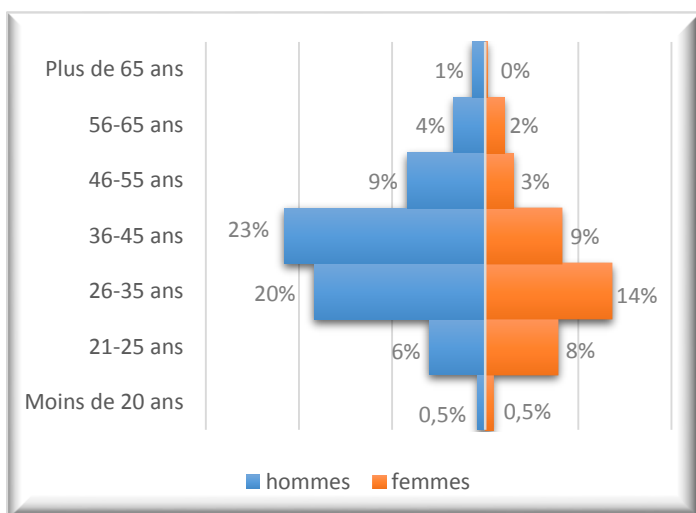


Cette étude a été réalisée dans le cadre de recherches effectuées pour une thèse professionnelle de l'Executive Master RH de l'ESSEC. Pour la mener, un questionnaire a été diffusé sur internet et a été relayé sur le site ou la page Facebook de plusieurs associations. Au total 497 personnes ont répondu entre le 5 novembre et le 15 décembre 2013.

L'objectif de ce questionnaire était de recueillir le témoignage de salariés et agents LGBT au sein de leur entreprise ou administration. Bien évidemment, le questionnaire était ouvert à toutes et à tous, y compris aux hétérosexuels. Quatre grandes thématiques ont été abordées : les discriminations professionnelles, les actes homophobes, la visibilité des LGBT et les politiques de diversité en entreprise.

Pour une facilité de lecture et uniquement dans ce but précis, les résultats de l'enquête seront en majorité exprimés au masculin, alors même qu'ils rendent compte d'opinions et de constats émis par des personnes de sexe différent.

Profil des répondants



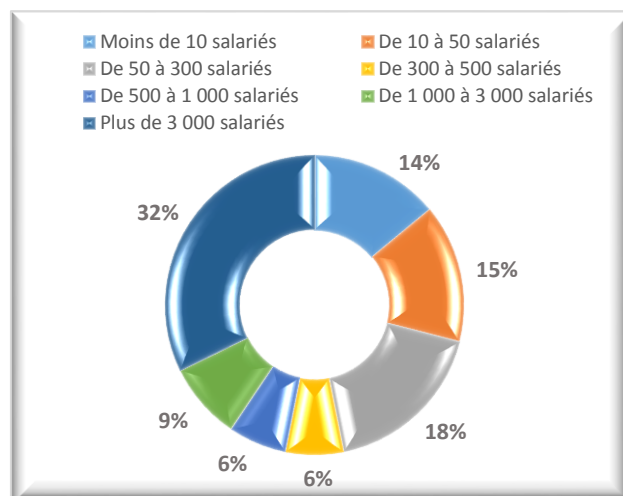
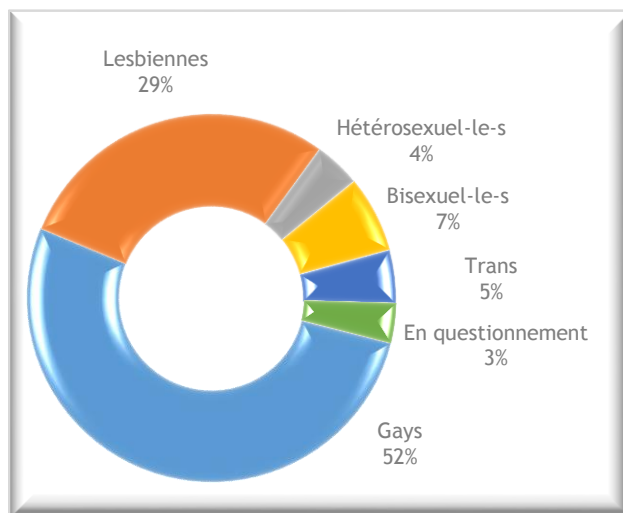
22 personnes n'ont pas souhaité s'attribuer un genre.

38% de cadres
42% d'employés
2% d'ouvriers

Dans l'ensemble, l'échantillon étudié est représentatif du marché du travail français**, excepté en ce qui concerne la taille des organisations où les grandes entreprises sont sur-représentées et les ouvriers sont sous-représentés.

* LGBT: Lesbiennes, Gays, Bi et Trans

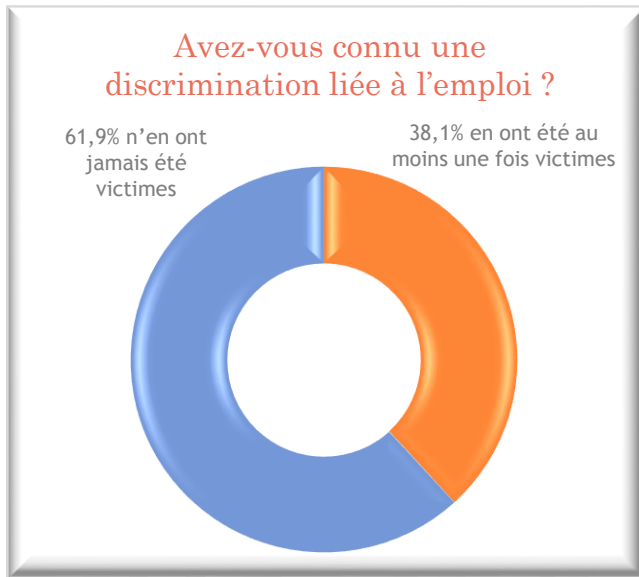
** (source INSEE ; « Une photographie du marché du travail en 2011 »)



Les discriminations liées à l'emploi

Cette première partie du questionnaire a pour objectif d'identifier les discriminations liées à l'emploi auxquelles les collaborateurs ou agents LGBT ont pu être confrontés.

38,1% des répondants ont été au moins une fois victimes d'une discrimination liée à l'emploi. **15%** en ont la preuve et **33%** supposent l'avoir été.



⇒ **22,9%** se sont vu refuser une évolution professionnelle en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre,

⇒ **18,5%** se sont vu refuser un emploi en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre,

⇒ **13%** répondent avoir été licenciés en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre,

⇒ **5,5%** ont été poussés à la démission.

⇒ **10 %** des répondants ont la certitude d'être moins bien payés que leurs collègues hétérosexuels.

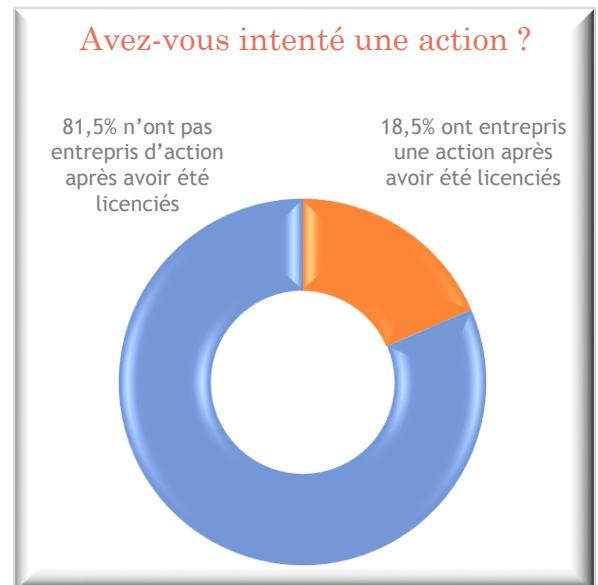
Les discriminations sont davantage présentes dans les structures dont l'effectif est supérieur à 500 salariés (48,6%) et dans les TPE (42,9%). Les PME de 50 à 300 salariés semblent être les structures où il existe le moins de discriminations (20%).

Les Transsexuels/Transgenres sont les plus discriminés (69,6%). Cela peut s'expliquer par le fait qu'ils sont plus visibles que les lesbiennes, Gays ou Bi qui peuvent masquer leur orientation sexuelle. Ce sont ensuite les Bisexuels les plus touchés (47,1%) par les discriminations.

81,5% des personnes licenciées n'ont entrepris aucune action en justice à l'issue de leur licenciement et ceci pour plusieurs motifs :

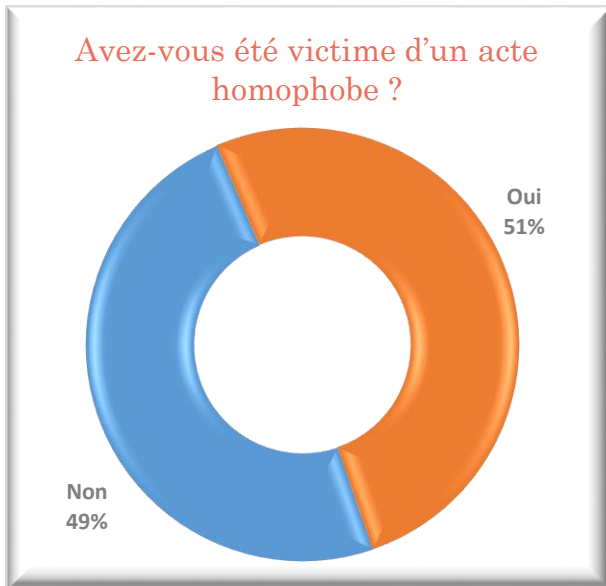
- ⇒ Une fatigue morale et un besoin de ne plus en parler,
- ⇒ Un manque de preuves,
- ⇒ Une peur d'ébruiter le sujet et nuire à leur carrière,
- ⇒ Aucune envie d'être « outté ».

Il est ressorti que les personnes à plus faible niveau de salaire et de diplôme étaient surtout victimes d'actes homophobes (injures, blagues, moqueries), tandis qu'à l'inverse les personnes à plus haut niveau de diplôme et de salaire étaient davantage discriminées sur des aspects liés à l'évolution de carrière.



Les manifestations de l'homophobie

La deuxième partie du questionnaire se consacre à l'identification d'agissements homophobes (types, fréquences, auteurs,...) dont les collaborateurs ou agents LGBT ont été victimes ou témoins.



Plus d'un répondant sur deux a été au moins une fois victime d'un acte homophobe au sein de son entreprise ou de son administration.

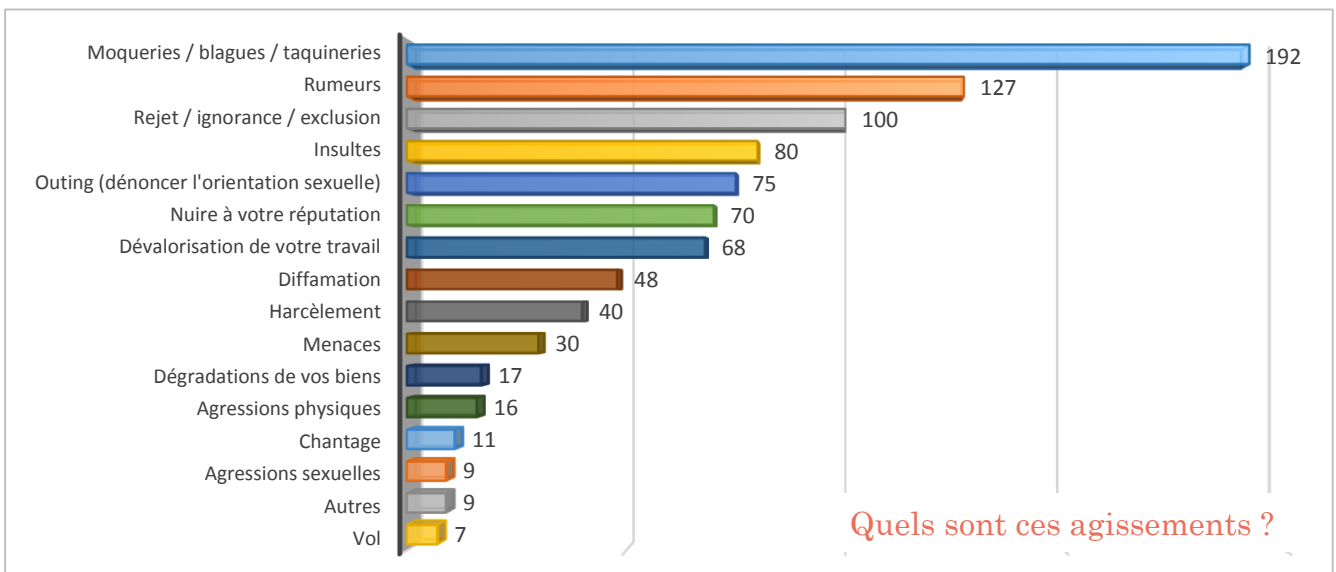
Les auteurs de ces agissements sont principalement des collègues de travail de même niveau (34,4%) et des supérieurs hiérarchiques (20,1%). Dans le secteur de l'éducation, ces agissements sont commis notamment par les parents et les élèves (88,9%). Les plus jeunes populations sont les plus victimes d'actes homophobes (100% chez les moins de 20 ans et 60% chez les 21-25 ans. La moyenne se situe aux alentours de 50% pour les autres tranches d'âge).

Les Transsexuels/Transgenres restent la population la plus en proie aux actes homophobes (73,9%). Les lesbiennes (57,3%) quant à elles, sont davantage concernées par des comportements inappropriés que les Gays (46,9%).

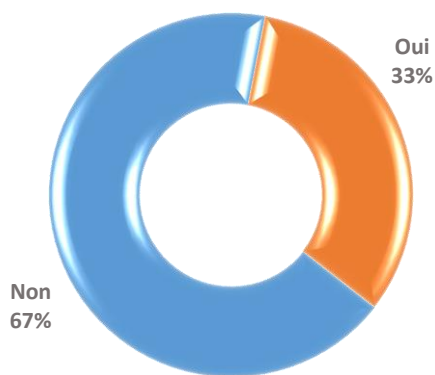
Les secteurs d'activité où les actes homophobes sont les plus présents sont les administrations publiques (61,1%) et l'éducation nationale (64,5%). Dans le privé, le commerce (25%) et l'hôtellerie-restauration (23,8%) sont les secteurs où il existe les plus forts taux de ce type d'actes.

Les agissements sont principalement des blagues et des moqueries (192) et des rumeurs (127). Cent répondants (21%) font état d'un phénomène d'exclusion ou de rejet.

Ces actes peuvent être violents et aller jusqu'à la dégradation des biens de la victime (17), voire jusqu'à l'agression physique (16) ou sexuelle (9).



Avez-vous intenté une action suite à ces actes homophobes ?



67% des répondants n'entreprennent aucune action après avoir été victime d'un acte homophobe. Les raisons évoquées pour ne pas agir sont multiples :

- ➔ peur de perdre son emploi,
- ➔ peur d'aggraver la situation,
- ➔ peur de dégrader l'ambiance de travail,
- ➔ ne souhaite pas faire son coming-out officiel,
- ➔ pas assez de preuves,
- ➔ ne sait pas auprès de qui agir.

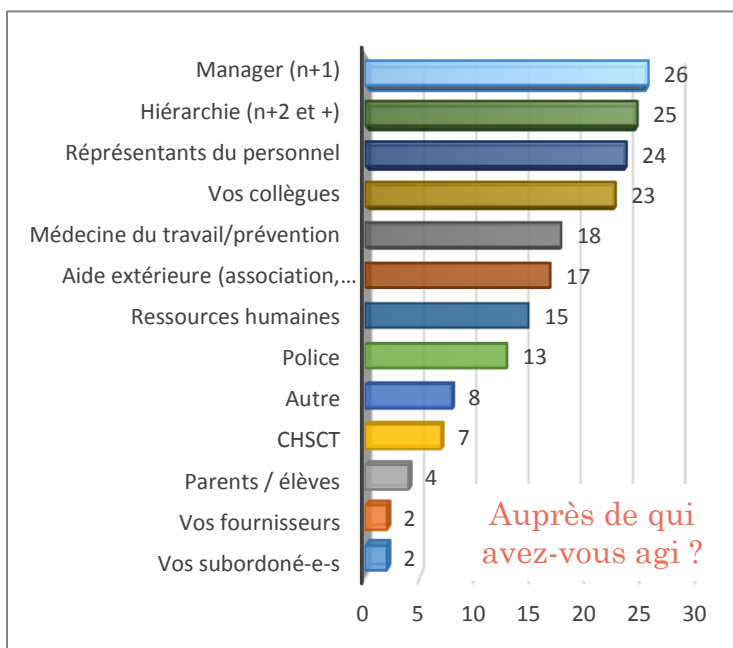
Les répondants ont aussi précisé qu'ils n'agissaient pas parce qu'ils préféraient adopter un comportement d'indifférence vis-à-vis de l'auteur des faits.

Tout comme certains répondants ont préféré gérer la situation par eux-mêmes. Le fait de parler directement à l'auteur des faits, avec des propos plus ou moins menaçants ont parfois suffi à faire arrêter ces agissements.

33% des répondants ont agi, prioritairement, auprès de leur ligne managériale et des représentants du personnel, puis auprès de leurs collègues de même niveau.

52% de ces actions n'ont pas été suivies d'effets et dans 63 % des cas, les répondants n'en connaissent pas les raisons. Ceux qui en connaissent les raisons précisent que leur employeur n'a pas agi du fait :

- ➔ d'un manque de preuves,
- ➔ d'une minimisation des faits,
- ➔ de la reconnaissance des actes et par conséquence de la reconnaissance de sa propre responsabilité,
- ➔ d'une fréquence jugée faible.



Dans les **42%** de cas pour lesquels les répondants ont intenté une action, l'employeur décide d'agir, par ordre de priorité, en effectuant un rappel à l'ordre et à la loi, en licenciant l'auteur des agissements quand les faits sont jugés graves (cinq cas identifiés), en organisant une confrontation entre auteurs et victimes des faits, en changeant de service l'auteur des faits. Dans cinq cas particuliers, les répondants précisent que l'employeur a décidé de changer de service la victime plutôt que l'auteur des faits.

37,2% des répondants ont été témoins d'actes homophobes. Les agissements et les profils des auteurs sont comparables aux éléments fournis par les victimes. Dans 59% des cas, les faits sont ponctuels / occasionnels, et dans 29% des cas ils sont répétitifs.

42% des personnes témoins d'agissements à caractère homophobe n'ont intenté aucune action. Les motifs évoqués sont les suivants : des actes jugés « pas assez importants » ; le fait de ne pas savoir vers qui se tourner ; une peur d'être à son tour la victime ; une peur d'être « outté » ; le fait de ne pas avoir obtenu l'accord de la victime.

Les personnes victimes de harcèlement

8,4% des répondants ont précisé avoir été victimes d'agissements caractérisés de harcèlement.

Ces situations de harcèlement peuvent prendre la forme :

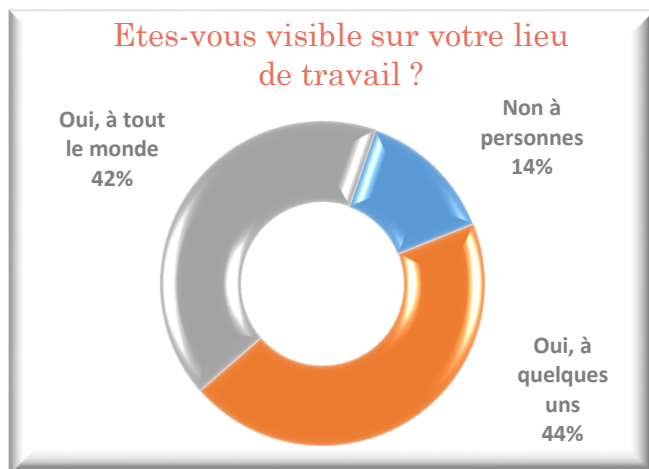
- ➔ De propos répétitifs (blagues, rumeurs, insultes) malgré le fait d'en demander l'arrêt,
- ➔ De propos diffamatoires et dévalorisants,
- ➔ D'agressions sexuelles (attouchements, propos déplacés),
- ➔ D'être poussé à la faute (surcharge, manque d'informations pour réaliser ses missions),
- ➔ D'exclusion, de rejet.

Des cas isolés, évoqués dans les réponses au questionnaire, ne permettent pas de tirer de conclusion, mais sont suffisamment évocateurs pour comprendre à quels types d'agissements les collaborateurs LGBT peuvent être confrontés :

- ➔ Diffusion de lettres et tracts anonymes,
- ➔ Dépôt de revues pédophiles sur le bureau d'un collaborateur gay,
- ➔ Inscription d'un collaborateur sur un site pornographique,
- ➔ Inscription d'un collaborateur sur un site de rencontres gay,
- ➔ Menace de licenciement du partenaire travaillant dans le même établissement.

Nous avons noté que les secteurs d'activité dans lesquels ce type d'agissements sont les plus fréquents sont : le commerce (12,8%), l'hôtellerie-restauration (10,6%) et les administrations publiques (10,6%).

Sont-ils visibles au travail ?



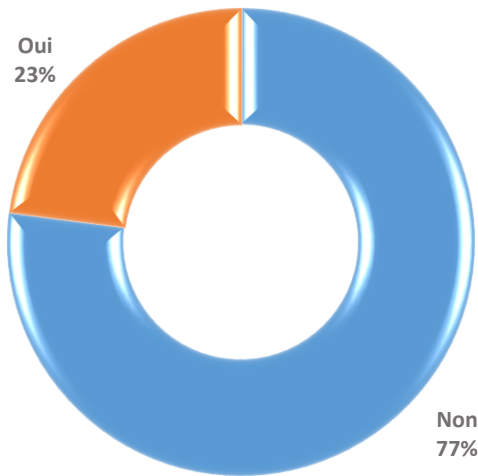
58% des répondants n'affichent pas totalement leur orientation sexuelle au travail. 14% se cachent totalement et 44% ne se dévoilent qu'auprès de quelques personnes choisies. Seulement **42%** sont totalement visibles.

Les Bisexuels (29,4%) masquent plus leur orientation sexuelle que les autres catégories. Les répondants précisent qu'ils se dévoilent d'abord à leurs collègues de même niveau (46%), à leur manager (26%) puis à leurs subordonnés (8,9%).

L'âge, semble jouer sur le fait de se rendre visible ou non sur son lieu de travail. Les 21-25 ans (23%) et les plus de 65 ans (29%) masquent totalement leur orientation sexuelle. Dans les autres tranches d'âge, 11 à 13% des répondants masquent leur homosexualité. Ce phénomène peut s'expliquer par une méfiance naturelle des plus jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Les plus de 65 ans, quant à eux, ont connu une époque où aucune loi ne protégeait les collaborateurs LGBT, d'où leur réserve.

Nous avons constaté qu'au cours de leur carrière, **72%** des répondants avaient au moins une fois masqué totalement leur orientation sexuelle, et **27%** le faisaient systématiquement pour tous les postes qu'ils ont occupé.

Vous comportez-vous de manière différente sur votre lieu de travail ?



77% des répondants ont précisé, dans leurs réponses, ne pas se comporter différemment sur leur lieu de travail comparativement à leur environnement privé.

Parmi les **23 %** qui adoptent un comportement différent (pour ne pas éveiller les soupçons ou ne pas être « outté ») **79,8 %** d'entre eux affirment que cela joue sur leur qualité de vie au travail et sur leur bien-être.

23% des répondants ont confirmé que des difficultés liées, à leur orientation sexuelle ou à leur identité de genre, rencontrées dans le cadre de leur activité professionnelle, les ont conduits à des périodes de dépression.

Par croisement des données, nous avons identifié que les personnes qui adoptent un comportement différent au travail sont trois fois plus sujettes à des périodes de dépression que les autres et que les personnes qui sont totalement visibles ont connu deux fois moins de périodes de dépression que celles qui dissimulent leur orientation sexuelle.

La population des Transsexuels/Transgenres est l'échantillon le plus marqué par ces périodes de dépression : **69,6%** d'entre eux disent avoir connu au moins une phase de dépression au cours de leur carrière. Les Bisexuels sont également sujets à ces situations, puisqu'un peu moins d'un sur trois est concerné (**29,4%**). Les lesbiennes, Gays et les personnes en questionnement ont répondu oui entre **18,7%** et **21,7%**.

Les secteurs d'activité dans lesquels les collaborateurs ont été le plus souvent en dépression sont ceux de l'éducation (**29%**), des administrations publiques (**27,8%**), du commerce (**25%**), de la restauration (**23,8%**) et des banques et assurances (**22,9%**).

Nouvel emploi

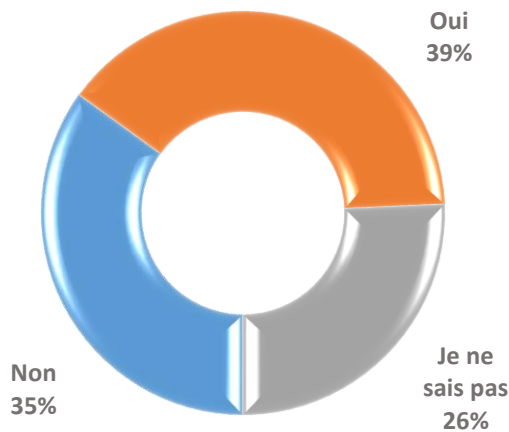
18,1% des répondants se sont déjà abstenus de postuler dans un secteur d'activité particulier. Les secteurs dont les LGBT se détournent le plus sont, le BTP, l'armée, la police, et de manière générale, tous les métiers industriels et techniques. Nous constatons que la notoriété de ces secteurs d'activité a une incidence sur l'attractivité de nouveaux collaborateurs. Dans le contexte actuel de pénurie de talents, ces secteurs peuvent se priver d'un vivier important.

Nous avons également relevé que **59%** d'entre eux masquent leur orientation sexuelle lors d'un entretien d'embauche, même si le recruteur aborde des aspects d'ordre privé. Les répondants l'expliquent par :

- ➔ Une peur de ne pas être retenu pour le poste,
- ➔ Une peur de la réaction du recruteur,
- ➔ Un sujet d'ordre privé qui ne doit pas être abordé lors d'un entretien pour un nouvel emploi.

Les politiques d'égalité de traitement

Savez-vous si votre entreprise a défini une politique de diversité ?



Etonnamment, près d'un quart des personnes LGBT ayant répondu à ce questionnaire ne sait pas si son entreprise a défini une politique diversité.

De même que 59% des répondants ne savent pas si leur employeur a signé la charte de la diversité. 17% des répondants confirment la signature de cette charte par leur entreprise.

Parmi les 39% qui savent que leur entreprise a adopté une politique de diversité, plus d'un quart ne sait pas si cette politique contient un volet LGBT. 39,6% affirment que ce thème n'est pas abordé et 35,3% confirment que leur entreprise a pris en compte cet aspect.

65% des répondants confirment que leur employeur n'a réalisé aucune action relative à la thématique des LGBT au travail. 8% mettent en avant des actions de formation ou de sensibilisation, comme par exemple, une dédicace particulière le 17 mai, journée mondiale de lutte contre l'homophobie.

Le graphique ci-contre nous montre qu'en grande majorité les répondants font bénéficier leur conjoint des avantages dont ils profitent. Mais **39 %** ne le font pas. Les raisons mises en avant par les répondants sont :

- ➔ La peur d'être « outté »,
- ➔ Le fait de ne pas savoir si leur partenaire bénéficierait des mêmes avantages,
- ➔ L'employeur du partenaire offre de meilleurs avantages.

67,2% d'entre eux feraient bénéficier à son partenaire des avantages sociaux de sa propre entreprise si celle-ci garantissait une totale confidentialité des informations.

Plusieurs répondants maintiennent leur refus, pour eux dès qu'ils portent une information à la connaissance de leur employeur, ils prennent un risque, notamment en ce qui concerne leur évolution de carrière.

Il est à noter que les grandes entreprises sont sur-représentées dans cette étude et par conséquent cela a pu induire un biais quand aux réponses recueillies dans cette partie du questionnaire.

Faites-vous bénéficier des avantages de votre employeur à votre partenaire ?

