



Discrimination selon l'orientation sexuelle

BELGIQUE



Introduction

Il est rarement possible pour les personnes en recherche d'emploi 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 violence homophobe dans la société devient, en termes de droits humains, une question sur laquelle la responsabilité de l'état est engagée en vertu des normes internationales relatives à la torture et aux mauvais traitements.

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

En Belgique, déjà avant cette loi, dès 2000, le Conseil fédéral des ministres approuvait un plan d'action visant à lutter contre diverses formes de discrimination. Ce plan prévoit un renforcement antiracisme et un élargissement des compétences du Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme qui, dorénavant prendra aussi en compte d'autres motifs de discrimination comme l'orientation sexuelle.

Avec la loi du 23 février 2003, 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 :

- Réponse à la demande légitime de 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, la religion ou les convictions philosophiques, l'âge...

- En matière de discrimination raciste, cette loi complète la législation de 1981. Cités notamment dans les rapports annuels du Centre pour l'Égalité des Chances, ces manques étaient particulièrement graves en matière de discrimination sur le marché du travail.

Les problèmes étaient les suivants :

- la difficulté de prouver l'intention raciste (puisque la loi antiraciste est une loi pénale, l'intention doit être prouvée);
- le fait que les procédures pénales sont longues et difficiles, les victimes de discrimination étaient souvent découragées d'agir devant les tribunaux ;
- dans la charge de la preuve, les principes du droit pénal placent celle-ci chez la victime. Or la plupart des éléments sont aux mains de la personne ou de l'institution qui discrimine.

Ces problèmes rencontrés pour un acte de racisme ne sont pas différents pour la discrimination basée sur l'orientation sexuelle. Les réponses apportées par la loi et stipulées par les directives européennes profitent aussi à lutter contre toutes formes de discrimination :

- l'élaboration d'une définition large de la discrimination décrivant la discrimination de fait, intentionnelle ou non. Ceci implique une nouvelle approche civile : la discrimination n'est pas abordée comme un délit mais comme une situation de fait qui doit être rectifiée ;
- le glissement de la charge de la preuve : si la victime présente des faits qui peuvent établir un soupçon de discrimination, c'est la partie défenderesse qui devra apporter les preuves de la non-discrimination ;
- la mise en place d'une procédure civile rapide ayant pour but unique de faire cesser le plus rapidement possible la discrimination.

Il est également à noter que cette même loi introduit " le motif abject ". C'est-à-dire que pour une série d'infractions (par exemple dans le cas d'un meurtre, de coups et blessures, insultes, refus d'apporter secours à une personne en danger, destruction de biens immobiliers, etc...), les peines peuvent être doublées, si l'enquête judiciaire peut prouver que l'un des motifs du crime en question réside dans la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son sexe, **de son orientation sexuelle**, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de



son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique.

La loi contre les discriminations apporte ainsi une réponse ferme de notre société au phénomène des crimes haineux qui visent certains groupes de personnes ou communautés.¹

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

Convention Collective de Travail 38 (CCT 38)²

A la demande du CECLR, une enquête a été réalisée en 1995 au sein du Conseil National du travail afin d'évaluer l'évolution de l'application de la CCT 9bis, qui prévoit la communication des statistiques relatives à l'embauche de personnes étrangères dans l'entreprise, à la demande des travailleurs et de la CCT 38bis qui prévoit l'interdiction de toute discrimination à l'embauche. Cette enquête a notamment mis en évidence que la CCT 9 bis était un instrument insuffisamment utilisé, et que la CCT 38bis tombait en désuétude dans la mesure où la loi du 31 juillet 1981, modifiée en 1994, rendait punissables les discriminations sur le marché de l'emploi.

Suite à la Conférence interministérielle sur la politique des immigrés du 29 avril 1998 et sur proposition du CECLR, la Ministre de l'Emploi et du Travail a interpellé le Conseil national du travail afin que la CCT 38bis soit complétée par une nouvelle CCT à caractère contraignant. C'est ainsi que son article 2bis relatif aux devoirs des employeurs en matière de recrutement et de sélection stipule : « (...)ne peut traiter le candidat de manière discriminatoire. Pendant la procédure l'employeur doit traiter tous les candidats de manière égale. Il ne peut faire de distinction sur la base d'éléments personnels lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent. Ainsi l'employeur ne peut en principe faire de discrimination sur base de l'âge, du sexe, de l'état civil, du passé médical, de la race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, des convictions religieuses ou philosophiques, de l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation, **de l'orientation sexuelle**, d'un handicap (...) ».

Cette convention 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

¹ site : http://www.antiracisme.be/fr/cadre_fr.htm

² 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



intégrée au cœur du débat politique. Ces débats se sont traduits par la mise en œuvre de dispositifs particuliers, chaque région développant des stratégies propres visant à rencontrer cette problématique de discrimination.

Région de Bruxelles-Capitale

Le pacte territorial pour l'emploi de la région bruxelloise a inscrit au cœur de son dispositif et dès le début de son activité, la question relative à la discrimination. Cela a donné lieu à l'organisation de séminaires avec divers secteurs économiques : le secteur HORECA, (hôtels, restaurants), AGORIA (métal), les maisons de retraites et de soins, la FABETRA, CEFORA (centre de formation de la CPNAE, La Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés), le secteur bancaire.

Dans le cadre des activités du pacte pour l'Emploi, une brochure intitulée « Tous égaux face à l'embauche, combattre la discrimination à l'embauche sur le marché du travail » a été publiée à l'usage des intermédiaires de l'emploi.

En février 2003, le groupe de travail transversal du Comité bruxellois de concertation économique et sociale a approuvé une note d'orientation visant à :

- Promouvoir dans les secteurs professionnels l'embauche des demandeurs d'emploi bruxellois, en proscrivant toute forme de discrimination et en assurant l'égalité des chances entre hommes et femmes ;
- Sanctionner tout acte discriminatoire constaté dans le chef d'un bénéficiaire des mesures du pacte en lui faisant perdre le bénéfice immédiat, y compris en matière d'aide économique ;
- Mettre en place un dispositif de veille et d'observation des phénomènes de discrimination sur le marché de l'emploi bruxellois.

Des mesures concrètes ont également été proposées telles que :

- Installer dans les locaux de l'Office Régional Bruxellois pour l'Emploi (ORBEM/BGDA) en collaboration avec le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, un service d'information des chercheurs d'emploi et un bureau d'accueil des plaintes en matière de discrimination à l'emploi.
- Poursuivre des actions de sensibilisation et de formations des employeurs.
- Organiser avec les organisations syndicales des séminaires de sensibilisation et de formation des délégués des travailleurs au sein des entreprises.

En Région wallonne

Le Forem, organisme public a initié une campagne intitulée « Donnez des Chances à l'Egalité » visant à réfléchir avec les partenaires associatifs au phénomène discriminatoire basé sur l'appartenance ethnique, le handicap, l'âge, la santé, le sexe ainsi que la problématique

traitée dans cette étude : l'orientation sexuelle. Ces rencontres ont permis d'initier une réflexion sur les processus discriminatoires directs et/ou indirects et d'identifier des actions à développer par la suite.

En Région flamande

Le décret du 8 mai 2002, relatif à une représentation proportionnelle sur le marché du travail qui traduit au niveau flamand un certain nombre de directives européennes anti-discriminatoires, constitue un instrument puissant pour lutter contre toutes les formes de discriminations.

Le décret impose aux services régionaux et aux intermédiaires sur le marché du travail de mettre en œuvre une politique de participation proportionnelle. Il encourage aussi les entreprises à également pratiquer des politiques en matière de diversité. Il prévoit la possibilité d'un dépôt de plaintes et l'application de sanctions consécutives dans le cadre d'un contrôle indépendant de l'application du décret.

Plainte déposée par le Centre pour l'Égalité des Chances

Le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme - qui depuis l'entrée en vigueur de la loi anti-discrimination du 25 février 2003 est compétent pour traiter - entre autres des discriminations liées à l'orientation sexuelle a, jusqu'à présent, reçu peu de plaintes.

Il faut aussi remarquer que les plaintes transitent déjà par des canaux existants tels que le « Holebifoon » flamand, des permanences sociales comme celles de l'organisation bruxelloise « Tels Quels » et récemment l'association « Alliage » à Liège.

Le centre a décidé de déposer plainte contre le Cardinal Gustaaf Joos, pasteur à Landskouter, dans la commune d'Oosterzele.

Il a pris acte de la déclaration de la Conférence Episcopale Belge dans laquelle celle-ci prend ses distances par rapport aux propos du Cardinal. Pour éviter toute mauvaise interprétation, cette plainte doit donc être bien comprise comme relative aux propos de Gustaaf Joos et non contre l'Église Catholique de Belgique.

Le Centre introduira la plainte auprès du Parquet de Gand pour insulte (art. 448 du Code Pénal) et demandera 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. Les faits sont encore aggravés par le maintien des propos par le Cardinal qui ne s'excuse même pas et 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. Le jeune homme se pose des questions sur son orientation sexuelle, mais n'ose pas en parler. Il finit cependant par se confier à l'infirmier en chef. C'est alors qu'éclatent des plaintes pour agression, insolence et désobéissance. Il s'avère finalement que l'infirmier en chef a trahi la confiance qui lui avait été faite. On prétend que le jeune homme est malade, qu'il doit prendre des médicaments et consulter un psychiatre. On dit à la maman que son fils est homosexuel et que ce n'est pas possible 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.

Quelles sont 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 enquête prend en considération tous les types de discriminations dans le monde du travail.

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 devoir 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.

- 47% craignent la réaction de la direction s'ils s'étaient ouverts à dévoiler leur vie privée
- 45,4% craignent la réaction des parents d'élèves.

Si des études concernant certains types de discrimination, comme par exemple le genre sont nombreuses, il n'en est pas de même en ce qui concerne **la discrimination selon l'orientation sexuelle**, l'homophobie. Non seulement les travaux de recherche ne sont pas

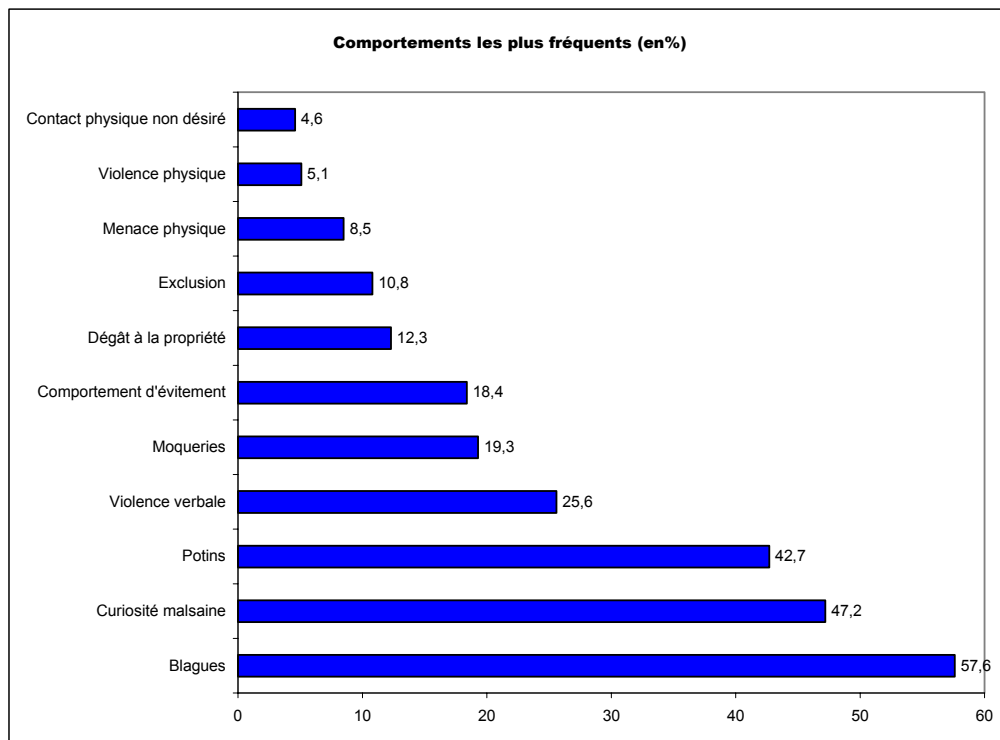


légion mais les phénomènes de discrimination sont aussi discrets tout en étant bien présents.

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

Nous avons repris divers résultats pouvant être les plus intéressants dans le cadre de ce travail. Ont été 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).

Tableau 1 : Ce tableau reprend l'ensemble des comportements discriminatoires auxquels sont confrontés dans la vie en général les enseignant(e)s homosexuel(le)s



Le comportement le plus fréquemment rencontré (57,6%) est le fait de raconter des « blagues » 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.

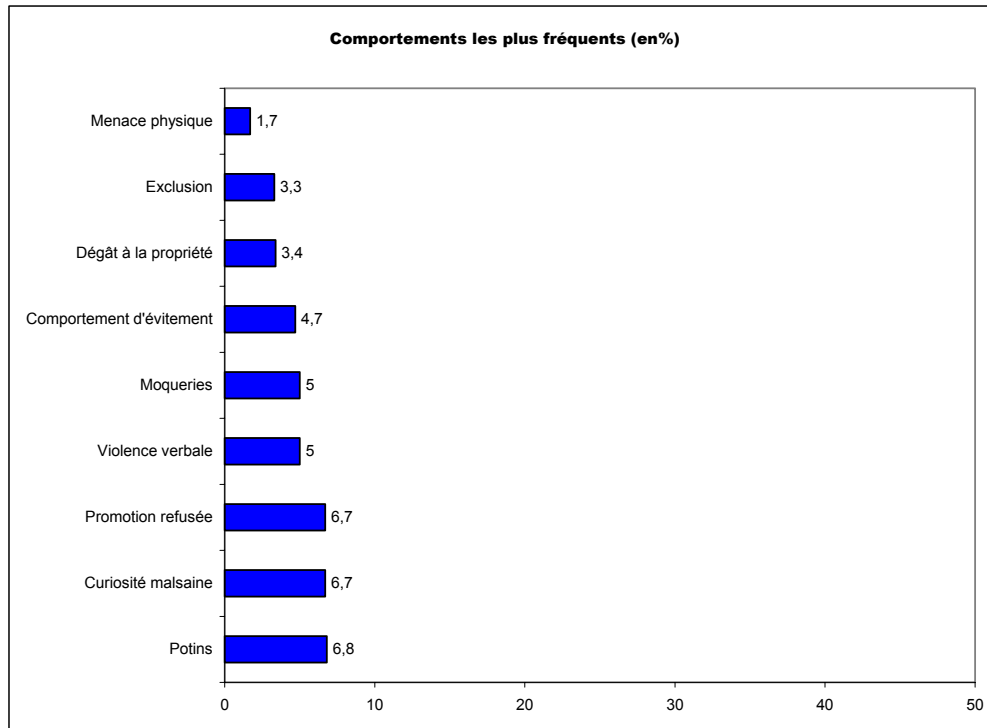
La violence physique bien que peu importante représente encore 5,1% précédée par des menaces physiques ou l'exclusion.

Si, comme on a pu le constater, les comportements homophobes se rencontrent fréquemment dans la vie en général, la fréquence de ces comportements se réduit dans le milieu du travail à savoir dans cette étude, l'enseignement supérieur.



Les différents tableaux ci-après reprennent les mêmes comportements auxquels sont confrontés les enseignant(e)s homosexuel(le)s.

Tableau 2 : Confrontés avec le pouvoir organisateur.

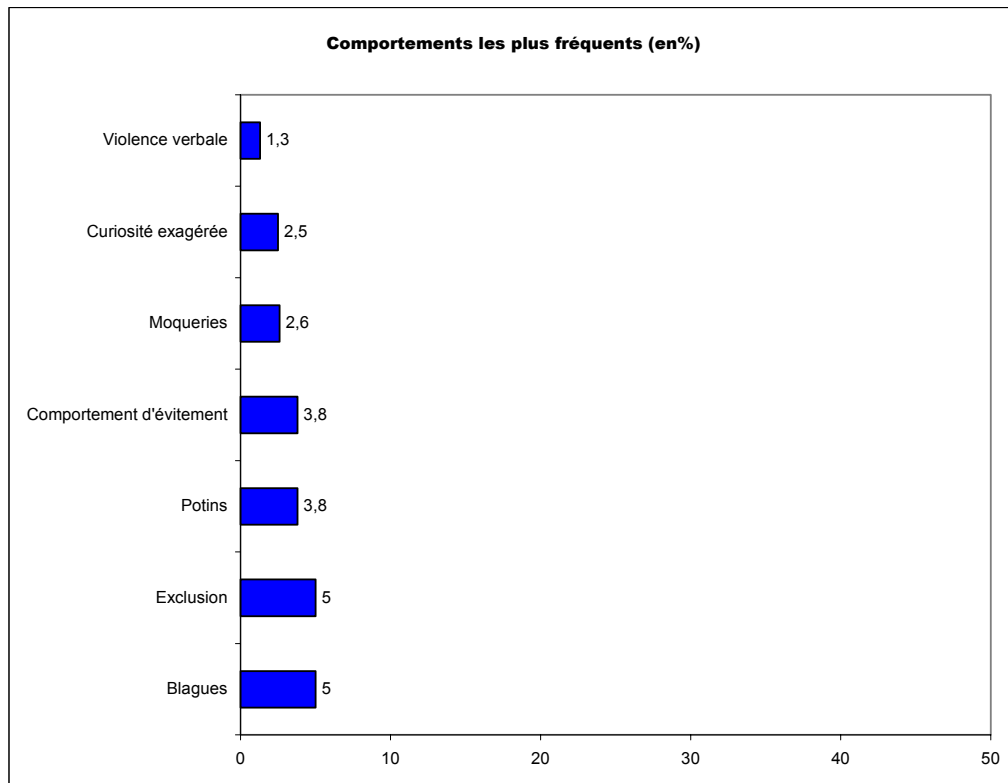


Les comportements discriminatoires le plus souvent rencontrés par les enseignant(e)s homosexuel(le)s interrogé(e)s venant du pouvoir organisateur, sont les potins (6.8%). Viennent ensuite avec la même importance : la curiosité malsaine et le refus de promotion (6,7%). Les violences verbales et les moqueries sont mentionnées par 5% des personnes interrogées. L'un et l'autre comportements se superposant sans doute quelquefois. La moquerie ne pourrait-t-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 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 s'il y avait une hiérarchie dans les types de discriminations. Certains, comme la menace physique, seront alors considérés comme « plus » graves.

Tableau 3 : *Comportements discriminatoires auxquels sont confrontés les enseignants Holebi de la part de la direction*



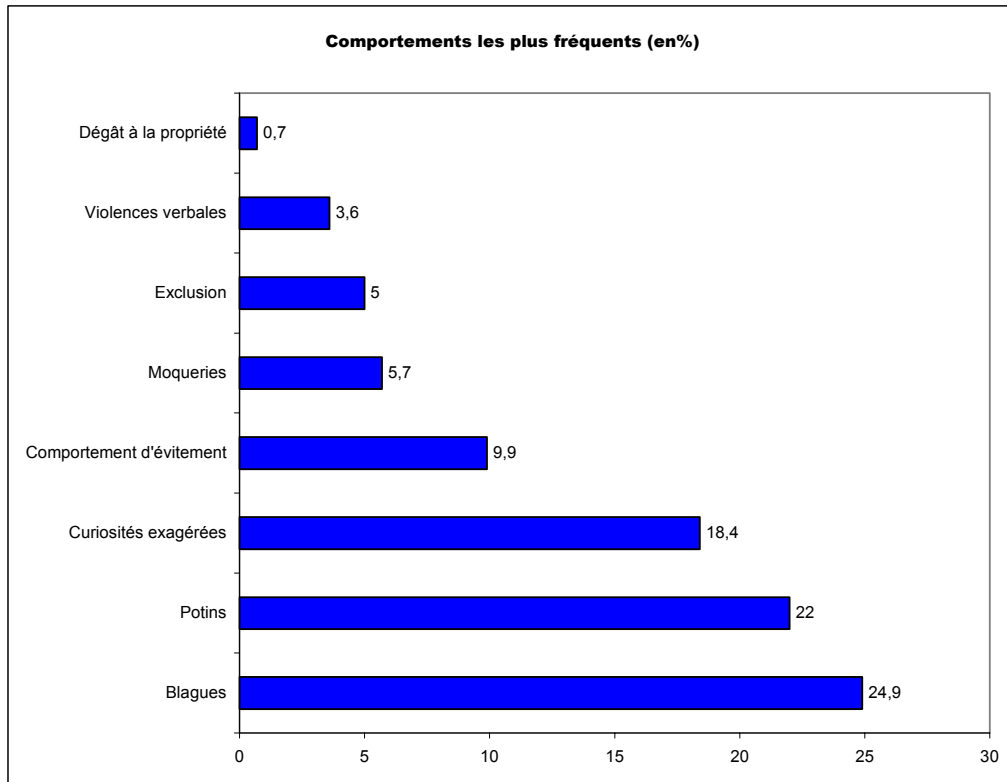
Les comportements suivants sont ceux auxquels les personnes interrogées disent être le plus souvent ou souvent confrontées de la part de la **direction de leur école**

- 5% des personnes interrogées sont (très) souvent confrontées à des plaisanteries ;
- 5% des personnes interrogées disent être (très) souvent exclues ;
- 3,8% des personnes interrogées sont (très) souvent *victimes de potins*; le même pourcentage de personnes disent se sentir (très) souvent évitées ;
- 2,6% des personnes interrogées disent subir (très) souvent des moqueries ;
- 2,5% des personnes interrogées disent faire l'objet (très) souvent de *curiosités exagérées* ;
- 1,3% des personnes interrogées disent être (très) souvent confrontées à *des violences verbales* ;
- 1,3% des personnes interrogées disent remarquer (très) souvent que les directions des écoles évitent tous contacts physiques.

Les comportements semblent ici 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.

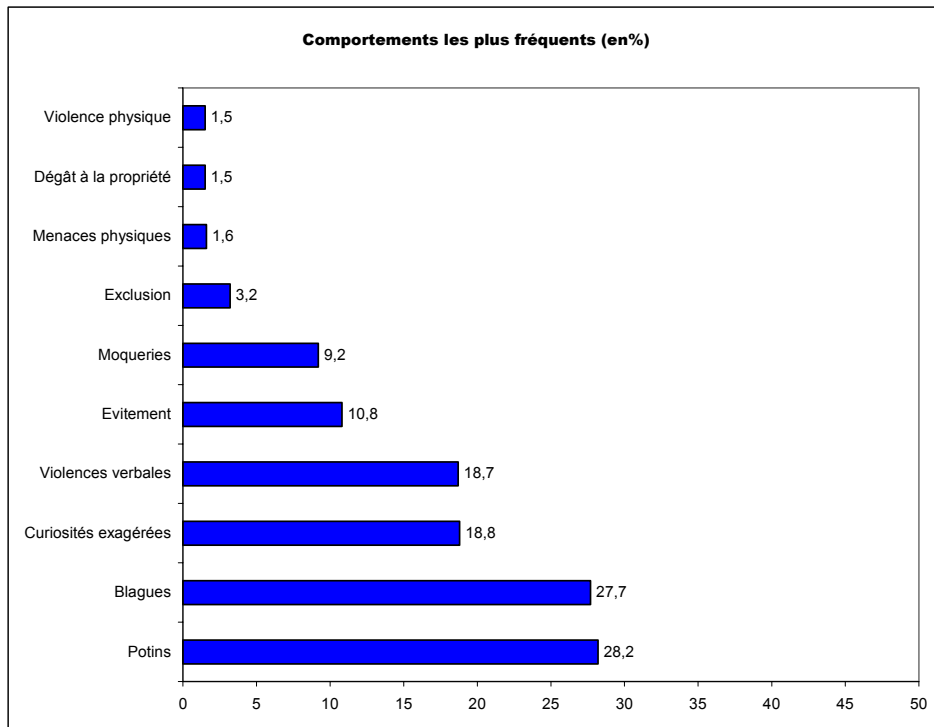


Tableau 4 : Comportements discriminatoires venant de la part des collègues



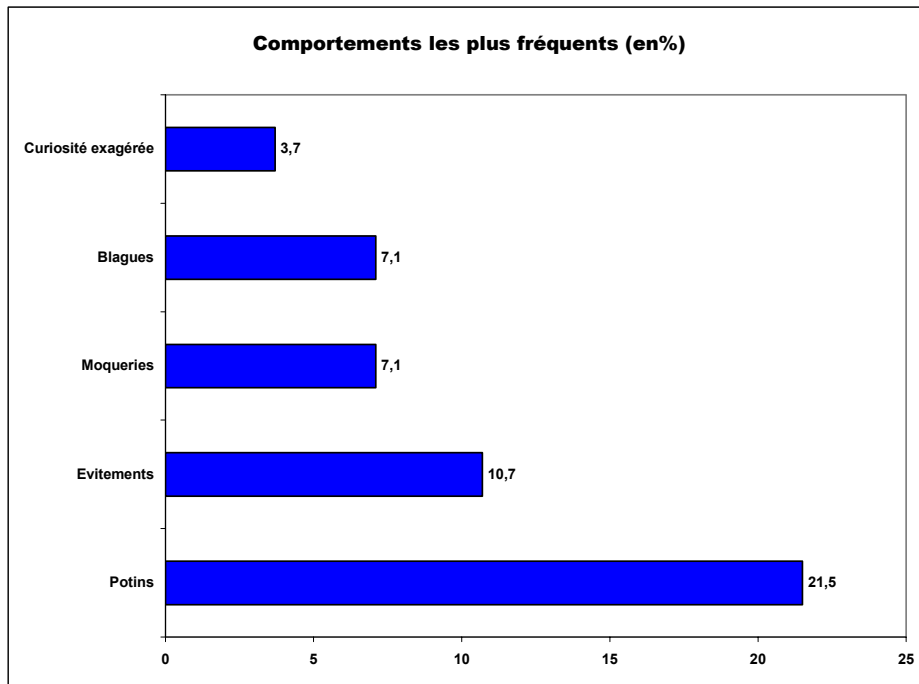
Les blagues (24,9 %) et les potins (22 %) sont les deux comportements de discrimination les plus fréquemment rencontrés venant de la part des collègues. Viennent ensuite la curiosité exagérée (18,4 %) et les potins. Les autres comportements de discrimination sont en dessous de la barre des 10 %. Et si 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 dégat à la propriété (0,7%).

Tableau 5 : Comportements discriminatoires venant des élèves auxquels sont confrontés les HOLEBI



Les comportements les plus fréquents venant de la part des élèves sont comme ceux venant de la part des collègues: potins (28,2%), blagues (27,7%) et 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% .

Figure 72 : **Confrontation des réponses concernant des actions discriminatoires de la part des parents d'élèves**

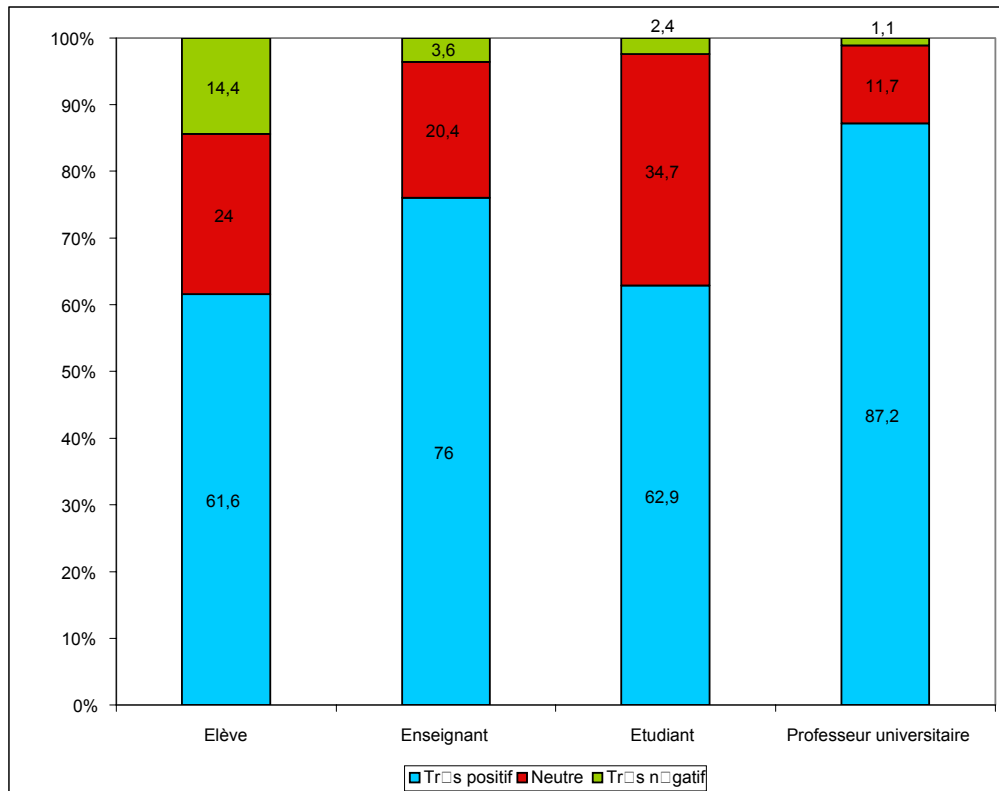


Les comportements discriminatoires les (plus) fréquemment rencontrés, concernant les homo ou bisexuels et venant de la part de un ou plus, de parents des élèves de l'école sont :

- 21,5% du groupe répondent être le (plus) souvent confrontés aux potins ;
- 10,7% du groupe répondent être le (plus) souvent *confrontés à des comportements d'évitement* ;
- 7,1% du groupe répondent subir le (plus) souvent *des blagues spécifiquement orientées homo-bisexuelles* ;
- 7,1% du groupe répondent faire le (plus) souvent l'objet de moqueries ;
- 3,7% du groupe répondent être le (plus) souvent confrontés à de la curiosité exagérée.

Au regard de ces différents tableaux, nous pouvons conclure que la population des enseignants Holebi qui ont plus ou moins déclaré leur homo ou bisexualité éprouve le plus fréquemment des comportements discriminatoires de la part des élèves et des collègues. C'est aussi dans ces deux groupes que l'on observe un plus grand nombre de types de comportement discriminatoire.

Figure 1 : Attitudes des élèves, étudiants, enseignants et professeurs de l'université à l'égard des homosexuels males (en%)



Sur base de ce tableau, on constate que 14,4% des élèves, 3,6% des enseignants, 2,4% des étudiants et 1,1% des professeurs d'université sont très négatifs vis-à-vis des homosexuels hommes.

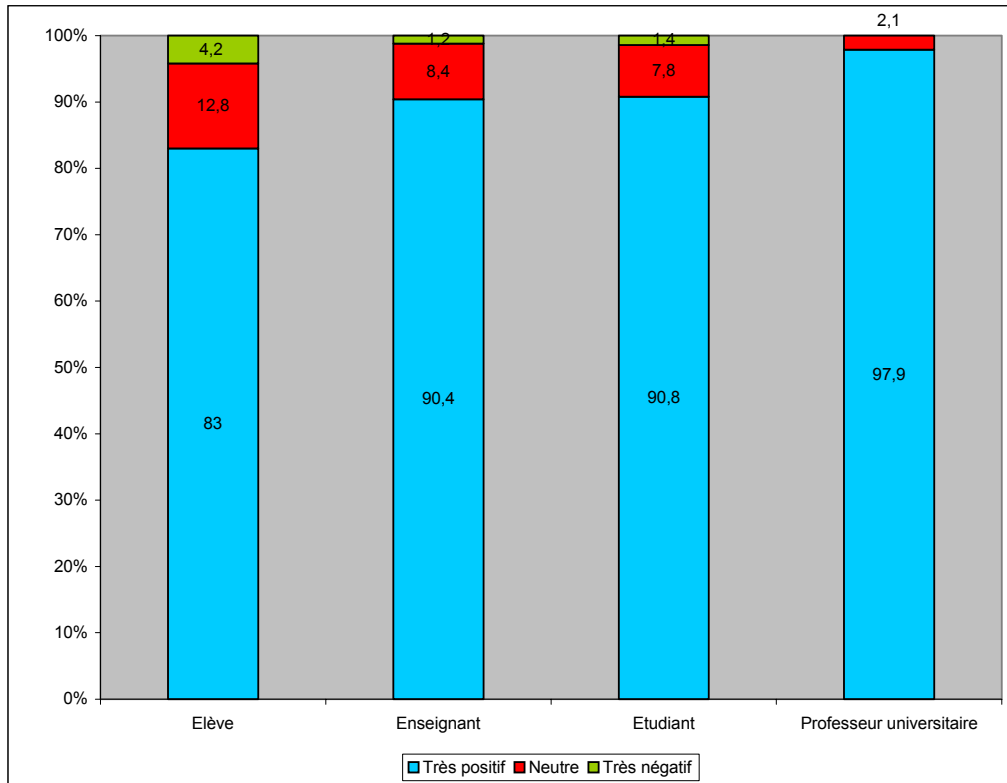
Le pourcentage positif le plus élevé se rencontre chez les professeurs d'université (87,2%) alors qu'il est le plus bas chez les élèves et les étudiants (62,9 %).

Par contre, le pourcentage de « neutre » est le plus élevé chez les étudiants (34,7%). Constatons qu'entre les élèves et les étudiants, le score est assez proche: 24 et 20,4%.

La position « neutre » est, comme pour le pourcentage négatif, le plus bas chez les professeurs d'université(11,7%).

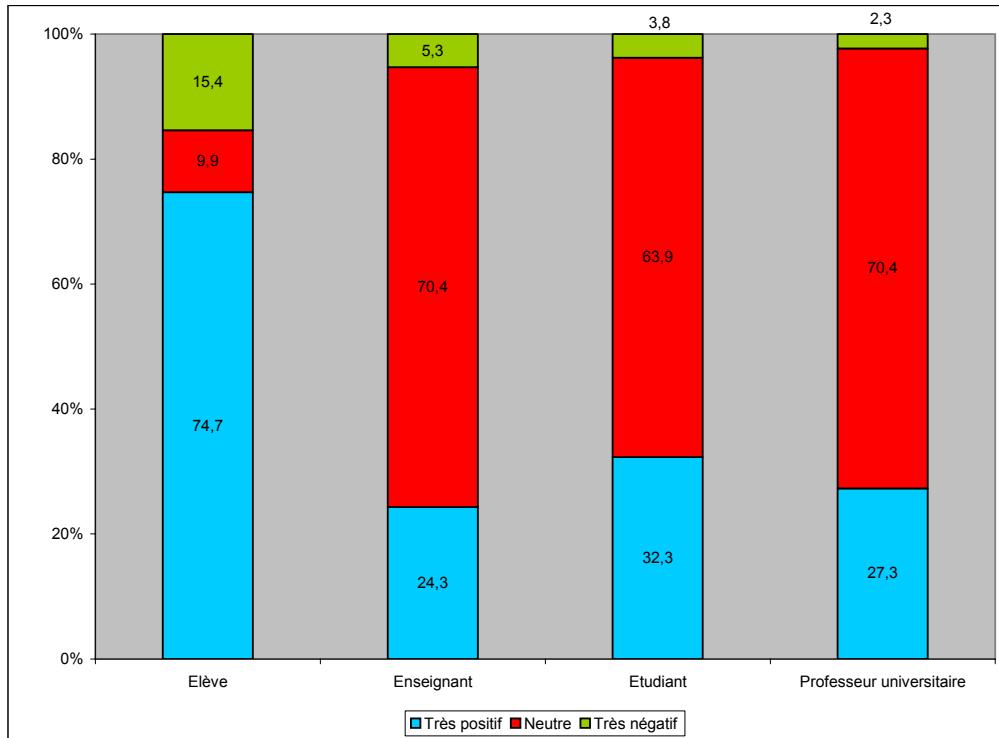
La figure suivante montre que 4,2% des élèves, 1,2% des enseignants, 1,4% des étudiants et 2,1% des professeurs universitaires sont très négatifs à l'encontre des lesbiennes.

Figure 2 : Attitudes des élèves, étudiants, enseignants et professeurs de l'université à l'égard des lesbiennes (en%)



Au regard de ces deux figures, on remarque que les professeurs d'université de manière générale ont un score plus positif que les enseignants et les étudiants un score plus positif que les élèves. On remarque que les attitudes vis-à-vis des hommes homosexuels sont plus négatives que vis-à-vis des femmes lesbiennes. Le pourcentage d'attitude négative vis à vis des lesbiennes est le plus élevé chez les élèves (12,5%) comme d'ailleurs dans le tableau précédent vis à vis des homosexuels. Le pourcentage étant, pour cette catégorie de personnes, doublés (24%). Pour le groupe des élèves, la différence est de 10% en plus .

Figure 3 : Attitudes des élèves, étudiants, enseignants et professeurs de l'université à l'égard des Holebi-enseignants.



On voit que 15,4% des élèves, 5,3% des enseignants, 3,8% des étudiants et 2,3% des professeurs sont (très) négatifs vis à vis des Holebi - enseignants...

Au regard de ces trois figures, on constate que les élèves, les enseignants, les étudiants et les professeurs sont plus positifs à l'égard des femmes lesbiennes et des hommes homosexuels en général que vis à vis des enseignants - Holebi. Nous trouvons donc le score le moins positif dans la figure reprenant les attitudes vis à vis des enseignants - Holebi.

Nous constatons aussi que parmi ces trois figures, c'est dans la figure qui reprend les attitudes vis à vis des enseignants - Holebi que nous trouvons le plus de réponses neutres : 70,4% pour les enseignants 63,9% chez les étudiants et 70,4% chez les professeurs.

Une exception est à constater dans la catégorie « neutre » c'est le pourcentage faible de la part des élèves (9,9%). Alors que les autres catégories sont à 70,4% et 63,9%. Un fort pourcentage des élèves (74,7%) ont une attitude (très) positive à l'égard des enseignants - Holebi. Alors que dans les autres groupes, le pourcentage d'attitude (très) positive est nettement plus faible (32,3% chez les étudiants, 27,3% chez les professeurs et 24,3% chez les enseignants)

Par contre, c'est chez les élèves de l'enseignement supérieur que nous trouvons aussi le pourcentage le plus élevé d'attitudes négatives vis à vis des homosexuels (14,4%), des lesbiennes (4,2%) et des enseignants - Holebi (15,4%) Alors que les autres catégories (enseignants, étudiants et professeurs) enregistrent des résultats nettement inférieurs. A titre d'exemple, le score le plus élevé de 5,3% est enregistré chez les enseignants et concerne les enseignants - Holebi, le score le plus bas est de 1,1% et concerne l'attitude des professeurs d'universités vis à vis des homosexuels-mâles.

Les autres scores varient dans cette fourchette.



Des cas de discriminations dans l'enseignement...

Trois cas flagrant de discriminations ont pu être relevés dans l'enseignement dans la partie néerlandophone du pays :

1 Une personne a « raté une nomination de directeur et a été obligée de donner moult détails concernant sa vie privée devant le conseil susceptible de pourvoir à sa nomination.

Aidé d'un avocat et menaçant d'une campagne de presse, cette personne a reçu sa nomination d'enseignant.

2. Une personne remplissant les fonctions de directeur dans l'enseignement catholique avait été favorablement évaluée dans ses fonctions de directeur. Au moment de la nomination, en toute honnêteté, il a déclaré son homosexualité. Il n'a pas été nommé pour le poste de direction qu'il occupait déjà, il a dû abandonner l'enseignement catholique et a enfin été nommé dans l'enseignement public.

3. Une lesbienne, professeur de gymnastique dans l'enseignement supérieur, n'osait pas entrer dans les vestiaires des filles car elle craignait les rumeurs et médisances à son égard. Elle a pu survivre dans l'établissement scolaire grâce à l'aide des collègues enseignants.

Enquête auprès de représentants des travailleurs : Discrimination selon l'orientation sexuelle tabou ou ignoré.

La discrimination à laquelle les travailleurs sont le plus sensibilisé est celle selon le genre. S'ils n'y sont pas toujours attentifs, ils reconnaissent qu'elle existe encore.

Quelle est leur sensibilité par rapport à toutes les autres formes de discrimination et particulièrement l'homophobie ?

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

En quelques mots, nous leur avons présenté la loi en expliquant plus spécifiquement 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...

Cela nous permettra aussi de mettre en évidence leur perception par rapport à notre objet d'étude spécifique : l'homophobie.

La connaissance de la loi et l'impact sur le comportement des délégués.

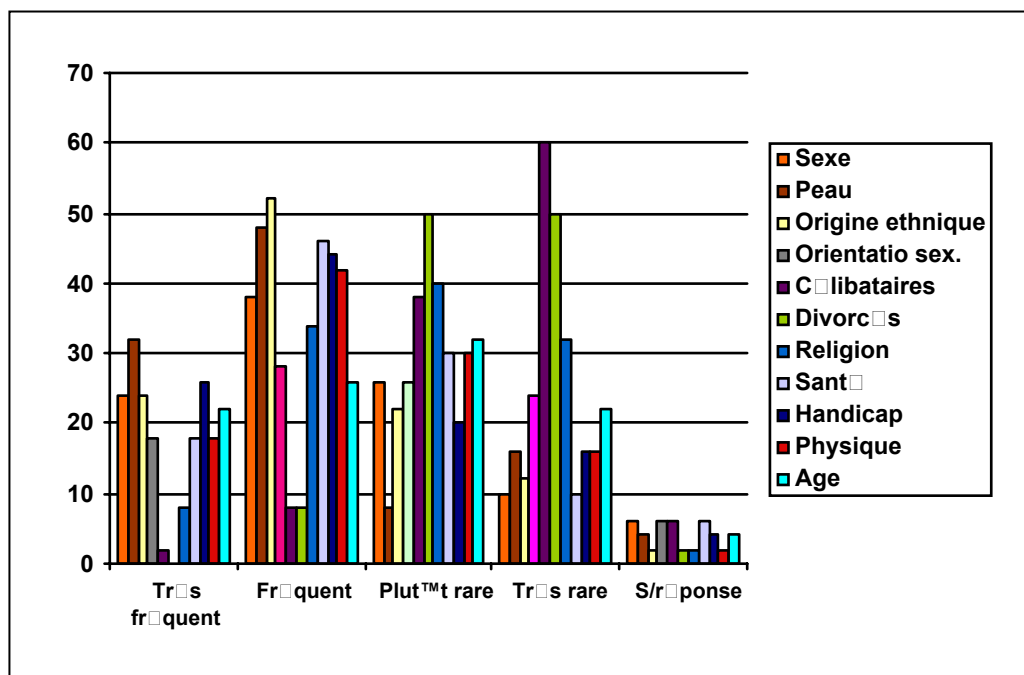
Plus de la moitié des personnes interrogées n'ont pas été informées de la loi du 25 février 2003. Cependant la moitié des personnes affirment être plus attentives aux discriminations dans l'entreprise alors que moins de 10 % n'ont pas changer d'attitude. Sans doute, le contexte de



pénurie d'emploi et de restructurations répétées favorisant la discrimination quelle qu'elle soit rend les représentants des travailleurs plus attentifs à ce phénomène.

Par contre quand ils (elles) se trouvent dans le milieu associatif ou dans le milieu familial, les aspects de discrimination retiennent moins leur attention. Moins de la moitié des personnes interrogées disent y être plus attentives. 20% des personnes affirment ne pas y prêter plus d'attention.

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 (citée 32 fois) viennent 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)

Par contre, parmi les discriminations dont la perception est « plutôt rare » ou « très rare », nous trouvons les divorcés (50) (50), les célibataires (38) (60). Viennent ensuite les « convictions religieuses » citées « plutôt rares » 40 fois et « très rare » 32 fois .

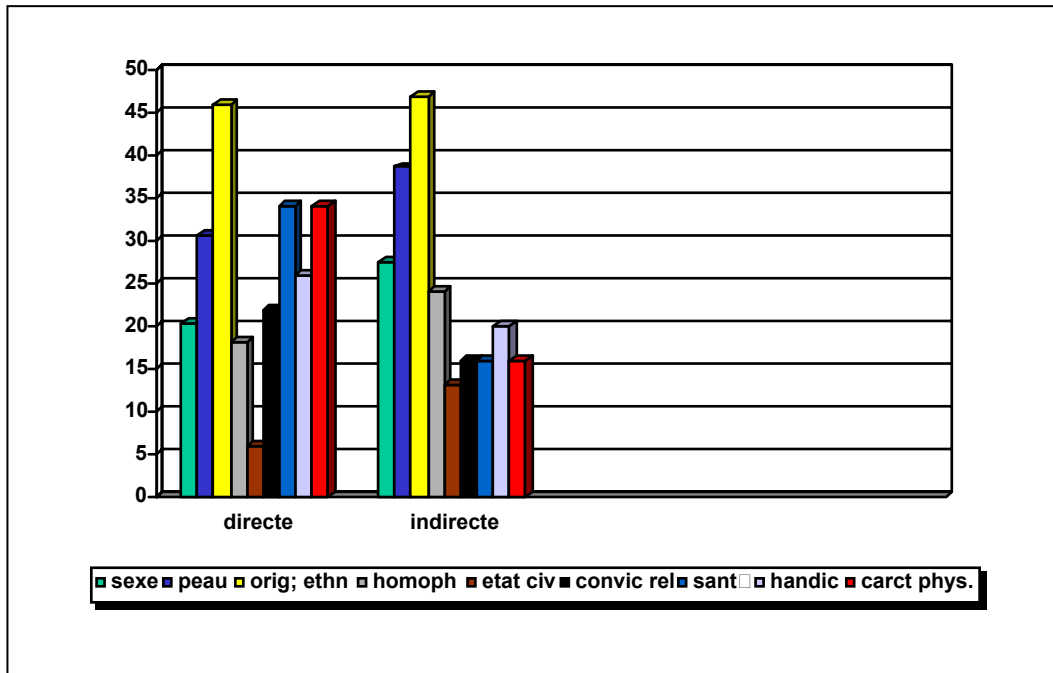
En ce qui concerne, l'homophobie les perceptions sont quasiment partagées entre « fréquent » (28) « plutôt rare » (26) et « très rare » (28).

Pour cette même discrimination si l'on regroupe les deux premiers degrés de l'échelle d'évaluation : « très fréquent » et « fréquent » et les



deux autres degrés opposés « plutôt rare » et très rare » on constate que la population interrogée est partagée entre ceux qui pensent que c'est fréquent ou très fréquent (46 personnes) et ceux qui pensent que c'est plutôt rare ou très rare (50 personnes).

Nous avons voulu aller au-delà de la perception des représentants des travailleurs en leur demandant s'ils avaient déjà rencontré des comportements discriminatoires, lesquels et sous quelle forme ?



Il semble que le nombre de comportements de discrimination directe observés ainsi que certains types de discrimination soient assez proches des perceptions.

La couleur de la peau est citée le plus souvent (40). Viennent ensuite l'état de santé et une caractéristique physique (34). L'âge ainsi que l'handicap sont à égalité et se retrouvent en troisième place par ordre d'importance (26).

On retrouve ensuite les discriminations de genre (24) et les convictions religieuses. **L'orientation sexuelle est 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).** Le premier type de discrimination indirecte le plus souvent cité est « le sexe » (26 fois).

En troisième position, nous trouvons le handicap. Même si le nombre est moins important (20) que pour les discriminations directes, on le retrouve à la même place.

Tous les autres types de discriminations indirectes sont cités moins de vingt fois.

Les formes de discrimination



Tous les délégués interrogés n'ont pas donné les formes de discrimination qu'ils ont déjà rencontrées. Parmi les informations données, les formes de discrimination le plus souvent citées en ce qui concerne **les femmes** sont : **refus d'accès à une promotion que cela soit en terme de poste à pourvoir ou sous forme d'augmentation**, en second lieu viennent le mépris et des blagues « douteuses ». La dernière forme citée se caractérise par la difficulté ou le nonaccès à des facilités : « pas de vestiaire pour le personnel féminin », « pas de possibilité ou difficulté de parking »

Le mépris et les plaisanteries sont également cités lorsqu'il s'agit de discrimination par rapport à **la couleur de la peau ou l'origine nationale ou ethnique**. On trouve aussi la situation de discrimination par rapport à l'embauche : refus d'engagement, refus de reconduire un contrat ou encore évaluation faite par rapport à la couleur de la peau.

Les discriminations concernant « **la conviction religieuse** » et « **la caractéristique physique** » se manifestent principalement par la parole : réflexions désobligeantes, agressives ou du mépris.

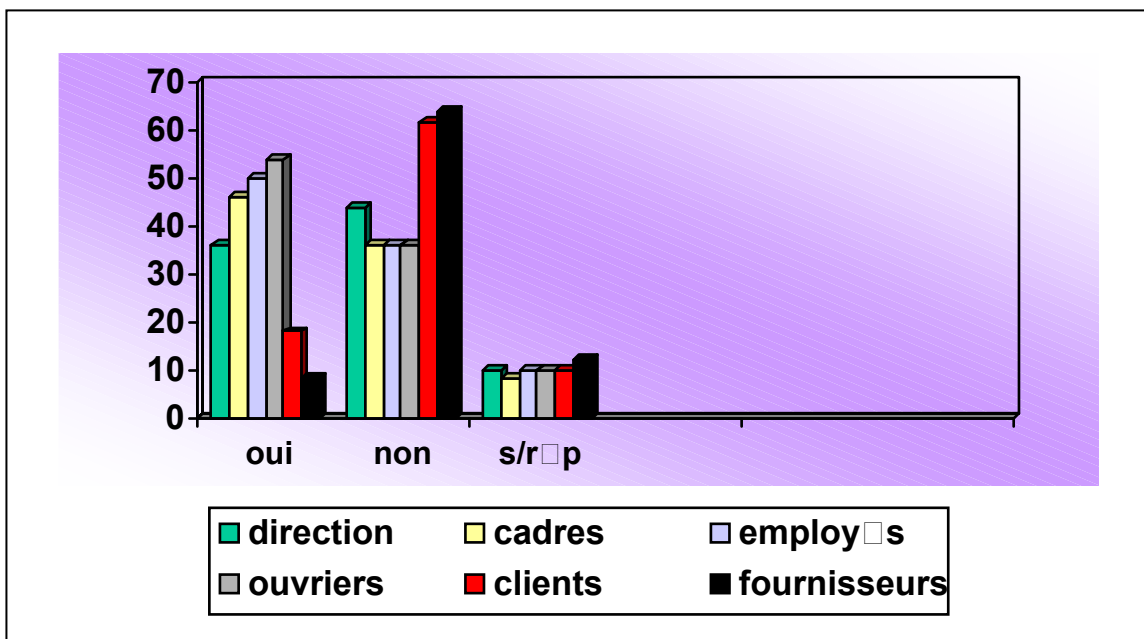
On retrouve pour **le travailleur âgé** des discriminations au moment de l'embauche mais aussi pour l'obtention d'une promotion : « trop vieux pour... ».

Outre des commentaires déplacés du type « que veut-il encore faire à cet âge là », il y en a qui suggère la préretraite : « Ils n'ont qu'à partir en préretraite et laisser le travail aux jeunes »

Les représentants des travailleurs interrogés relèvent surtout le manque d'infrastructure dans les entreprises pour embaucher un travailleur handicapé. Certaines mentionnent « la limite d'accès à certaines professions ».

Enfin, en ce qui concerne « **l'état de santé** », si certains mentionnent que « le travailleur malade n'est pas bien vu par l'employeur, d'autres mentionnent que des travailleurs dont l'état de santé serait déficient font l'objet de « commentaires et de contrôles abusifs ».

Une dernière forme relevée est l'obligation de passer une visite médicale avant l'embauche.





Les formes de discrimination sont le plus fréquemment verbales. Parmi les représentants des travailleurs interrogés, certains représentent les ouvriers d'autres les employés.

Nous constatons que les discriminations rencontrées viennent le plus souvent du même niveau hiérarchique (ouvriers 54) (employés 50)

Plus on monte dans la hiérarchie, moins les interventions des délégués sont nombreuses.

N'oublions cependant pas que les délégués 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.

Nous avons voulu affiner notre questionnement sur le milieu du travail **au quotidien** et dans des circonstances particulières : lors de la recherche de l'emploi : **à l'embauche**, dans l'emploi pour l'obtention **d'une promotion** et pour bénéficier **d'une formation** organisée ou proposée par l'entreprise avec une échelle allant **de faible à fort en passant par moyen**.

On retrouve ici une permanence dans les réponses avec la première question qui est plus globale : « les types de discrimination les plus fréquemment rencontrés ».

On constate au quotidien et surtout de **manière légère** comme une sorte de banalisation de la moquerie ou de la plaisanterie « appropriée » que « 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. (14, 12)

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 sont cités moins de 10 fois au degré moyen.

L'état de santé, pour 10 personnes, fait **fortement** l'objet de discrimination.

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). Notons que l'âge est repris 22 fois au degré fort, le handicap 18 fois, la couleur de la peau 16 fois et l'état de santé 14 fois.

On peut le constater, l'âge est un facteur extrêmement discriminant à l'embauche.

L'orientation sexuelle qui est l'objet de notre préoccupation première dans ce travail 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.

On retrouve des constantes en terme de facteurs essentiels de discrimination pour l'accès à la formation : 32 personnes ont cité l'état de santé et 30 personnes l'âge. Viennent ensuite le fait d'être femme (23 fois) et le handicap (20 fois). Les autres types de discrimination sont



cités moins de vingt fois: une caractéristique physique 18 fois et la race 16 fois. L'orientation sexuelle comme le fait d'être célibataire sont cités 12 fois en tout.

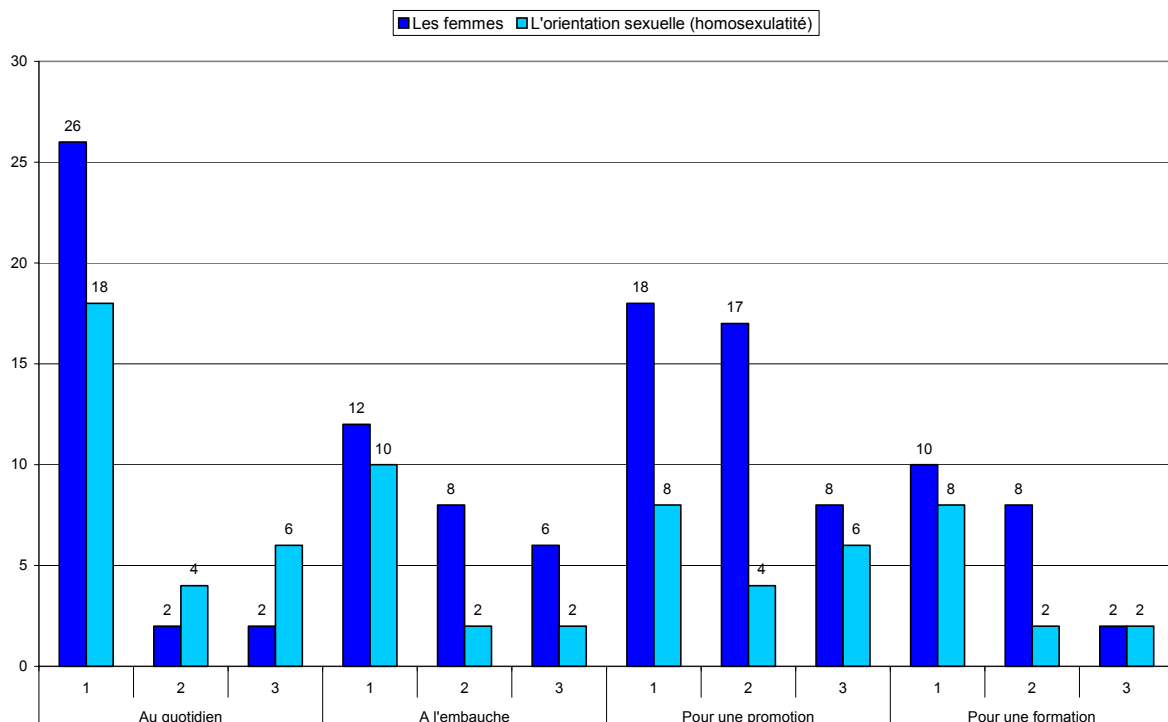
Notons que l'âge est encore cité 10 fois dans le degré « fort »

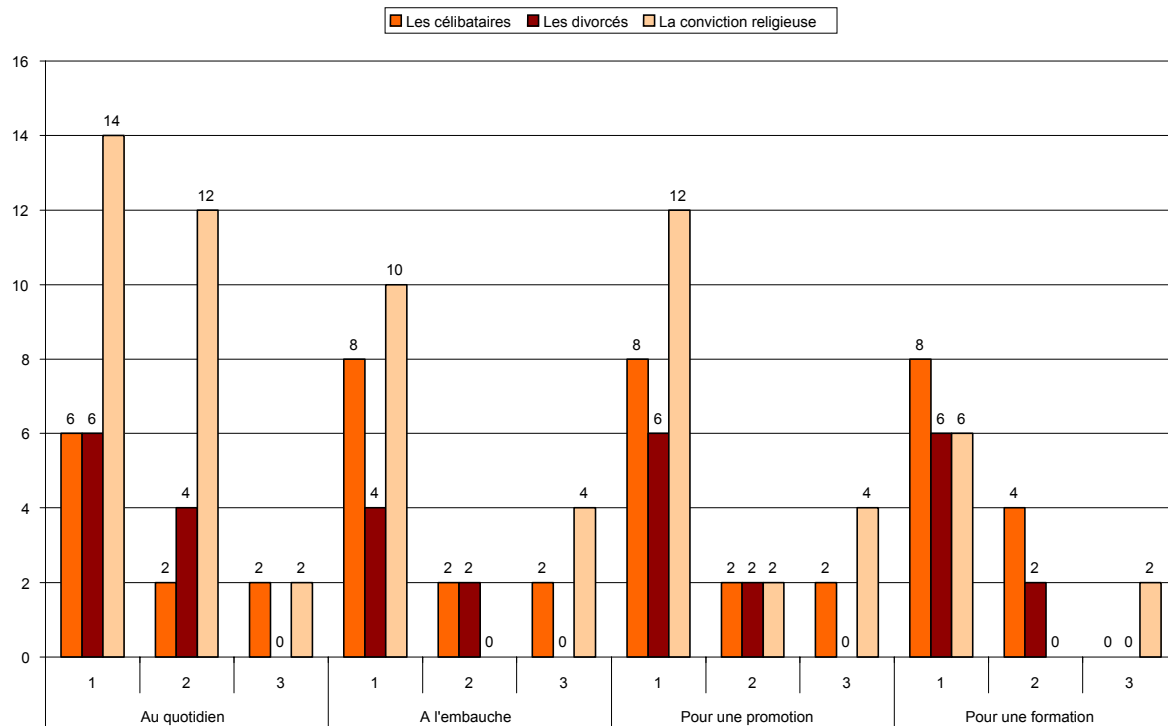
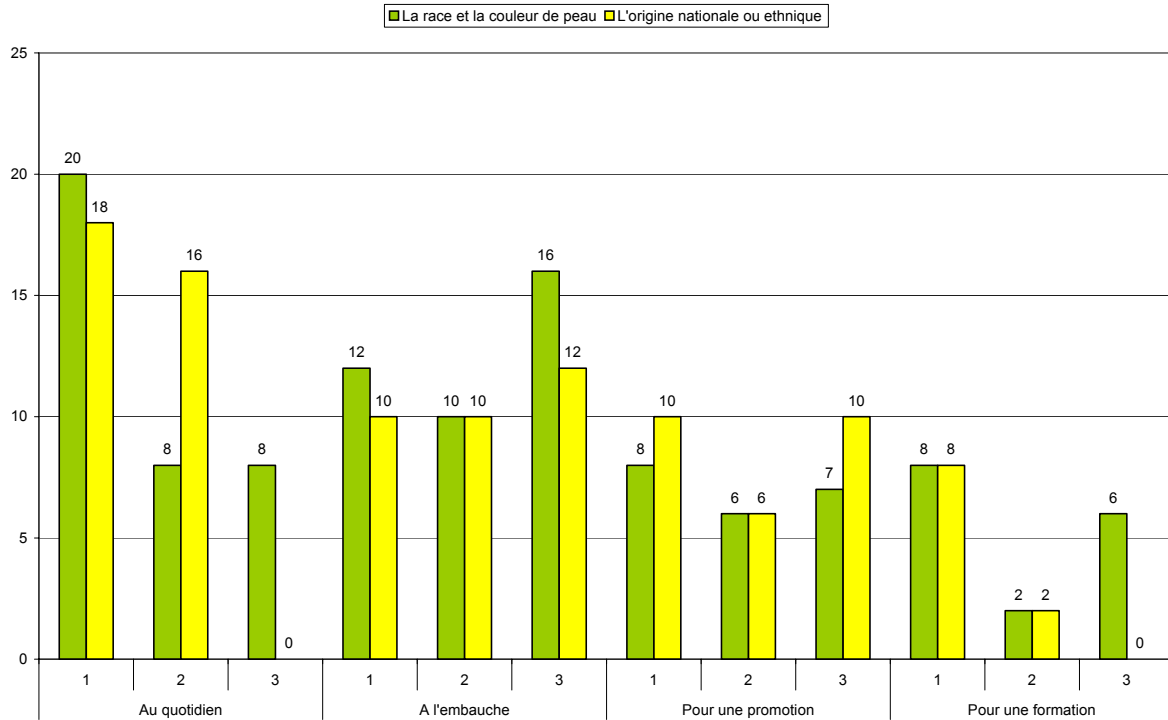
Par contre pour l'obtention d'une promotion, l'état de santé est cité 42 fois, le fait d'être femme est le second facteur le plus souvent cité (33 fois), suivi du handicap (32) et encore de l'âge (30) que l'on retrouve en quatrième position.

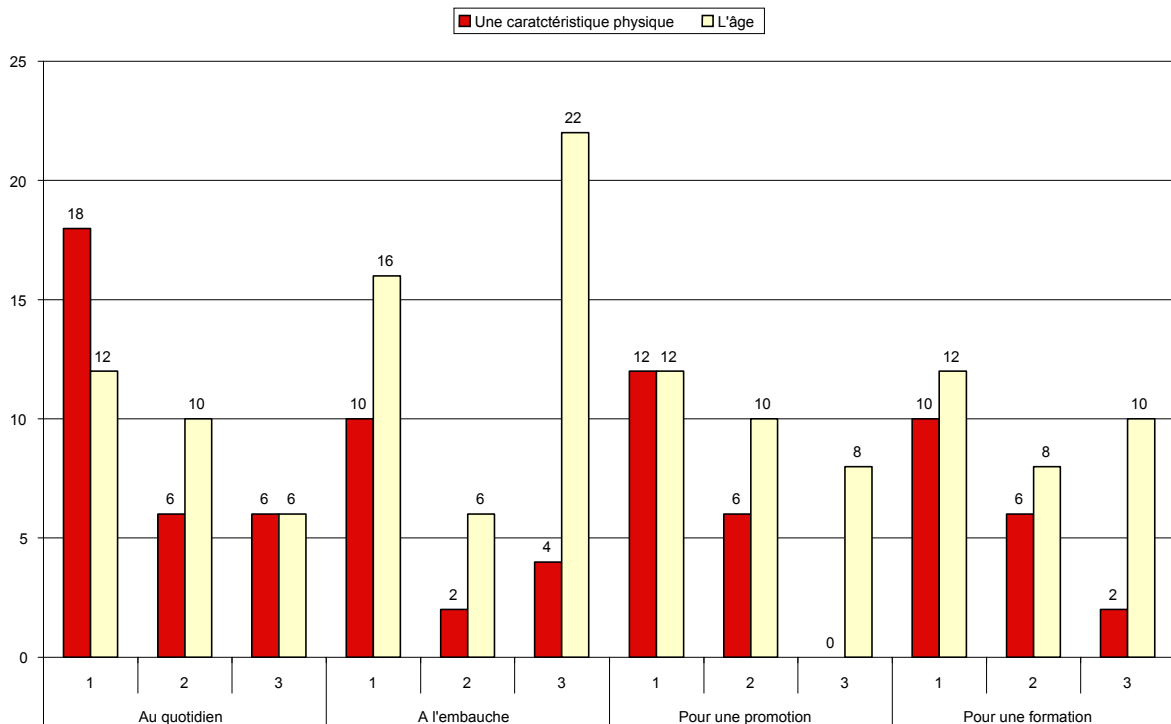
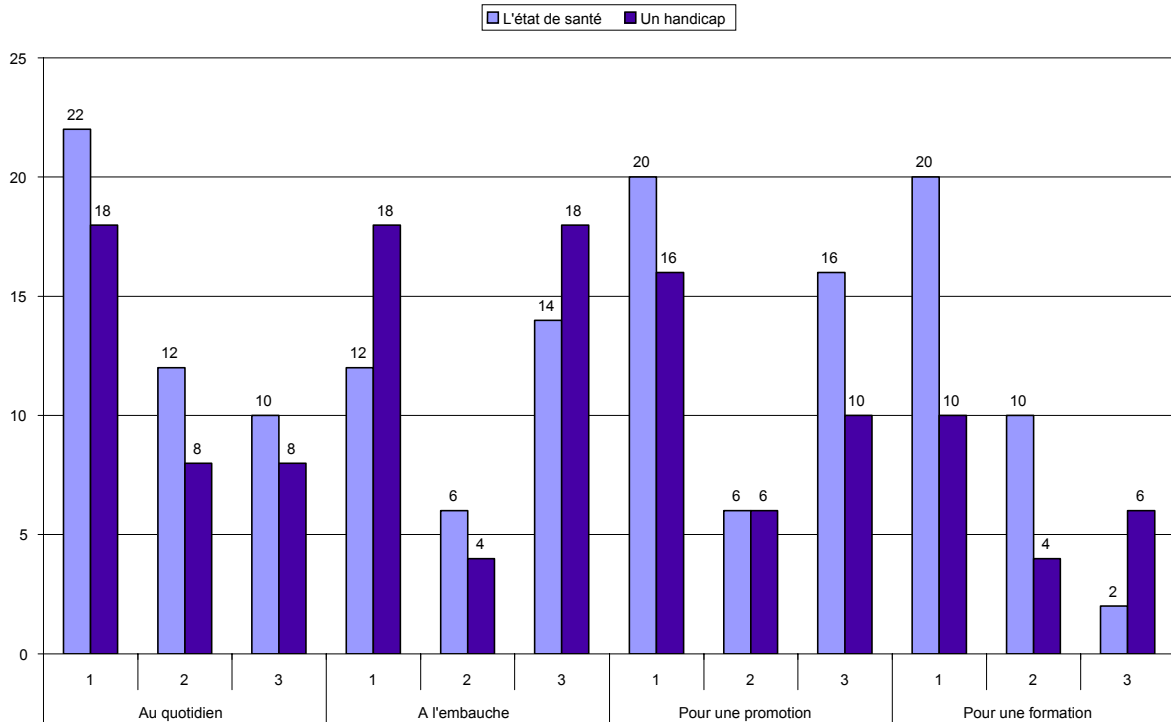
Si nous nous amusons à croiser les facteurs : être femme âgée et pas en très bonne santé sont des critères discriminatoires pour obtenir une promotion.

L'origine ethnique et le handicap sont 10 fois sous le degré « fort » alors que l'état de santé est repris 20 fois sous le degré « faible » mais aussi 16 fois sous le degré « fort »

Graphiques: lieu où les discriminations sont les plus fréquentes







Conclusions

Le processus de discrimination sur le marché du travail persiste, la prise de conscience au niveau des états, suscitée par les résultats de l'étude fait par le Bureau International du Travail et impulsée par les directives européennes, s'est traduite dans la



décision politique et dans les dispositifs, particulièrement, en lien direct avec l'emploi.

Le caractère insidieux de la discrimination montre la complexité du processus discriminatoire et 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.

L'enquête réalisée auprès des représentants des travailleurs reprenant tous les types de discriminations peut nous renseigner sur le niveau de conscience de leur existence dans le milieu de travail.

Si les délégués interrogés, reconnaissent rencontrer des phénomènes d'homophobie, ce n'est pas le plus fréquent : ils viennent après la couleur de la peau, le sexe et l'origine ethnique.

Que l'on interroge les délégués sur les types de discrimination les plus fréquemment rencontrées dans la vie en général ou sur le milieu du travail, le lieu de la discrimination (embauche, promotion..), l'orientation sexuelle n'est pas relevée prioritairement. Si on ne peut généraliser à partir d'une enquête faite auprès d'une centaine de délégués, différentes questions surgissent :

Est-ce réellement un épiphénomène particulièrement dans le milieu du travail ? Le phénomène pourrait peut être plus important mais comme le font remarquer la majorité des homosexuels enseignants interrogés, il est préférable de ne pas afficher son orientation sexuelle. Il s'agirait d'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 non seulement difficiles à éradiquer mais d'abord difficiles à faire reconnaître tant dans la vie que dans le milieu du travail.

Les conditions de plus en plus dures du marché de l'emploi poussent à la discrimination de tout type en fonction d'une norme mentale de plus en plus restrictive du « bon travailleur type » qui légitimise en donnant bonne conscience à ceux qui sélectionnent et embauchent. Comme si la pénurie d'emploi était un moyen qu'utilise la société pour rejeter les différences et normaliser.

La lutte contre toute forme de discrimination implique une transformation des mentalités et des cultures tant en général que dans l'entreprise. Elle implique une lutte contre un courant de marginalisation et de rejet que favorise la situation économique. Il est donc important que les acteurs sociaux et politiques mais aussi économiques s'impliquent dans cette action.



Ce phénomène de discrimination à l'embauche, au quotidien ou de promotion, doit interpeller non seulement les représentants des travailleurs et les responsables des ressources humaines dans l'entreprise mais aussi la logique du recrutement des travailleurs et les techniques de sélection utilisées ainsi que les résistances du personnel à côtoyer des personnes « qui ne sont pas comme eux »

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.

La lutte contre la discrimination à l'embauche et sur les lieux de travail ne relève pas seulement d'une législation, aussi complète soit-elle. Un travail de formation, de sensibilisation s'impose.



Bibliographie

http://www.antiracisme.be/fr/cadre_fr.htm

<http://www.alliage.be>

<http://www.falg.be>

<http://www.steunpuntgelijkekansen.be>

<http://www.diversiteit.be>

Rapport du Centre pour l'égalité des chances 2001

« Etude sur la situation des Holvebi enseignants en Flandre », collectif,
Project PBO97/26/157, Een beleidsgerichte algemene survey van
Vlaamse homoseksuele mannen en vrouwen', Université de Gand,
SOCIAAL-AGOGISCH WERKSTEUNPUNT ONDERZOEK &
DIENSTVERLENING "