



HOMOPHOBIE La municipalité de Genève crée un poste RH dévolu aux LGBT. Elle souhaite étendre sa lutte contre les discriminations à toutes ses institutions.

La Ville veut questionner ses pratiques



Gay pride romande à Genève, juillet 2011. JPDS

UN OBJET CONTESTÉ AU MUNICIPAL

L'octroi des postes destinés à la délégation Agenda 21 a failli ne pas passer la rampe du Conseil municipal. Lors du vote sur le budget en décembre dernier, la ligne avait d'abord été biffée par la droite profitant de désistements dans les rangs de la gauche. Une majorité s'est finalement dégagée en troisième débat.

Peu clairs, les postes demandés n'ont pas manqué de susciter les foudres de la droite en quête d'équilibre budgétaire. Pour Michel Chevrolet, c'est une fois de plus l'expression de la « machine à fonctionnaires ». Très attaché à la lutte contre l'homophobie, l'élus PDC estime néanmoins qu'il n'y a pas de discriminations au sein de la Ville. Et de pointer les fonctions « doublons » dans un service RH qui « péclote ».

« Ces postes reviennent aux associations, quitte à leur octroyer davantage de budget. Elles ont plus de compétences et font preuve d'une souplesse que l'administration n'a pas. »

Un point que concède en partie Anne Moratti (Verts). « Le plus gros du travail doit se faire sur le terrain par les associations. » Mais de rétorquer à ceux qui accusent le Département des finances d'engraisser l'administration que « seule la Ville peut en revanche travailler sur ses propres pratiques et sur celles de ses collaborateurs ».

Pour sa défense, la magistrate Sandrine Salerno invoque la complémentarité des acteurs. Bien que ces dernières années marquent des progrès notables sur l'égalité et la diversité, « on est loin d'être en avance, rappelle-t-elle. Si le tissu associatif est très fort, le champ est quasiment vierge au niveau des administrations. » Si le canton aurait davantage de leviers, notamment législatifs, « la Ville a un poids politique à faire valoir, estime M^{me} Salerno. En tendant à l'exemplarité, elle peut tirer d'autres collectivités publiques dans son sillage. C'est le rôle d'une collectivité locale d'être un laboratoire d'expériences. »

Pour rappel, les élus avaient eux-mêmes demandé à l'exécutif municipal de s'engager davantage en faveur des droits LGBT. En 2010, ils votaient – à l'unanimité cette fois – une motion pour la création d'une coalition des villes contre l'homophobie. Il faudra bien quel qu'un pour la mettre en place. PCA

PAULINE CANCELA

L'appel des associations a été entendu. Comme elle l'avait promis lors de la journée de suivi des Assises contre l'homophobie à Genève, la Ville élargit son dispositif de lutte contre les discriminations en y introduisant la question LGBT (lesbiennes, gay, bi, trans) ainsi que celle des inégalités raciales. Votés au forceps par un Conseil municipal fatigué après de longues heures de débats sur le budget 2012, deux postes d'adjoint scientifique viendront compléter la délégation Agenda 21 qui œuvre déjà sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans la Ville et au sein de l'administration.

La nouvelle dotation en personnel répond d'abord à un besoin exprimé par le milieu associatif de disposer d'un « relais administratif », explique Sandrine Salerno, magistrate en charge des Finances. Mais ce n'est pas tout. L'essentiel de la démarche repose sur un souhait d'introspection. « Il est primordial que ces postes ne contemplent pas que l'extérieur, mais portent un regard critique à l'intérieur, précise la socialiste. Il s'agit non seulement de prolonger l'action des milieux associatifs, mais également d'intégrer la diversité com-

me un atout au sein de l'administration. » La lutte contre l'homophobie s'inscrit dans la problématique générale du droit à la différence que défend la municipalité, notamment dans son attachement aux bonnes pratiques en matière de développement durable.

La Ville, discriminante?

En tant que cheffe des ressources humaines, Sandrine Salerno estime que la Ville se doit de questionner ses propres pratiques d'employeur – un des plus gros du canton, avec quatre mille collaborateurs. Comme le montrent des recherches récentes, l'homophobie ordinaire sévit dans tous les milieux professionnels (lire ci-dessous). « Pourquoi l'administration échapperait-elle à la règle? D'autant que les connaissances et les analyses du service des RH municipal sur le sujet sont encore « balbutiantes ». La conseillère administrative rappelle qu'aucune enquête n'a été menée auprès des différents services de la Ville, ne serait-ce que pour connaître leur manière d'aborder la problématique à l'intérieur. »

Un des premiers chantiers sera probablement la mise à jour des connaissances de base ainsi qu'une prise de

température générale. « Nous veillerons aussi à l'actualisation de notre charte sur la diversité », ajoute la magistrate.

Dans un deuxième temps, le pool pourrait être chargé de missions de formation et de sensibilisation auprès des collaborateurs. La Voirie ou le Service des sports pourraient être concernés: « L'homophobie s'exprime encore souvent dans les vestiaires. Et sur le terrain, il est fréquent de se faire traiter de « petit péd ». Ce n'est pas anodin », remarque Catherine Gaillard, coprésidente de la Fédération genevoise des associations LGBT. Il est plus difficile de réagir à ce type d'insultes qu'à des propos racistes. « Certaines personnes ont peut-être peur d'être accusées de faire du prosélytisme gay. Se sentir soutenu par sa hiérarchie peut alors tout changer », note l'élue Anne Moratti.

« Nous faisons face à un réflexe identitaire plutôt qu'à une homophobie active, poursuit l'écologiste. C'est souvent dû à un déficit d'information sur la problématique générale. » Elle soulève l'enjeu que cela représente notamment dans le cadre de la Gérance immobilière municipale. « Cette dernière pourrait ne pas reconnaître le souhait de vie commune de deux personnes de même

sexe autant que celui d'un couple hétérosexuel », illustre-t-elle.

Un processus public salué

A terme, Sandrine Salerno souhaite étendre ces actions à l'ensemble des institutions dépendantes de la Ville. L'administration pourra ainsi veiller à ce que sa politique en matière de discriminations soit appliquée dans toutes les instances qu'elle subventionne et lors des événements que ses services sont appelés à coordonner. Une ouverture saluée par Anne Moratti. Cette dernière donne l'exemple du secteur de la petite enfance. « Les crèches sont amenées à accueillir en plus de familles homoparentales. Cela suscite évidemment des questionnements. Comment gérer-elles cette situation? »

La mise au concours des postes devrait être lancée fin février après la validation du budget municipal par le Conseil d'Etat. La procédure de recrutement pourrait courir jusqu'à la fin du premier semestre. La Ville se distingue ainsi du canton qui s'est, de son côté, pourvu d'une déléguée en la matière sans être passé par une candidature publique. I

«Le travail demeure un bastion du silence»

Les prochaines Assises contre l'homophobie, en 2012 à Genève, traiteront du travail. Ce n'est pas pour rien. Malgré des avancées certaines et une prise de conscience croissante des entreprises, beaucoup de gays et de lesbiennes continuent à souffrir d'une discrimination profane et difficile à identifier. « Elle sévit de façon beaucoup plus larvée que d'autres types d'inégalités », explique Caroline Dayer, chercheuse à l'université de Genève.

Blagues, moqueries, préjugés, commentaires désobligeants, graffiti... au quotidien, la discrimination est diffuse et le plus souvent véhiculée par l'humour, ce qui la rend d'autant plus insidieuse, relèvent des études canadiennes et françaises. Plus rare, l'homophobie directe (harcèlement, exclusion) atteint entre une et deux personnes sur dix au moins une fois dans sa carrière professionnelle.

« Enfin, notent les chercheurs, ces manifestations d'homophobie exercent une pression

constante sur les gays et les lesbiennes: face aux images stéréotypées et dégradantes qu'on leur renvoie d'eux-mêmes, ils se retrouvent sur la défensive. » Mais, faute de témoignages, ces inégalités sont difficiles à identifier. En Suisse, les cas traités en justice se comptent sur les doigts de la main et la jurisprudence actuelle est muette sur la question. « Les personnes discriminées n'ont en général même pas fait leur coming-out », note l'avocat Alexandre Curchod, spécialiste des droits homosexuels. Or, exposer sa situation à son employeur est la meilleure protection contre les inégalités de traitement. »

Beaucoup de personnes LGBT restent dans le placard en milieu professionnel de peur de perdre leur emploi. C'est un cercle vicieux. Souvent amenées à jouer les hétérosexuels, elles sont condamnées au silence. Une discrétion qui se retourne contre elles. « Ce sont des morceaux de vie entiers complètement mis de côté », commente Barbara Lanthemann, secrétaire roman-

de LOS et Pink Cross. « On devrait annoncer la couleur le plus tôt possible. C'est le meilleur service qu'on se rend à soi-même et à l'employeur. »

Pour que le dévoilement soit possible, l'entreprise doit clairement afficher son ouverture, souligne Dominique Rachex, responsable de Network à Genève, un réseau de cadres dirigeants, indépendants et artistes homosexuels. « Si la hiérarchie est claire dans sa communication, en acceptant par exemple une charte de la diversité, vous pouvez compter sur le fait que vos droits seront défendus. » C'est aussi la garantie pour l'employé de pouvoir développer un sentiment d'appartenance précieuse, notamment en termes de productivité. Le travail, ajoute M. Rachex, est aussi un lieu important de rencontres affectives.

Néanmoins, un cadre ne garantit pas les faits. Une des premières mesures contre l'homophobie serait d'adopter systématiquement un « lan-

gage inclusif », recommande Caroline Dayer. Il s'agit par exemple de demander « es-tu avec quelqu'un? » plutôt que « as-tu une copine? », ou encore d'ajouter « partenaire », « épouse et époux » dans une invitation. Cela permet d'instaurer non seulement un climat de confiance, mais évite aussi des situations embarrassantes d'« outings » forcés.

« Le travail sur le langage ne suffit bien sûr pas, poursuit la chercheuse, il s'agit de comprendre comment s'est fait l'apprentissage des réflexes hétérosexistes, et d'y remédier. » Pour elle, seules des formations et une meilleure promotion de l'égalité au sein des milieux professionnels pourront changer le quotidien des travailleurs LGBT. PCA

* Gais et lesbiennes en milieu de travail, dir. Line Chamberland, CCDDM, Canada, 2007.
Homophobie dans l'entreprise, dir. Christophe Falcoz, HALDE, France, 2008.