

L'HOMOPHOBIE AU TRAVAIL

- L'homophobie au travail : un sujet tabou
- Les manifestations de l'homophobie au travail
- Focus sur la lesbophobie
- Les ressources

→ Selon une étude publiée en 2014 par l'Agence pour les droits fondamentaux de l'Union européenne, 20% des répondants LGBT (Lesbiennes, Gays, Bisexuels, Trans) français déclarent avoir été victimes de discrimination à l'embauche ou dans leur emploi au cours des 12 derniers mois.

Pourtant, l'homophobie reste une question relativement peu traitée au sein des entreprises et des administrations, alors même qu'elle se manifeste au quotidien et à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Homophobie : hostilité, ignorance et préjugés entraînant moqueries, violences ou évitement d'une femme ou d'un homme en raison de son orientation sexuelle.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**

Le droit en action



defenseurdesdroits.fr

➔ L'homophobie au travail : un sujet tabou

I- UNE QUESTION ENCORE PEU PRISE EN COMPTE PAR LES ACTEURS DE L'EMPLOI

L'**orientation sexuelle** est un des motifs de discrimination les moins pris en compte au sein des entreprises et des administrations. Les Directeurs des Ressources Humaines (DRH) ne nient pas l'existence de discriminations à l'encontre des homosexuels mais pensent qu'elles affectent plus volontiers d'autres entreprises ou d'autres secteurs d'activité que les leurs.

Parmi une centaine de DRH interrogés, seulement 15% travaillent dans une entreprise qui mène une réflexion sur l'homophobie et seulement deux d'entre eux ont déjà eu connaissance de situations de discrimination à l'égard d'homosexuels.

➔ Voir l'enquête *L'Homophobie dans le monde du travail*, Déni et réalités, Recherche sociale, n° 188, octobre-décembre 2008

L'orientation sexuelle reste envisagée comme une question relevant de **la vie privée, qui ne concernerait donc pas la sphère professionnelle.**

En la matière, la France accuse un sérieux retard. Les enquêtes et auditions, menées par le groupe de travail que le Défenseur des droits a réuni entre 2011 et 2013 sur l'emploi des personnes LGBT, ont montré la faible sensibilisation et la timide mobilisation sur ce sujet des employeurs publics et privés comme des partenaires sociaux. Ainsi, parmi les entreprises qui mènent une politique de lutte contre les discriminations ou une politique de diversité, le critère de l'orientation sexuelle est très rarement abordé. Le faible nombre de plaintes à ce sujet au sein des entreprises vient renforcer cette idée. Or, ne pas prendre en compte ce critère **peut favoriser la propagation d'un climat homophobe.**

Par ailleurs, interrogés sur la question de l'homophobie au travail, les DRH se montrent mal à l'aise et utilisent un vocabulaire volontairement marqué pour symboliser la différence (exemple : « *cette catégorie de personnes* »). Cette attitude fréquente, en apparence anodine, confirme que **l'homosexualité est un sujet tabou**, ce qui favorise le déploiement des agissements homophobes.

II- UN PHENOMENE TRES PEU VISIBLE

A l'instar des employeurs, les salariés et agents ont tendance à penser que la question de l'orientation sexuelle relève de la vie privée.

Pourtant, tout un ensemble de situations de la vie quotidienne au travail conduisent à rendre visible la vie privée hétérosexuelle (quand on raconte son week-end, ses vacances en amoureux, quand on accroche les photos de son conjoint et de sa famille dans son bureau ou sur son ordinateur, quand on organise des repas où sont conviés les conjoints, quand on organise son mariage ou quand on accueille un nouvel enfant, etc.).

De fait, seule l'homosexualité semble être considérée comme devant relever de la vie privée et rester hors du champ du travail. **Les personnes homosexuelles seraient donc, même implicitement, assignées à l'invisibilité** et à ne pas faire état de leur orientation sexuelle et de leur vie amoureuse.

1. Les raisons de l'invisibilité

D'après le « focus LGBT » du [5^e baromètre sur la perception des discriminations au travail](#), 51% des agents de la fonction publique et 46% des salariés du privé estiment que **révéler son homosexualité** à son entourage professionnel contribuerait à **mettre mal à l'aise les collègues de travail**. Plus d'un tiers des personnes interrogées déclarent que cela pourrait même avoir un **impact négatif sur la carrière du salarié**.

Le [7^e baromètre sur la perception des discriminations dans le travail](#) précise que les témoins salariés du privé estiment plus que leurs homologues du public, et que les victimes en général, que l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle a été à l'origine des discriminations qu'ils ont observées : 14% des salariés du privé, contre 7% des agents de la fonction publique.

- **L'autocensure des lesbiennes, gays et bisexuels**

Les salariés lesbiennes, gays et bisexuels hésitent souvent à révéler leur orientation sexuelle par crainte des conséquences négatives que cela pourrait avoir sur leurs conditions de travail. Cette réticence semble corroborée par les données recueillies : plus d'une personne homosexuelle sur quatre a constaté une détérioration de ses relations professionnelles après « s'être dévoilée ».

Le non dévoilement, l'invisibilité relève d'une forme d'autocensure plutôt que d'un choix. C'est une des raisons qui explique que les discriminations et violences signalées soient relativement faibles car plus une personne se dévoile, plus elle risque d'être discriminée.

- **La sous-déclaration des actes homophobes**

De manière générale, on observe une sous-déclaration des infractions par les victimes ou témoins. Mais il existe une spécificité pour les infractions à raison de l'orientation sexuelle de la victime. Souvent, les personnes victimes de violences homophobes n'osent pas porter plainte par crainte de révéler leur orientation sexuelle. A cet égard, [SOS Homophobie](#) constate en 2014 que 56% des sondé-e-s n'ont pas de soutien face aux actes homophobes dans l'entreprise. L'Autre Cercle note que la timide mobilisation des employeurs et des syndicats pour prévenir l'homophobie ne favorise pas la dénonciation des actes homophobes : [85% des comportements homophobes n'entraînent pas de conséquences pour leurs auteurs dans l'entreprise](#).

Enfin, elles seront peu incitées à porter plainte si aucun témoin n'était présent ou si, au contraire, les personnes présentes ne sont pas intervenues, n'ont pas réagi.

- **La difficulté des salariés homosexuels à se reconnaître comme victimes**

La banalisation de l'homophobie au sein de l'entreprise ou de l'administration fait que le salarié peut en venir à considérer que c'est là l'ordre des choses. Il semble nécessaire de faire « profil bas » et de tolérer certaines remarques, plaisanteries pour se faire accepter ou pour éviter des actes homophobes encore plus graves (craintes des représailles). **Ce niveau de tolérance élevé des salariés homosexuels ou bisexuels ne favorise pas la dénonciation des actes homophobes.**

- **La peur que ce dévoilement ne soit vécu comme une provocation**

Avouer ou afficher son homosexualité sur le lieu de travail peut être **vécu comme une provocation par les collègues ou la hiérarchie**. Certains comportements qui sont acceptés dans le cas d'un couple hétérosexuel pourront être considérés comme indécents lorsqu'il s'agira d'un couple de même sexe (afficher une photo de son conjoint dans son bureau, se tenir par la main, s'embrasser à la cafétéria...).

Dans le climat de tension qui a entouré l'adoption de la loi autorisant le mariage des personnes de même sexe, les actes homophobes ont connu une nette recrudescence. [Le rapport SOS Homophobie 2014](#), publié en mai 2014, indiquait une explosion des actes homophobes avec une hausse de 80% par rapport à 2012.

2. Les conséquences de l'invisibilité

Cacher son homosexualité demande de nombreux efforts. Ainsi en vient-on à s'exclure de certaines conversations avec les collègues, à fuir les manifestations d'entreprise (pots de départ, repas de Noël, voyages, etc.) pour **éviter toute question intime**. Les stratégies pour taire son homosexualité peuvent même aller jusqu'à l'invention d'une nouvelle vie, d'un partenaire en accord avec les stéréotypes de genre.

L'Autre Cercle a produit plusieurs [vidéos](#) sur l'insertion des personnes homosexuelles dans la vie de l'entreprise (« Vivre invisible », « Se dévoiler », « Vivre dévoilé »).

Ces efforts ont inévitablement des **conséquences sur l'intégration du salarié/agent**. Cela peut être particulièrement pénalisant concernant les cadres qui en se coupant de toute vie sociale limitent les possibilités de développement de leur réseau et donc les opportunités d'évolution professionnelle. En outre, cette invisibilité place nécessairement la personne concernée dans une situation de malaise et **affecte le travail fourni** au point de pousser certains à se mettre en arrêt maladie, ce qui peut contribuer à expliquer que les salariés et agents LGBT ont tendance à changer souvent d'emploi. Ainsi, selon [l'étude Orientation sexuelle et discrimination salariale en France](#) de 2009, leur ancienneté moyenne dans l'entreprise serait deux fois moins élevée.

20% des personnes LGBT déclarent avoir délibérément choisi une entreprise ou des métiers gay-friendly pour échapper à un milieu du travail potentiellement homophobe.

→ Voir [le guide de l'IMS *Entreprendre pour la cité sur l'orientation sexuelle en entreprise*](#)

➔ Les manifestations de l'homophobie au travail

I- L'ENSEMBLE DE LA VIE PROFESSIONNELLE CONCERNE

- Au moment du recrutement

L'homophobie peut surgir dès le recrutement : une photo sur un CV ou la phase de l'entretien font entrer en jeu des **stéréotypes de genre**. Par exemple, le recruteur questionnera le candidat ou la candidate sur son apparence physique (port de boucles d'oreille pour un homme, coupe de cheveux courte pour une femme, etc.), on remarquera une attitude jugée pas assez masculine ou féminine selon les métiers etc.

D'après l'étude *Homophobie dans l'entreprise*, 12,7% des personnes LGBT ont déjà été questionnées sur leur orientation sexuelle lors d'un entretien ou d'un test d'embauche.

Par ailleurs, certains recruteurs excluent des candidats homosexuels par pure stratégie, pensant que ceux-ci s'intégreront moins bien au sein de l'entreprise ou d'une équipe exclusivement masculine par exemple.

Arrêt de la CJUE du 25 avril 2013 : politique d'embauche discriminatoire

Lors d'une interview concernant l'éventuel transfert d'un footballeur professionnel, un ex-actionnaire du club a déclaré qu'il n'engagerait jamais un sportif homosexuel. Selon l'employeur, l'auteur des déclarations avait récemment vendu ses parts du club et ne détenait plus aucun pouvoir décisionnaire dans la politique de recrutement, celle-ci ne saurait donc être qualifiée de discriminatoire.

La Cour de justice de l'Union européenne a néanmoins considéré que peu importait que l'auteur des déclarations n'ait pas la capacité juridique de lier ou de représenter le club d'autant qu'il semblait toujours jouer un rôle important dans le recrutement et continuait de représenter le club pour les médias et le public : ses propos homophobes peuvent emporter une présomption de discrimination.

Dans le cadre de l'aménagement de la charge de la preuve, il revient donc à l'employeur de démontrer qu'il a pris ses distances avec les déclarations litigieuses et qu'il a adopté des dispositions expresses en matière de politique de recrutement afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement.

➔ Voir la décision intégrale : [CJUE, 25 avril 2013, aff. C-81/12, Asociația Accept c/ Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării](#)

- **Au quotidien dans l'entreprise ou l'administration**

Rares seront les salariés qui se diront ouvertement homophobes. L'homophobie se déploie le plus souvent de manière implicite : c'est l'agrégation de comportements individuels tels que des remarques, des rires, des plaisanteries douteuses qui créent et font perdurer un climat homophobe.

L'accumulation et la fréquence de ces remarques sont souvent renforcées par une dynamique de groupe et si elles ne visent pas nécessairement une personne, elles contribuent à alimenter une hostilité vis-à-vis des homosexuels et à créer un **climat propice au harcèlement moral discriminatoire**.

Harcèlement moral : agissements répétés qui entraînent une dégradation des conditions de travail du stagiaire, du salarié ou de l'agent public, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (art. 222-33-2 du Code pénal, art. L.1 152-1 du Code du travail, art. 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Harcèlement moral discriminatoire : harcèlement moral reposant sur un des 20 critères de discrimination définis par la loi.

Dans les différentes enquêtes réalisées au sein des entreprises, ce sont les collègues puis la hiérarchie qui sont désignés comme les principaux auteurs d'actes homophobes.

Le réclamant indique ne jamais avoir caché son homosexualité à son employeur et cela dès son embauche comme paysagiste. Les relations de travail se déroulent de façon satisfaisante, jusqu'à l'arrivée de M. T. dans l'équipe du réclamant. Dès ce moment le réclamant indique subir régulièrement des propos homophobes, des crachats et diverses humiliations. M.T tient devant témoins des insultes homophobes, il sera sanctionné par une mise à pied disciplinaire de deux jours. Le réclamant, très affecté par les événements, sera en arrêt maladie puis son contrat à durée déterminée prendra fin. Le Défenseur des droits considère le réclamant a subi une discrimination en raison de son orientation sexuelle, les propos homophobes ont porté atteinte à sa dignité et créé un environnement offensant et humiliant.

→ **Voir** la décision : [Décision n° MLD-2014-120 du 15 septembre 2014](#)

- **Dans le déroulement de sa carrière professionnelle**

12% des salariés homosexuels considèrent avoir été évincés d'une **promotion** en raison de leur orientation sexuelle au moins une fois durant leurs parcours professionnel.

Par ailleurs, l'étude [Orientation sexuelle et discrimination salariale en France](#) de 2009 suggère que les salariés homosexuels du secteur privé **gagneraient en moyenne 6,5% de moins** que les salariés hétérosexuels.

**Arrêt de la Cour de Cassation du 24 avril 2013 :
refus de promotion en raison de l'orientation sexuelle**

Un salarié embauché en 1976 est licencié pour faute grave en 2005. Il saisit les juridictions prud'homales afin d'obtenir réparation de la discrimination dont il estime avoir été victime au vu du défaut d'avancement de sa carrière pour des raisons liées à son orientation sexuelle. La Cour d'Appel et la Cour de Cassation lui donnent gain de cause. Il obtient plus de **600 000 euros de dommages et intérêts**.

→ Voir la décision intégrale : [Cass. Soc, 24 avril 2013, n° 11-15.204, FS-P+B, CRCAM Paris Ile-de-France c/ M.D.-B.](#)

II- UNE HOMOPHOBIE D'AUTANT PLUS FORTE DANS CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITE

Certains types de métier sont particulièrement sensibles aux stéréotypes de genre et peuvent être plus propices au déploiement de l'homophobie.

Par exemple, pour les métiers liés à l'enfance ou à la petite enfance, un amalgame peut être fait concernant des homosexuels entre pédophilie et homosexualité.

Par ailleurs, les personnes homosexuelles qui évoluent dans un milieu très masculin aux codes « virilistes » sont particulièrement exposées aux situations discriminantes (pompier, policier, militaire...).

→ Voir l'enquête [Homophobie dans l'entreprise](#)

Cas particulier des situations de personnes exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière

Les ouvriers et ouvrières gays et lesbiennes seraient plus vulnérables sur leur lieu de travail que les personnes homosexuelles dans d'autres catégories socioprofessionnelles.

En effet, ce sont des fonctions pour lesquelles la force physique est une qualité et où la culture professionnelle collective valorise les attributs masculins.

Les salariés gays doivent dès lors évoluer dans un contexte qui survalorise ce qui est identifié comme « viril ».

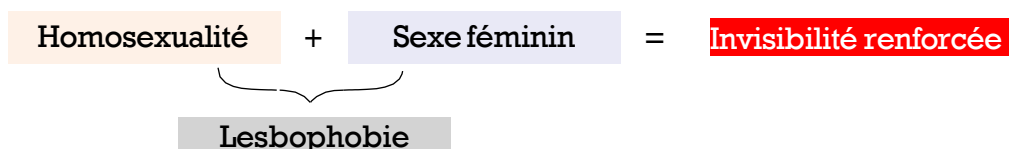
Ainsi la violence symbolique et verbale peut être beaucoup plus forte dans le milieu ouvrier, ce qui se traduit par une **homophobie décomplexée**.

➔ Focus sur la lesbophobie

La représentation la plus courante de l'homosexuel reste celle d'un homme. On parle ainsi de mariage gay, de Gay Pride alors même que ce terme ne désigne en français que les hommes homosexuels. De même, la lutte contre l'homophobie a souvent eu tendance à se focaliser sur les violences et les abus dont sont victimes les personnes homosexuelles de sexe masculin en occultant les femmes homosexuelles.

La notion de « lesbophobie » est donc apparue dans les années 1990 pour désigner spécifiquement les manifestations d'hostilités à l'encontre des lesbiennes. Ces manifestations se traduisent par des comportements de rejet et de violence où se conjuguent à la fois **homophobie et sexisme**.

En effet, une femme homosexuelle pourra être victime d'actes lesbophobes non seulement en raison de son orientation sexuelle mais également en raison de son sexe. Cette **double discrimination** renforce la **difficulté d'une majorité de lesbiennes à se dévoiler, notamment dans le monde du travail**. Aujourd'hui en effet, si une personne homosexuelle sur deux cache son homosexualité au travail, c'est le cas de deux femmes lesbiennes sur trois.



La sphère professionnelle n'échappe pas aux manifestations lesbophobes (i), dont la fréquence est encouragée par le fait que les lesbiennes sont doublement exposées aux discriminations (ii).

I- ETAT DES LIEUX SUR LA LESBOPHOBIE AU TRAVAIL

Selon l'« Enquête nationale sur la visibilité des lesbiennes et la lesbophobie » 2015 de SOS Homophobie, la lesbophobie reste encore importante au travail. Près de 11% des signalements de lesbophobie concernent le monde du travail.

À titre d'illustration, la lesbophobie se traduit par :

- la moquerie
- un refus de promotion
- une relégation à des fonctions subalternes (« mise au placard »)
- une rupture de contrat de travail par une pression à la démission
- un licenciement
- un non renouvellement de contrat

Ce sont donc **toutes les étapes de la vie professionnelle qui sont concernées, et plus généralement le climat quotidien de travail.**

D'après plusieurs enquêtes, la lesbophobie s'incarne dans des rumeurs, moqueries et des actes qui peuvent être **en apparence anodins**. Certains de ces actes ne sont pas forcément perçus par les lesbiennes et par les auteurs comme une forme de discrimination ou de harcèlement, juridiquement répréhensible.

II- LA LESBOPHOBIE : UNE DOUBLE DISCRIMINATION

Les personnes lesbiennes ont tendance à s'effacer davantage notamment dans la sphère professionnelle, et ce parce qu'elles sont des femmes **(1)** mais aussi parce qu'elles ne sont pas hétérosexuelles **(2)**.

Une lesbienne sur deux déclare subir au moins une des deux formes de discriminations et 22% d'entre elles déclarent subir à la fois sexisme et homophobie. A cet égard, elles semblent légèrement plus discriminées en tant que femmes (38%) qu'en tant qu'hétérosexuelles (35%).

→ Voir [l'enquête sur la double discrimination femme et homosexuelle au travail, L'Autre Cercle](#)

1. Une discrimination en raison du sexe

Dans le secteur professionnel, **l'inégalité entre les sexes reste encore très ancrée.**

Stéréotypes de genre : image, opinion généralisée que la société véhicule lorsqu'elle se réfère aux femmes et aux hommes.

Exemple : les femmes sont plus sensibles que les hommes ; les femmes sont moins capables de mener, diriger une équipe parce qu'elles sont trop douces, etc.

→ Voir le [7^e baromètre sur la perception des discriminations au travail, focus « Égalité femmes/hommes » \(janvier 2014\)](#)

Les lesbiennes peuvent subir au travail des discriminations propres à leur sexe, que ce soit en termes d'évolution professionnelle ou de salaire suite aux préjugés liés à des stéréotypes de genre.

Ces discriminations fondées sur le sexe constituent une forme de **sexisme** qui touche aussi bien les lesbiennes que les hétérosexuelles du fait de leur apparence physique et/ou de leur situation familiale, et ce d'autant plus lorsqu'elles dérogent aux stéréotypes de genre (trop masculine, tatouage, non mariée, pas d'enfants, etc.).

Les profils types des victimes de lesbophobie au travail ont **entre 35 et 50 ans** car c'est pour cette tranche d'âge que la question du mariage et des enfants se pose le plus. Une femme de 35 ans ou plus, célibataire et sans enfants sera davantage exposée aux soupçons quant à son orientation sexuelle qu'une femme de 25 ans dans la même situation.

À ce sexisme dont peuvent être victimes les lesbiennes parce qu'elles sont femmes, s'ajoute l'homophobie à laquelle elles sont exposées du fait de leur orientation sexuelle.

2. Une discrimination en raison de l'orientation sexuelle

Dans notre société, la « norme sociale » fait qu'on acceptera plus facilement une femme plus masculine (garçon manqué) qu'un homme efféminé. Mais la révélation de l'homosexualité d'une femme entraîne souvent un basculement vers des violences plus dures que celles que subissent les gays car elle bouleverse les représentations du genre féminin.

Par ailleurs, les lesbiennes ont **du mal à se reconnaître elles-mêmes comme victimes de discrimination à raison de leur orientation sexuelle**. Un acte lesbophobe sera plus souvent interprété comme une discrimination à raison du sexe que comme une discrimination à raison de l'orientation sexuelle. Les lesbiennes demeurent d'ailleurs peu visibles dans le champ médiatique comme politique.

La jurisprudence illustre également ce manque de visibilité. Très peu de décisions des juges du fond et aucun arrêt de la Cour de Cassation ne traitent d'un litige en raison de l'orientation sexuelle d'une personne lesbienne.

Conseil de prud'hommes La Roche-sur-Yon 25 mars 2013 Harcèlement moral discriminatoire

Une salariée s'estime victime de harcèlement moral et de comportements homophobes de la part de ses collègues et de sa hiérarchie. Elle prend alors acte de la rupture de son contrat de travail. A l'appui de sa demande devant le Conseil des prud'hommes, la réclamante invoque un courrier du Défenseur des droits qui conclut à l'existence de faits de harcèlement moral discriminatoire.

Les juges donnent raison à la salariée et condamnent l'employeur à lui verser 38 000 euros de dommages et intérêts.

Le Défenseur des droits a considéré qu'une salariée, licenciée en raison de son « management orienté » par la relation homosexuelle d'ordre privé qu'elle entretenait avec sa concubine également salariée de l'entreprise, constituait une discrimination ; par un arrêt du 24 juin 2014, la Cour d'appel de Chambéry a confirmé cette analyse et condamné l'employeur à indemniser le préjudice de la réclamante à hauteur de 33 000 euros.

→ Voir la décision du Défenseur des droits [n° MLD-2014-010 du 20 mars 2014](#)

➔ Les ressources

Textes de référence

Sur la discrimination

- [Art L.1132-1 du code du travail](#)
- [Art.6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Art.225-1](#) et [225-2](#) du code pénal

Sur le harcèlement moral

- [Loi n° 2012-954 du 6 août 2012](#)
- [Art. L.1152-1 du code du travail](#)
- [Art.6 quinquès de la loi du 13 juillet 1983](#)
- [Art. 222-33-2 du code pénal](#)

Sur la protection contre les représailles subies par une victime ou un témoin ayant dénoncé une discrimination ou un harcèlement

- [Art.L.1152-2](#) et [L.1152-3](#) du code du travail
- [Art.6 quinquès de la loi du 13 juillet 1983](#)
- [Art.3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#)

Sur l'obligation de prévention et de sécurité des employeurs

- Art. [L.1152-4](#), [L.4121-1](#) du code du travail
- [Art.3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982](#)

Pour en savoir plus

- [Enquête sur la visibilité des femmes lesbiennes et la lesbophobie](#), SOS Homophobie, 2015, 84 p.
- [7^e baromètre sur la perception des discriminations dans le travail](#), Défenseur des droits/Organisation Internationale du travail (OIT), 2014
- [Le rapport sur l'homophobie 2014](#) de SOS Homophobie, mai 2014, 194 p.
- [European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey, Result at a glance](#), European Union Agency For Fundamental Rights (FRA), mai 2014, 36 p.
- [Les expériences des personnes LGBT en matière de discrimination et de crimes de haines dans l'Union européenne et la Croatie](#), Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), mai 2013

- [Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe](#), ILGA Europe, 2013, 242 p.
- Le guide d'IMS entreprendre pour la cité, [Orientation sexuelle en entreprise : Comprendre et agir](#), mai 2012, 48 p.
- L'étude [La vie des LGBT au travail en 2011](#), L'Autre Cercle, 2012
- Le [5^e baromètre sur la perception des discriminations au travail](#) avec un focus sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, Défenseur des Droits/Organisation du travail (OIT), janvier 2012
- [Homophobie, transphobie et discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les Etats membres de l'Union européenne, Synthèse des résultats, tendances et défis et pratiques encourageantes](#), Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), juin 2011, 42 p.
- [Les syndiqué-e-s de la CGT et leur rapport à l'homophobie, à la transphobie et aux discriminations à l'encontre des lesbiennes, Gays, Bi, Trans \(LGBT\)](#), Rapport d'enquête, CGT, 22 décembre 2010, 94 p.
- [Etat des lieux de la lutte pour l'égalité des droits et la non-discrimination des lesbiennes, Gays, Bi, Trans \(LGBT\) dans le monde du travail](#), CGT, 22 décembre 2010, 51 p.
- [Femme et homosexuelle](#) (2009) et [Origine et Orientation sexuelle](#) (2011), Enquêtes de L'Autre Cercle sur les doubles discriminations au travail
- [Moins égaux que les autres ? Orientation sexuelle et discrimination salariale en France](#), LAURENT Thierry, MIHOUBI Ferhat, EPEE, Centre d'Etude des Politiques Economiques de l'Université d'Evry Val d'Essonne, Fédération de Recherche « Travail, Emploi et Politiques Publiques » – FR CNRS n° 3126, Working Paper, novembre 2009, 38 p.
- L'enquête [Les entreprises et la prise en compte des droits des LGBT](#) du Défenseur des Droits, 2012
- [Homophobie dans l'entreprise](#), HALDE, sous la direction de Christian FALCOZ, coll. Etudes et recherches, La documentation française, 2008, 191 p.
- [L'Homophobie dans le monde du travail, Déni et réalités](#), sous la direction de Florence BRUNET, FORS recherche sociale, octobre-décembre 2008, 115 p.
- [L'Hétérosexisme et la lesbophobie vécus par les lesbiennes en milieu du travail](#), Vanessa WATREMEZ, DELEDIOS, 2008, 114 p.
- [Situations au travail des personnes exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière](#), Etude exploratoire, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme réalisée par La Hoher Instituut voor Arbeit en Samenleving (HIVA) de l'Université catholique de Louvain, 78 p.
- [Pressions et Impressions](#), Bande-dessinée, L'Autre Cercle, 2007
- [Vidéos du projet Equal](#) réalisées par l'Autre Cercle
- [Affiche et carte contre la lesbophobie](#) de SOS Homophobie, Arc en ciel et Osez le féminisme

Sites internet

- L'[Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne](#) (FRA)
- La [Coordination lesbienne en France](#) (CLF)
- Le collectif [Homoboulot](#), qui regroupe 7 associations professionnelles LGBT
- [IMS entreprendre pour la cité](#)
- [L'Autre Cercle](#), fédération nationale d'homosexuels et d'homosexuelles luttant contre les discriminations
- [The European Gay and Lesbian Manager Association](#), organisation regroupant les associations LGBT professionnelles européennes
- [The International Gay, Lesbian Association](#) (ILGA)
- L'association [SOS Homophobie](#)