité et d'éducation : plus on en parlera et mieux les choses iront.

Mme ESKENAZI.- Nous avons mis en place une publication qui s'appelle "Que répondent les entreprises à la HALDE". On a interrogé de grosses entreprises en leur demandant ce qu'elles font concrètement en matière de promotion de l'égalité. Constatons d'abord que très peu de choses se font sur les questions d'orientation sexuelle. Vous trouverez dans ce

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



guide, téléchargeable sur le site de la haute autorité, les réponses de ces entreprises, et on revient sur les actions qu'a listées M. EXCOFFON. Sur les questions de sexe, une chose qui devrait être faite plus et mieux serait les bilans sexuels : la loi de l'égalité professionnelle hommes-femmes invite à rendre compte d'un bilan sexuel. Très peu d'entreprises produisent ces bilans. EDF le fait et s'en sert comme indicateur pour travailler sur les écarts de rémunération hommes-femmes.

Pour répondre à la question concernant le faible nombre de saisines sur la question du sexe, je dois dire que nous sommes nous-mêmes très fortement surpris, car on voit les chiffres sur les questions d'écarts de rémunération, on a des données tangibles, et cela fait écho à ce que dit M. BOURGI : c'est vraisemblablement un processus d'intériorisation. Nous allons finir par être plus saisis par les hommes sur les questions d'inégalités de traitement liées au sexe que par les femmes ! Même si je caricature un peu, les hommes ont très bien compris que ce critère de motif prohibé de sexe était bien une inégalité de traitement en raison du sexe, et n'hésitent pas à nous saisir pour faire valoir leurs droits à la retraite, ou leur droit à tel emploi féminisé auquel ils voudraient accéder. Et c'est vrai que c'est une discrimination aussi. Il y a du chemin à faire pour faire passer un message. En même temps, si nous ne sommes pas saisis, nous réagissons moins.

M. EXCOFFON.- On revient sur ce que je disais tout à l'heure : il y a des associations qui existent, et les gens ont l'habitude de s'adresser à ces associations. Ces cas échappent à la HALDE. SOS homophobie est saisi d'un millier de cas annuels, qui ne vont pas à la HALDE.

Pour revenir sur le fait de citer les entreprises, nous ne sommes pas là pour donner des bons ou mauvais points. Nous n'avons pas voulu nous inscrire dans la dénonciation, nous recensons des bonnes pratiques, et nous proposons aux gens de les appliquer chez eux.

Question.- Je m'interrogeais sur ces problématiques, parce qu'on parle beaucoup de ce qui se passe dans les grandes entreprises et chez les grands employeurs. Tous les employeurs en effet ne sont pas des homophobes ou des exploités.

La réalité de l'emploi dans certains bassins, surtout sur Marseille, ce sont essentiellement des petites structures, moins de cinq salariés, dans lesquelles les rapports humains n'ont rien à voir avec la gestion des ressources humaines ni avec les syndicats. Je suis content de voir qu'une grande centrale syndicale met cela à l'ordre du jour, mais comment peut-on obliger, alors que les stratégies sont des stratégies individuelles d'évitement, à quel titre va-t-on demander à quelqu'un... j'ai été employeur, j'ai été confronté à cette situation, c'est difficile, on est dans des rapports humains. Si une personne choisit de ne pas dévoiler son orientation sexuelle, il faut le respecter, ce qui veut dire que tout l'arsenal qui va être mis en place pour les spectacles, etc., va au contraire avoir tendance à mettre au grand jour l'orientation sexuelle ou le mode de vie. On est dans une tension réelle entre la nécessaire préservation des choix individuels de mode de vie et de la vie privée, et un espace de travail qu'on veut le plus collectif possible.

Je n'ai pas de réponse, mais je pense qu'il y a un travail qui dépasse celui du lieu de travail, qu'on ne peut se dévoiler que dans une société dans laquelle un certain nombre de valeurs sont reconnues, de confiance, etc., sans quoi c'est impossible. Il faut effectivement que ce

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957



soient les grands opérateurs comme les syndicats, l'Education nationale, les médias qui portent. En cela, le travail fait par la commission est remarquable, mais il ne faut pas que ce soit seulement l'aspect "policier" qui soit mis en avant, mais aussi la valorisation de cette diversité des personnes qui enrichissent la totalité de la société, y compris le milieu de travail. C'est un préalable nécessaire, sinon cela renvoie à des comportements individuels qui sont des stratégies de survie.

M. ANSALDI.- Concernant l'accès aux activités sociales et culturelles, dans mon comité d'entreprise nous avons déterminé que c'était déclaratif. Personne n'avait droit à rien sans l'avoir demandé. A partir de là, ceux qui souhaitaient bénéficier des acquis du couple déclaraient leur couple, quelle que soit sa composition et son statut social, et ceux qui souhaitaient rester dans l'anonymat de leur situation se contentaient de l'accès aux droits individuels du ou de la salariée. De cette manière tout le monde était à l'aise. Quand mon conjoint a reçu sa carte "loisirs" du comité d'entreprise, c'était la première fois de sa vie qu'il recevait de la part de son conjoint quelque chose qui le reconnaissait comme un conjoint. C'est un moment important dans la vie d'une personne.

M. EXCOFFON.- Un petit commentaire : dans une petite entreprise, même si des mesures sont mises en place ou sont annoncées, cela va peut-être aussi aider la personne à se sentir bien dans l'entreprise, à ne pas se sentir menacée et à s'assumer, à vivre bien à la fois dans l'entreprise et dans sa vie privée.

Mme COUSTET.- Je remercie nos intervenants et si vous n'avez pas d'autre question, nous allons clôturer cette séance particulièrement riche. Je vous encourage à aller sur le site Internet, "lesmidis.eu" : il y déjà les procès-verbaux des conférences précédentes, il y aura également celle-ci, que je vous encourage à diffuser.

Une petite collation vous est offerte à côté.

Je remercie encore nos intervenants et vous demande de les applaudir une dernière fois.

Applaudissements.

Le débat s'achève à 13 h 50

Les midis du Parlement européen – Marseille – le 15 mai 2007 - lutte contre l'homophobie en entreprise
PARLEMENT EUROPEEN - Bureau d'information pour le Sud-est - www.lesmidis.eu
les propos des intervenants n'engagent pas le Parlement européen en tant qu'institution.



ENSEmble
DEPUIS 1957

