



HOMOPHOBIE DANS L'ENTREPRISE

SOUS LA DIRECTION DE CHRISTOPHE FALCOZ

 La
documentation
Française 

L'orientation sexuelle est un motif de discrimination encore trop souvent oublié, tant dans l'examen des pratiques d'entreprises que dans les travaux statistiques et les recherches en sciences sociales. Pour remédier à ce manque de connaissances et mieux réfléchir aux traitements adéquats de réclamations portant sur ces discriminations, la HALDE a commandité une étude dont ce document reprend les principaux résultats. L'analyse des réponses des 1 413 salariés lesbiennes et gays à un vaste questionnaire administré fin 2006 a permis de mettre notamment en exergue la place des stratégies de dévoilement ou de masques d'une orientation sexuelle *a priori* invisible, et surtout de montrer que certaines pratiques d'entreprise peuvent rendre sans risque l'évocation de la vie privée de ces salariés dans leur environnement professionnel.

Des entretiens individuels ou collectifs ont aussi été menés avec des représentants de la fonction Ressources Humaines de 14 grandes entreprises privées et publiques afin de mieux cerner la façon dont est perçue la question de l'homophobie au travail et d'identifier les stratégies les plus efficaces de sensibilisation et d'information sur ce thème encore largement tabou.

Christophe FALCOZ est le directeur du cabinet RCF Management (Lyon) et chercheur au CERAG – CNRS UMR 5820 de l'université Pierre Mendès France (Grenoble).

HALDE

08 1000 5000
www.halde.fr

Haute Autorité
de Lutte contre
les Discriminations
et pour l'Égalité



15 EUROS

ISBN : 978-2-11-006863-7

DF : 5ER08060



SYNTHÈSE

Tandis que dans son rapport 2007, l'association SOS Homophobie relate – à travers l'analyse des 193 contacts reçus en 2006 – les insultes, agressions physiques, ruptures abusives de contrat et autres inégalités de traitement dans la sphère du travail et de l'emploi, la HALDE soulignait dans ses guides 2006 et 2007 que l'orientation sexuelle est l'un des quatre motifs de discrimination les moins souvent pris en compte au sein des grandes entreprises étudiées².

Pourtant, le Code du travail fait de l'orientation sexuelle l'un des douze motifs de discriminations prohibées par la loi depuis 2001 et la HALDE se retrouve, depuis sa création, depositaire du texte relatif à la pénalisation des propos homophobes. Devant ce paradoxe d'un cadre juridique protecteur, d'une jurisprudence quasi inexistante, d'une homophobie visiblement présente mais finalement mal connue, la HALDE a commandité la présente étude afin de mieux cerner le phénomène de « l'homophobie dans l'entreprise³ ».

Réaliser une recherche sur la question de l'orientation sexuelle soulève de nombreux obstacles méthodologiques tant le sujet est tabou dans la société dans son ensemble, et tant il est impossible aujourd'hui de viser une quelconque représentativité, faute de données statistiques nationales sur les personnes homosexuelles⁴. Cette étude à caractère exploratoire repose sur deux dispositifs d'investigation :

- une enquête auprès de salariés gays et lesbiennes autodéclarés comme tels, administrée sous forme papier *via* des associations LGBT⁵ volontaires et *via* un site Internet créé pour l'occasion avec le soutien de médias spécialisés ;
- une série d'entretiens individuels et collectifs auprès de membres de la fonction Ressources humaines (RH) de 14 grandes entreprises publiques et privées implantées en France.

L'analyse des réponses des 1 413 salariés L&G permet, dans un premier temps, de dresser le portrait suivant : le répondant type est un homme (78 %), âgé de 34 ans (en moyenne), diplômé de l'enseignement supérieur (58 % ont plus qu'un bac + 2), vivant une relation stable depuis plus de six mois (63 % sont en couple au moment de l'enquête, 48 % sont en couple sous le même toit). Il travaille dans une grande ville et en particulier à Paris et sa proche banlieue (43 %).

60 % ont un lien faible avec les lieux et médias identitaires (associations, bars, restaurants, *clubbing*, presse et sites Internet réservés à la « communauté LGBT »). 43 % ont dit avoir plutôt souvent choisi leur lieu de travail en fonction de son caractère *gay-friendly* perçu.

2. Voir guides HALDE n° 1 et 2 (2006 et 2007) : *Que répondent les entreprises à la HALDE ?*

3. Pour l'ensemble des réclamations traitées en 2006 par la HALDE, 43 % reposent sur des problèmes rencontrés dans l'emploi, ce qui explique que seule l'homophobie au travail ait été sélectionnée.

4. La dernière enquête sur la sexualité des Français, réalisée en 2006 par l'INSERM, l'INED et l'ANRS auprès de 12 000 personnes de 16 à 69 ans, indique que 4,1 % des hommes et 4 % des femmes ont déclaré avoir eu au moins un rapport sexuel avec une personne du même sexe durant leur vie. La population active en 2005 s'élevait à 14,8 millions d'hommes et 12,8 millions de femmes, on peut estimer, en fourchette basse et avec les précautions relatives à l'origine de ces données (la déclaration d'un acte sexuel n'est pas assimilable à celle d'une orientation sexuelle) à 1,12 million le nombre de gays et lesbiennes ayant ou cherchant un emploi.

5. Lesbiennes, gays, bi et trans.

Enfin, 10 % n'ont jamais parlé de leur homosexualité à quiconque de leur entourage professionnel, amical ou familial⁶.

Ces données sont tout à fait conformes à celles obtenues, pour les gays, par l'Enquête Presse Gay (EPG) conduite environ tous les deux ans depuis 20 ans par des organismes officiels⁷, ou pour les lesbiennes, par l'association SOS Homophobie qui a mené en 2006 une vaste étude auprès de 1 793 d'entre elles.

Les répondantes

Les 310 salariées lesbiennes de l'enquête sont nettement plus diplômées que leurs homologues (76 % contre 57 % se situent au-delà de bac + 2) et sont plus souvent en couple sous le même toit (57 % contre 41 % pour les gays). Elles travaillent majoritairement dans des métiers féminins (enseignement, santé, action sociale...) et dans le secteur public, et sont moins souvent cadres que les gays (40 % contre 51 %), plafond de verre oblige ! Elles se disent d'ailleurs plus souvent discriminées dans le domaine de la *carrière* et de la rémunération que ne le rapportent les répondants gays. Les rares écarts de représentations entre lesbiennes et gays tiennent beaucoup plus au sexe qu'à l'orientation sexuelle. Il n'en reste pas moins que les lesbiennes subissent une double discrimination : en tant que femmes et en tant que personnes homosexuelles.

Le questionnaire a également cherché à connaître l'emploi occupé et l'employeur des répondant(e)s au moment de l'enquête : l'ancienneté dans le poste occupé et dans l'entreprise est faible, environ deux tiers y sont depuis moins de cinq ans⁸. 48 % sont cadres contre 15 % de cadres et professions intellectuelles supérieures pour la population active française (INSEE, 2005) et 73 % sont en CDI à temps plein toujours dans notre enquête. On retrouve les salariés lesbiennes et gays de l'enquête dans tous les secteurs et métiers, mais, par exemple, la répartition par métier diffère de celle des salariés français : des métiers sont sous-représentés (commerce, gestionnaire/administration des entreprises par exemple), tandis que d'autres sont surreprésentés (communication/information/art et spectacle⁹, informatique, fonction publique, santé/action sociale).

Bien sûr, la forte proportion de cadres et la présence d'une proportion élevée d'hommes peuvent expliquer ces différences. Mais en regardant le « genre » dominant de chaque métier, il est possible de dresser un tableau détaillé des stratégies des répondant(e)s par rapport au choix du métier exercé :

- dans les cinq métiers très masculins (< 15 % de femmes), les salariés L&G sont très fortement sous-représentés, sauf pour « ingénieurs et cadres de l'industrie », pour cause de haut niveau scolaire des répondant(e)s ;
- dans les six métiers plutôt masculins (entre 16 et 30 % de femmes), ils sont encore sous-représentés, sauf pour « métiers des études et de la recherche » (encore l'effet diplôme) et

6. 93 % des répondant(e)s ayant rempli le questionnaire sur un site internet créé pour l'occasion, les personnes totalement cachées ont très bien pu le connaître *via* un des six sites internet LGBT qui a relayé l'information.

7. Institut de veille sanitaire et Agence nationale de recherche sur le sida.

8. Les personnes en recherche d'emploi ont été invitées à évoquer la situation de leur dernière entreprise et de leur dernier emploi.

9. CIAS.

« informaticien » (9,9 % des répondant(e)s contre 2 % en France); les lesbiennes et les gays se retrouvent presque à part égale sur ces deux métiers, alors que les gays sont largement plus nombreux pour les quatre autres métiers;

– dans les quatre métiers s’approchant de la parité (entre 31 et 49 % de femmes), deux sont surreprésentés par rapport à la répartition dans la population active française (« artisan » et CIAS);

– enfin, dans les sept métiers majoritairement féminins, la surreprésentation se fait sur quatre métiers dont trois se pratiquent très largement dans la sphère publique (enseignante/formatrice, santé/action sociale, fonction publique).

Tableau 1 – Répartition des répondant(e)s en fonction du genre du métier (en %)

	Gays	Lesbiennes	Total
Métiers très masculins > 85 % d’hommes	10,4 82	8,2 18	100
Métiers masculins entre 70 et 84 % d’hommes	23,6 84	16,3 16	100
Métiers proches parité entre 51 et 69 % d’hommes	12,7 79	11,6 21	100
Métiers féminins > 50 % de femmes	53,3 75	63,9 25	100
Total	100	100	

Lecture : selon l’enquête, 10,4 % des gays et 8,2 % des lesbiennes travaillent dans un métier très masculin et ces métiers se composent de 82 % de gays et de 18 % de lesbiennes.

Finalement, on constate que les salariées lesbiennes sont légèrement surreprésentées dans les métiers très masculins et qu’elles sont concentrées dans les métiers féminins, tandis que les gays sont largement surreprésentés dans les métiers plutôt féminins, parfois même, ils y sont plus nombreux que les lesbiennes (fonction publique/juridique, gestionnaire/administration d’entreprise, commerce, banque/assurance). Preuve que l’orientation sexuelle produit des parcours professionnels qui font écho aux « troubles dans le genre » dont elle est le véhicule.

Je suis professeur agrégé en mécanique dans un IUT. Les universités sont un monde où les crocodiles affrontent les requins... La mécanique et le génie civil ne sont « pas faits pour les tantouzes » (j’entends ça au moins tous les jours !). Être réputé homosexuel dans cette ambiance serait SUICIDAIRE : celui qui le fait peut faire sa valise le lendemain.

Un homme de 39 ans¹

Si les secteurs sont aussi connotés masculin ou féminin, il faut, pour une entreprise donnée, se méfier de l’influence du secteur d’activité et du métier dominant en son sein, puisque plus les organisations sont grandes, plus le nombre d’activités et de métiers exercés peut augmenter et ainsi complexifier l’analyse de son « genre ».

1. À la fin du questionnaire, les répondant(e)s étaient invités à laisser des commentaires libres. Quelque 280 personnes l’ont fait, soit un peu plus d’une vingtaine de pages dactylographiées dont certains extraits sont proposés ici.

Dans la publicité qui est, a priori, un milieu « branché », parisien, etc., l'homophobie implicite est extrêmement présente au niveau des services commerciaux (pas chez les créatifs). Le pouvoir est à la génération des 50-60 ans qui sont issus des années « dents longues » (1980) avec une volonté d'arriver et un dénigrement très fort des femmes et des homosexuels dans les blagues et les conversations usuelles, mais jamais dans des actes homophobes directs.

Un homme de 46 ans

Une série de questions avait pour objectif de mieux connaître l'employeur des répondant(e)s. Ainsi, 41 % travaillent dans la fonction publique au sens large, contre 20 % pour la population active occupée française (INSEE 2004). Elles et ils sont plutôt dans des grandes entreprises (42 % dans des entreprises de plus de 250 salariés), appartenant principalement à quatre secteurs : immobilier/location/services aux entreprises (14 %), administration publique (14 %), santé/action sociale (11 %) et éducation (11 %). Les répondant(e)s sont 23 % à savoir que leur entreprise possède une politique « égalité/discrimination/diversité » et 8 % savent que cette politique mentionne l'orientation sexuelle (environ 20 % ne savent pas et 10 % considèrent que ce type de politique ne concerne pas leur entreprise, notamment en raison de sa trop petite taille). 71 % pensent que leur direction ne favorise plutôt pas la lutte contre l'homophobie et 16 % n'ont pas été en mesure de répondre à cette question. Les enquêtés confirment donc la faible prise en compte de l'orientation sexuelle dans les politiques RH déjà constatée par la HALDE notamment.

Au-delà de ces trois portraits des répondant(e)s, de leur emploi et de leur organisation, l'étude a cherché à recueillir les perceptions et les représentations des salariés gays et lesbiennes autour de trois thématiques principales, le plus souvent en distinguant l'ensemble du parcours professionnel de l'entreprise dans laquelle se trouvaient les personnes au moment de l'enquête :

- le degré de dévoilement des personnes au travail, l'orientation sexuelle, sont en effet *a priori* « non visibles », comme cela peut être le cas pour certains handicaps ou pour les convictions religieuses et les opinions politiques ;
- l'homophobie, en distinguant une homophobie implicite (larvée, qui n'ose pas se dire), une homophobie explicite (actes ou propos homophobes) et le fait d'avoir été témoin d'homophobie au travail ;
- les discriminations et inégalités qui reposeraient sur le motif de l'orientation sexuelle.

66 % des répondant(e)s n'ont plutôt pas dévoilé leur orientation sexuelle durant leur parcours professionnel (intensité de dévoilement de 0 à 5 sur une échelle de 0 à 10) et 17 % n'en ont jamais parlé ni n'ont rien laissé transparaître à qui que ce soit au travail. Cette question de la visibilité est importante pour deux raisons :

- la sphère professionnelle n'est pas un lieu où « l'intime » serait absent ; de très nombreuses personnes hétérosexuelles peuvent sans problème y parler de fiançailles, de mariage, de week-end en famille..., tandis que des évocations du même type pour une personne L&G peuvent entraîner incompréhension ou rejet de la part de collègues hétérosexuels ;
- le fait de se sentir dans l'obligation d'être le plus discret possible peut renforcer dans la perception des collègues que la personne est froide, distante, secrète, à la marge... ce qui peut avoir un effet négatif sur le travail collectif, la carrière et l'évaluation des compétences.

Un grand dilemme existe quant à l'homosexualité ; mon homologue professionnel lorsqu'il se présente, dit : « Bonjour, je suis X., responsable de... » Pourquoi devrais-je dire : « Bonjour, je suis Y., homo, séropo, responsable de... » ? Aussi n'ai-je jamais cherché à cacher mon homosexualité ; je regrette simplement d'avoir à réfléchir avant de dire « mon mec, mon

mari, Pierre, Paul ou Jacques» pour dire «mon ami» afin de ne pas me mentir sans les obliger à entendre une vérité qu'ils (les autres) n'acceptent pas. Dernière précision, je n'ai aucun signe extérieur «hétéro – révélateur» d'une quelconque homosexualité. D'où une relative facilité à passer au travers des gouttes vitriolées de l'homophobie.

Un homme de 41 ans, cadre dans le secteur privé

L'hétérosexisme de la société française, qui constitue le fondement de l'homophobie au travail, a pu être approché par une question sur les remarques négatives liées à des éléments de l'apparence renvoyant à des stéréotypes ou préjugés tenaces vis-à-vis des L&G. Ainsi, 40 % des 1 413 répondant(e)s ont eu à essayer de telles remarques au moins une fois dans leur entreprise actuelle sur leur tenue vestimentaire, 32 % sur leur coiffure/accessoires, 26 % sur leurs gestes et attitudes corporelles et 18 % sur leur voix.

En lien avec cet hétérocentrisme, se pose la question des stratégies des autres salariés pour tenter, consciemment ou inconsciemment, avec la volonté de nuire ou non, de savoir qui se cache derrière des silences, un célibat apparent, un couple dont la personne ne parle jamais... Une question de l'enquête a permis de montrer que lors des manifestations à caractère professionnel (voyage ou repas d'affaires) et les moments mixtes (déjeuner entre collègues, pause-café...), 58 % des répondant(e)s ont été confrontés au moins une fois dans leur entreprise actuelle à des questions relevant de leur orientation sexuelle. Les autres moments où ces « stratégies d'intrusion » sont à l'œuvre sont lors de contacts avec des clients/usagers/fournisseurs (36 %) ou lors d'entretiens d'évaluation des performances (25 %).

Lorsque les L&G se dévoilent, c'est principalement auprès de quelques collègues (96 % des cas) et plus rarement au supérieur hiérarchique direct (47 %).

Pratiquement chaque matin, à la pause-café (une institution dans l'administration affaires sociales où je travaille) pour mettre une « bonne ambiance », blagues (à l'initiative du délégué syndical, c'est un comble !) plus que douteuses sur les pédés et les femmes. Entendu (chef de service ingénieur !) : « Les pédés, y en a pas ici, ils sont tous à Paris ! Je ne comprends pas ces gens-là, ce sont des pervers ! »

Une femme de 55 ans, non-cadre dans le secteur public

Enfin, les stratégies mises en œuvre par les répondant(e)s pour « se cacher » sont les suivantes :

- les faux-semblants : utiliser des mots neutres comme ami ou conjoint (80 %), jouer les hétérosexuels classiques (33 %), être homophobe (un répondant !);
- la dissimulation : s'en tenir aux aspects strictement professionnels (66 %), habiter loin de son travail pour éviter de croiser des collègues de travail hors du travail (16 %);
- la couverture : s'inventer un partenaire du sexe opposé (21 %), se faire passer pour un célibataire endurci (22 %).

Je suis visible dans ma vie courante, je travaille à 90 km de mon lieu d'habitation et je suis complètement invisible au travail car je travaille auprès d'enfants...

Une femme de 42 ans, non-cadre dans le secteur public

Je n'ai pas révélé mon homosexualité au travail, c'est juste impossible. Je me suis inventé une copine pour avoir la paix. Je vis à Marseille dans le tiers-monde intellectuel. Tout va bien pour moi au travail parce que personne ne le sait, sinon je pense que je devrais démissionner.

Un homme de 40 ans, non-cadre dans le secteur public

Dévoilement et genre : le cas de deux métiers que tout oppose

Les métiers de l'informatique et de la « communication, de l'information, des arts et des spectacles » (CIAS) s'opposent par le dévoilement : c'est dans le premier, connoté masculin, que les L&G s'y cachent le plus au contraire du deuxième, connoté comme plus féminin². La proportion de personnes n'ayant fait aucun *coming out*³ est de 16 % pour l'informatique contre 7 % pour CIAS (10 % pour l'ensemble des répondant(e)s); les informaticiens(ne)s se cachent d'autant plus au travail qu'ils et elles se cachent dans les autres sphères de leur vie privée.

Les L&G du secteur CIAS ont une plus forte satisfaction au travail et perçoivent plus souvent leur direction comme favorisant la lutte contre l'homophobie. Mais ce sont surtout les « effets » de l'homophobie perçue qui varient entre ces deux métiers. 73 % des informaticiens développent plutôt une certaine prudence quant à l'évocation de leur vie privée (contre 52 % pour CIAS); 25 % ressentent une perte de confiance contre 13 % pour les membres du métier CIAS et enfin 32 % de l'angoisse et du stress contre 18 % pour l'autre métier. Ainsi, les risques sur la santé mentale d'un moindre dévoilement sont patents, tout comme le poids du genre du métier sur ce même dévoilement.

Dans l'ensemble du parcours professionnel des salariés L&G de l'étude, 88 % ont au moins une fois ressenti et/ou été victimes et/ou été témoins d'homophobie.

85 % ont au moins une fois ressenti une homophobie implicite (indifférence, rejet, rumeur, dénigrement, harcèlement sans mentionner explicitement l'orientation sexuelle). 40 % ont été au moins une fois victimes (blagues, insultes, dégradation, violence physique, menaces d'*outing*⁴, chantage au licenciement mentionnant explicitement l'orientation sexuelle). Enfin, 56 % ont été témoins d'homophobie. Cette homophobie vient – comme on pouvait s'y attendre – principalement des collègues. Ces personnes homophobes sont décrites par les répondant(e)s comme étant plutôt des personnes conservatrices, croyantes (religions monothéistes) et de sexe masculin.

Je vis depuis un an et demi cette situation d'agression à mon égard; d'abord cela a été verbal, ensuite j'ai été rabaissé dans mon travail : refus de mon supérieur d'assister à des réunions, de me recevoir, et même de prendre l'ascenseur avec moi. Un jour, suite à une autre agression morale, j'ai fini par être envoyé aux urgences. Mon responsable a eu alors une mutation avec une promotion et il est passé directeur... Depuis un an, on ne me donne plus du tout de travail, la direction m'ignore. Lors de réunions, il dit ouvertement que je ne sers à rien et refuse de me donner du travail. Je résiste néanmoins. En janvier, la direction m'attribue un nouveau chef, connu pour son homophobie. J'en ai assez et je ne sais pas si je vais pouvoir tenir encore le coup longtemps. Je ne suis pas une folle, je m'habille normalement, ne me tortille pas, vis normalement... je ne comprends pas ! Je me sens inutile, rabaissé, je n'ai absolument plus confiance en moi.

Un homme de 31 ans, cadre dans le secteur privé

2. En 2004 (INSEE), le métier de l'informatique comptait 20 % de femmes et le métier CIAS 48 %.

3. Ce terme anglais désigne le moment où un individu déclare publiquement son homosexualité. Bien sûr, il existe une infinité de *coming out* en fonction des diverses situations sociales. Ainsi, un changement de poste peut entraîner de devoir 'refaire son *coming out*'.

4. Ce terme anglais désigne une pratique consistant pour une personne à dévoiler l'orientation sexuelle d'une autre personne qui ne l'a pas dit.

Menace écrite explicite à mon encontre : « Sale gouine, on va te dépouiller la gueule et montrer ce qu'est un homme. » Menace écrite et agression physique envers une stagiaire homo (six jours d'interruption temporaire de travail)...

Une femme de 29 ans, non-cadre dans le secteur privé

Les effets de ces homophobies sur celles et ceux qui les ont vécues sont pour les principaux, et dans l'ordre décroissant :

- une prudence dans l'évocation de la vie privée qui nous renvoie au cloisonnement des sphères sociales et aux stratégies de masque (89 % au moins pas très souvent) ;
- de la colère ;
- de l'angoisse et du stress ;
- la volonté d'intervenir pour aider une personne victime d'homophobie ;
- de l'indifférence ;
- de la démotivation au travail ;
- une perte de confiance en soi (60 % au moins pas très souvent).

Le fait d'avoir été victime d'homophobie dans le cadre d'un précédent emploi a changé mon attitude... Cela a considérablement augmenté ma méfiance.

Un homme de 41 ans, non-cadre dans le secteur public

Enfin, il était proposé aux 56 % des répondant(e)s ayant eu à subir au moins un type d'homophobie dans leur entreprise actuelle d'indiquer les registres homophobes les plus souvent utilisés. Les deux plus marqués sont celui du genre (« efféminé » pour un homme, « masculine » pour une femme), puis celui de la sexualité (« enculé/sodomite » pour un gay, « mal baisée » pour une lesbienne). Ces deux dimensions recouvrent 58 % des registres pour les lesbiennes et 49 % pour les gays.

Un troisième registre apparaît spécifiquement pour les gays (13 % contre 5 % pour les lesbiennes) : l'homophobie « politique » énoncée sous la forme « incapable de diriger les autres ». Ce dernier élément met en exergue la question du pouvoir et de la carrière dans les mécanismes de discrimination, qui passe pour les gays – comme pour les femmes en général – par un déni de compétence à manager.

Un jeune ingénieur s'est vu refuser un poste d'encadrement car il était « trop tendre » et donc incapable de « gérer les conflits dans une équipe ». Son homosexualité – peu visible –, n'a pas été évoquée ouvertement.

Un homme de 46 ans, cadre dans le secteur privé

Pour ma part, j'ai constaté surtout que les cadres supérieurs sont très conservateurs sur ces questions. Il m'est impossible de risquer une remarque. Les cadres sup agissent par affinités ou intérêts communs entre eux ou en faveur d'un subordonné : quand on ne s'intéresse ni au foot, ni aux voitures, ni spécialement ne passe pour un dragueur de femmes, on n'est pas dans ce « cercle de subjectivité » et on est écarté des promotions, prises de décisions, etc. On n'est pas jugé digne de gérer une équipe parce qu'on ne saurait pas faire « copain copain » avec ladite équipe du point de vue des managers. Ces managers ne me trouvent pas assez « sociable », uniquement parce que je ne m'intéresse pas aux mêmes choses qu'eux. C'est une forme sournoise, car pas déclarée, d'homophobie.

Un homme de 41 ans, cadre dans le privé

Dans l'ensemble, les discriminations perçues sont relativement faibles. Ainsi, 12 % déclarent avoir été mis hors jeu lors d'une promotion au moins une fois durant leur parcours professionnel et 8 % lors d'une embauche. Plusieurs éléments expliquent de tels résultats :

- moins une personne dévoile au travail son homosexualité, moins elle risque d'être discriminée au nom de son orientation sexuelle. Or, une forte proportion des répondant(e)s se cachent ;
- l'essentiel de l'homophobie dont souffrent les L&G de l'enquête s'apparente à un mélange d'hétérocentrisme pesant, un rejet de la différence, des formes d'ignorance et des préjugés sur l'homosexualité ainsi que des blagues et injures qui sont banalisées dans la société française ;
- enfin, pour percevoir une discrimination, faut-il ne pas l'avoir trop intériorisée, s'autoriser à la percevoir, s'en construire une représentation et être en mesure de se comparer avec d'autres personnes dans une situation de travail équivalente, autant de conditions qui ne sont pas évidentes à réunir dans le cas de toute minorité.

Il faut noter enfin que 16 % des répondant(e)s ont cumulé une discrimination dont l'origine était, selon eux, leur orientation sexuelle et un autre motif (principalement l'âge, l'apparence physique, le sexe et l'état de santé – VIH notamment).

J'ai été doublement discriminé : en tant qu'homo et surtout en tant que séropositif au VIH. Le DRH de mon entreprise, à qui je l'avais dit par bêtise, l'a répété à tout l'encadrement de ma boîte, et suite à ça, impossible de progresser dans la boîte. La médecine du travail m'a littéralement enfoncé, multipliant les convocations au moindre micro-arrêt maladie : inculte sur le sujet du VIH, cette « médecin » catholique affichée, faussement compatissante, était homophobe. Alors que très tolérante avec des nombreux alcooliques, totalement improductifs ou avec des gens vivant avec une autre pathologie comme un cancer.

Un homme de 37 ans, cadre dans le privé

Secteurs de l'éducation et des services aux entreprises : quand homophobie et discrimination s'opposent

Parmi les sept principaux secteurs de l'enquête (sur 15 au total), deux s'opposent presque parfaitement en termes d'homophobie et de discrimination perçues : celui de l'éducation connaît les plus fortes valeurs et celui de l'immobilier/location/services aux entreprises (ILS) les plus faibles. Tout d'abord, il faut souligner que la proportion de lesbiennes dans le secteur de l'éducation est très élevée (35 % contre 14 % dans le secteur ILS et 22 % pour l'ensemble des répondant(e)s). Du coup, le niveau scolaire est plus important pour le secteur de l'éducation (87 % ont plus qu'un bac + 2, contre 57 % dans la population totale). Le secteur de l'éducation, très fortement public (85 % appartiennent aux métiers de l'enseignement et de la recherche), entraîne aussi un degré d'engagement dans l'organisation plus faible (29 % contre 41 % pour l'ensemble des répondant(e)s). Là encore, les effets de l'homophobie perçue diffèrent. L'angoisse et le stress sont plutôt ressentis dans 26 % des cas dans le secteur de l'éducation contre 16 % dans le secteur ILS ; l'indifférence est plus forte dans ce dernier (35 % contre 24 %), la colère est nettement plus prononcée dans l'éducation (68 % contre 40 %) et les interventions pour aider une personne victime d'homophobie plus fréquente (34 % contre 20 %). Ici, tout l'enjeu de l'éducation dans la construction de

l'homophobie apparaît : de nombreux enseignants nous ont effectivement laissé des témoignages sur l'homophobie banalisée dans les cours de récréation, mais aussi de celle entre collègues, de l'amalgame pédophilie/homosexualité et du manque de soutien de la hiérarchie. Pourtant, c'est très certainement durant le parcours scolaire que l'apprentissage de l'acceptation des différentes sexualités devrait se faire...

Il faut aussi retenir des résultats que les répondant(e)s L&G perçoivent des discriminations que tous les salariés français connaissent : les peu diplômés se plaignent de difficultés d'accès à la formation continue ; l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise augmentent avec le temps les occurrences de possibles discriminations et réduisent les opportunités de carrière ; le sexe explique que les lesbiennes se sentent plus discriminées dans le domaine des rémunérations, etc.

La mesure des inégalités portait sur les droits des couples hétérosexuels déclarés et les couples pacés de même sexe. En raison de la forte proportion des répondant(e)s ayant déclaré ne pas connaître leurs droits (entre 20 et 45 % en fonction des items) et celles et ceux indiquant que ces droits ne s'appliquaient pas à leur situation professionnelle (entre 21 et 32 % en fonction des items), l'analyse de cette question en a été rendue difficile. Néanmoins, 22 % disent avoir les mêmes droits pour les « événements familiaux » et 34 % déclarent ne pas avoir les mêmes droits pour les « activités du comité d'entreprise ».

Ça a été dur de faire prendre en compte mon ami lors d'une expatriation. Idem pour la mutuelle d'entreprise. Rien pour le PACS non plus dans le cadre des congés pour événements familiaux.

Un homme de 53 ans, cadre dans le secteur privé

À ce jour, je préfère cacher mon homosexualité, sachant que mon acceptation de mon identité sexuelle est tardive. J'aimerais travailler dans une entreprise où nos droits seraient mieux reconnus.

Un homme de 35 ans, cadre dans le secteur privé

Ces différentes analyses ainsi que celle des entretiens menés avec une vingtaine de membres de la fonction RH appartenant à 14 grandes entreprises publiques et privées, permettent de formuler un certain nombre de résultats essentiels pour la lutte contre l'homophobie au travail.

Le plus important est l'enjeu du dévoilement au travail d'une orientation sexuelle dissimulable. Ce dévoilement dépend de facteurs extraprofessionnels et de facteurs liés à l'entreprise (ordre décroissant) :

- la direction est vue comme favorisant la lutte contre l'homophobie (ce « soutien » est plus fréquemment perçu dans les grandes entreprises qui ont plus souvent une politique antidiscrimination...);
- plus la personne déclare avoir fait son *coming out* auprès de ses ami(e)s, parents, reste de la famille, plus elle le fera au travail ;
- les L&G qui fréquentent souvent des lieux identitaires se dévoilent plus facilement au travail, notamment en raison d'un profil plus militant mais aussi du fait de la plus grande visibilité sociale que procure cette fréquentation des lieux communautaires ;
- les cadres ont tendance à moins se dévoiler que les non-cadres (les enjeux de carrière et de pouvoir sont plus forts pour les premiers) ;

- le degré d'acceptation de soi et le type de construction identitaire de la personne lesbienne ou gay influencent le dévoilement au travail ; ainsi, plus une personne a mis du temps à se sentir différente des autres, à se considérer en tant qu'homosexuel(le) et à être en accord avec elle-même, moins elle se dévoilera facilement dans son entreprise ;
- l'existence d'une politique antidiscrimination mentionnant l'orientation sexuelle et la garantie d'égalité entre couple marié et pacsé.

Le dévoilement au travail est tributaire de l'acceptation de l'homosexualité dans l'entreprise mais aussi dans la société en général. Parmi les 12 propositions à la question « quels éléments vous permettraient de mieux vivre votre orientation sexuelle au travail ? », viennent en tête, devant des actions internes aux entreprises :

- des syndicats plus visibles dans la lutte contre l'homophobie (89 % plutôt oui) ;
- une plus grande publicité autour des procès pour homophobie (88 %) ;
- l'égalité des droits, notamment mariage et adoption (85 %) ;
- une plus grande visibilité des personnes politiques et économiques L&G (83 %).

Quand la direction de l'entreprise est perçue comme favorisant la lutte contre l'homophobie, non seulement le dévoilement est facilité, mais l'homophobie et la discrimination ont tendance aussi à être moins fortes. La question de l'exemplarité et de l'incarnation des politiques par des gestes et engagements personnels forts souligne que la gestion de la diversité n'est pas qu'une affaire de dispositifs RH écrits (signature de la Charte de la Diversité par exemple).

J'ai entendu beaucoup de préjugés concernant l'homosexualité de la part de mes collègues de travail, du style « les lesbiennes sont toutes masculines », « il y en a une qui fait l'homme et l'autre qui fait la femme », « c'est une déviance ». J'ai donc renoncé, pour l'instant, à faire mon coming out au sein de cette entreprise, par crainte d'être rejetée par mes collègues, d'autant plus que la position de la direction n'est pas du tout claire concernant les L&G.

Une femme de 44 ans, non-cadre dans le privé

Malgré la signature de la charte de la diversité, mon entreprise ne changera pas... Ma non-visibilité n'a de motivation que de me protéger d'une pression implicite de mes collègues et de ma hiérarchie : je ne souhaite pas avoir à gérer ce stress. Cette non-visibilité me poussera à quitter cette entreprise pour pouvoir être enfin moi-même.

Un homme de 34 ans, cadre dans le privé

L'homophobie perçue dépend peu de facteurs individuels (les personnes investies dans la « communauté » y sont plus sensibles). Par contre, le secteur public en général, certains secteurs d'activité comme l'industrie manufacturière, l'éducation ou transport/communication ainsi que les très petites entreprises constituent des variables qui renforcent les homophobies perçues.

Les facteurs qui influencent l'engagement et la satisfaction au travail des 1 413 répondant(e)s sont d'un grand intérêt, notamment dans une perspective *business case*, c'est-à-dire lorsqu'une entreprise souhaite valoriser les résultats économiques qui peuvent être attendus d'une gestion de la diversité. Dans ce cas aussi, la façon dont la direction générale (DG) est perçue vis-à-vis de la lutte contre l'homophobie est déterminante : plus la direction la facilite, plus la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel affectif sont forts. Comme on pouvait s'y attendre, si l'homophobie et la discrimination perçues en raison de l'orientation sexuelle sont peu élevées, la satisfaction et l'engagement sont plus importants. Enfin, lorsque

les collègues ont des comportements « intrusifs » (questions indiscrètes considérées comme relevant de l'orientation sexuelle), la satisfaction au travail a tendance à diminuer⁵.

Enfin, de l'ensemble de cette recherche, on peut tirer trois types de préconisations :

- Premièrement, les entreprises, pour lutter contre l'homophobie et les discriminations liées à l'orientation sexuelle, peuvent mettre en place une politique écrite mentionnant le motif de l'orientation sexuelle et garantissant l'égalité entre les couples pacsés, mariés et concubins, quels que soient les sexes des membres. Ceci constitue un premier ensemble de signaux favorables au dévoilement des personnes L&G qui le souhaitent.
- Ensuite, cette politique va devoir être relayée à plusieurs niveaux afin de ne pas passer pour un vœu pieux ou un effet d'image. L'engagement de la DG dans la lutte contre l'homophobie est un élément déterminant, notamment en sanctionnant fermement les actes et propos homophobes. Des formations mettant en scène des situations types peuvent aussi contribuer à déconstruire les stéréotypes et les préjugés ; ces formations peuvent s'adresser en priorité aux cadres supérieurs, compte tenu de l'impact de leur comportement sur les perceptions des salariés L&G.
- Enfin, une attention particulière doit être portée aux microdiscriminations, particulièrement visibles dans le langage, et renvoyant souvent à une représentation hétéronormée dont les DRH n'ont pas toujours conscience. On pourra par exemple remplacer les termes « marié, pacsé, concubin » par « partenaire ». Il pourra s'agir aussi d'équilibrer les représentations véhiculées par l'ensemble des visuels de communication de l'entreprise, en insérant par exemple un couple de femmes parmi plusieurs photos de couples sur une plaquette. Tous ces aspects renvoient à la volonté de produire une culture moins hétérocentrée au sein de l'organisation, ce qui suppose aussi « d'oser » déconstruire les préjugés sur le caractère sois-disant féminin ou masculin de tel métier, tel poste, telle responsabilité ou compétence.

Il ne se passe pas une semaine sans entendre des mots doux qui vont de « l'autre sale petit pédé de merde » à « oui, je suis homophobe, et alors ? » ou « avec ces lois contre l'homophobie, on ne pourra même plus dire pédé dans la rue sans qu'il te casse la gueule », « il faut se protéger, après c'est eux qui vont faire la loi », « les pédés, il faut pas trop qu'ils m'approchent », insultes adressées également aux lesbiennes. Il faut relativiser, ce que je fais... mais c'est parfois difficile quand on te dit ça sur un ton haineux ou suivi d'un large sourire en me regardant bien dans les yeux. Et tout ce qui est petit, moche et mal fichu, est pédé : « un petit ventilateur de pédé », « un chariot de tapiole »...

Une femme de 26 ans, non-cadre dans le public

Finalement, la seule lutte contre les discriminations et la recherche d'égalité est en quelque sorte une condition nécessaire mais non suffisante dans le cadre de ce motif « invisible ». La question est bien d'abord de rendre possible un climat « inclusif » et respectueux des différences qui garantirait à celles et ceux qui le souhaitent de se dévoiler en respectant les libertés de chacun et que ce dévoilement puisse se faire sans risque. On retrouve là une problématique classique de la déclaration COTOREP pour certaines personnes handicapées dont le handicap peut être facilement rendu discret ou non visible dans l'environnement professionnel.

5. Parmi les 56 % de répondant(e)s ayant perçu une ou plusieurs des formes d'homophobie dans leur entreprise actuelle, 31 % ont eu au moins une fois envie de démissionner.

Bien sûr, des raisons tant éthiques qu'économiques peuvent justifier de mettre en place ces politiques, dispositifs et pratiques. Attirer, retenir et développer les talents de salariés L&G supposent de rendre possible leur visibilité et en même temps de lutter contre les discriminations qui risquent d'en découler. Sinon, elles et ils risquent d'être moins engagés, moins satisfaits, démotivés ou démissionnaires. Ces politiques peuvent également être communiquées à l'extérieur de l'entreprise et ainsi donner une image positive auprès d'associations de salariés, de consommateurs et d'étudiants L&G – futurs salariés dont certains participent à des associations LGBT de plus en plus nombreuses⁶.

D'autres recherches seront nécessaires pour approfondir et compléter ces premiers résultats. Plus que jamais, le besoin se fait sentir de réaliser une grande enquête nationale pour combler la méconnaissance profonde de la population L&G vivant en France⁷. Nous espérons également que cette étude contribuera à faire évoluer les représentations et les pratiques des divers acteurs dont les responsabilités dans le domaine de l'égalité et de la lutte contre les discriminations au travail ne peuvent plus être ignorées.

6. L'association L'Autre Cercle réunit quelque 700 cadres et chefs d'entreprises tandis qu'il existe une douzaine d'associations LGBT interne à des entreprises comme PSA, la SNCF, la RATP... On trouve aussi de telles associations d'étudiants dans certaines universités (Aix – Marseille, Compiègne, Paris 10, Orsay...), des écoles de commerce (HEC, ESSEC), des écoles d'ingénieurs (Écoles Centrales de Lyon, Nantes, Lille et Paris/Écoles des mines/Agro Paris, ENTPE, Supélec, l'ENSEA...), l'ENS Lyon, les écoles des professionnels de santé...

7. Tout en sachant que les bisexuel(le)s (une autre orientation sexuelle) et les transsexuels/transgenres et intersexes (identité sexuelle) sont encore un peu plus laissés pour compte et mériteraient d'autres investigations et réflexions juridiques.

RECOMMANDATIONS DU COLLÈGE DE LA HALDE

Les recommandations du Collège de la HALDE en matière de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle dans le milieu de travail

Suite à la réalisation de l'étude *Homophobie dans l'entreprise* à l'initiative de la HALDE, le Collège de la HALDE a formulé des recommandations afin de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle dans le milieu du travail.

L'orientation sexuelle est l'un des critères de discrimination le moins souvent pris en compte au sein des grandes entreprises. Or les dispositifs requis sont comparables à ceux mis en œuvre pour lutter efficacement contre le sexisme ou le racisme.

Afin que cette forme de discrimination soit combattue au même titre que les autres, le Collège recommande aux employeurs publics et privés de manifester clairement leur engagement à trois niveaux.

1. Une politique de formation et de sensibilisation à la lutte contre les discriminations

La politique de formation et de sensibilisation à la lutte contre les discriminations devrait aborder tous les critères prohibés, contenir des éléments d'information sur la politique de l'entreprise sur ces sujets, les différents stéréotypes, la législation antidiscrimination et les droits des salariés.

Les actions de sensibilisation et de formation devraient concerner le public le plus large possible.

Les enquêtes d'opinion internes auprès des salariés devraient prévoir une question relative aux discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'état de santé.

2. Des dispositifs d'alerte favorisant le dialogue avec les salariés

Les dispositifs d'alerte et de recours internes devraient permettre le recueil des plaintes relatives au harcèlement ou aux discriminations liées à l'orientation sexuelle.

Ils devraient répondre à plusieurs exigences : garantie d'indépendance et de neutralité, garantie d'anonymat des réclamants, formation des écoutants, communication auprès de tous les salariés et implication des partenaires sociaux.

3. Une politique de protection des salariés

Le Collège de la HALDE recommande un renforcement du rôle préventif et d'alerte des médecins et inspecteurs du travail par la mise en place d'une sensibilisation adaptée.

Une politique de sanction contre les actes et injures homophobes devrait être mise en place au même titre que contre les actes et injures racistes ou sexistes, avec la communication des décisions condamnant de tels actes.

Le Collège de la HALDE souhaite que ces recommandations soient mises en œuvre au cours de l'année 2008 et évaluera les efforts des entreprises et des employeurs publics pour atteindre cet objectif de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle dans le milieu du travail.

Ces recommandations ont fait l'objet d'une délibération du Collège de la HALDE (délibération n° 2007-371 du 17 décembre 2007) en annexe de cet ouvrage.