



**CENTRE DE RECHERCHE EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET DE LA CONSOMMATION**  
**RESEARCH CENTER FOR WORK AND CONSUMER PSYCHOLOGY**

Université Libre de Bruxelles

**ULB**

---

# **RAPPORT DE L'ENQUETE SUR**

## **Les discriminations au travail dues à l'orientation sexuelle et les identités de genre**

---

**Juin 2014**

Prof. Caroline Closon  
Chercheur : Jan Van der Linden  
Centre de Recherche en Psychologie du Travail et  
de la Consommation (PsyTC)  
Université libre de Bruxelles (ULB)

## **Principaux résultats de la recherche sur Les discriminations au travail dues à l'orientation sexuelle et les identités de genre**

*Centre de recherche de Psychologie du Travail et de la Consommation – Université libre de Bruxelles.*

Caroline Closon (professeur) et Jan Van Der Linden (chercheur)

De nos jours, les propos et comportements homo/transphobes sont encore très présents dans notre société et atteignent un grand nombre de personnes. Les lesbiennes, les gays, les bisexuels et les transgenres (regroupés sous l'acronyme LGBT) peuvent être discriminés sur le simple fait qu'ils ne répondent pas à la norme d'hétéronormativité et/ou au modèle binaire des genres.

Au travail seuls les savoirs et les compétences peuvent être des critères de sélection et de promotion. Pourtant, l'environnement de travail demeure un lieu où les gays, lesbiennes, bisexuel.LES et transgenres hésitent à évoquer leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre. Les risques de rejets, moqueries et autres formes de discriminations sont encore trop présents pour pouvoir parler facilement de ces aspects. L'intervention face à l'homophobie et la transphobie au travail est une question de protection mais aussi une question d'éthique que les entreprises ne peuvent éviter. Les conséquences de la discrimination sur le bien-être et la santé mentale des personnes discriminées sont nombreuses.

Notre étude qui s'est déroulée début 2014 avait pour objectif d'étudier le vécu et les perceptions des personnes LGBT dans le cadre spécifique du monde du travail.

Dans le cadre de cette première investigation, notre centre de recherche a proposé à de nombreuses associations belges et françaises LGBT ainsi qu'aux cellules diversité des SPF belges de participer à l'enquête en diffusant auprès de leurs membres le lien URL de l'étude. Ce lien a également été transmis via des réseaux sociaux (facebook, linkedin).

Sur l'ensemble des questionnaires reçus (+ de 3000), les réponses de 722 personnes sont complètes et exploitables, c'est uniquement sur celles-ci que les analyses statistiques ont été menées. La majorité des répondants, soit 68,4% résident en Belgique , 13,4% vivent en France, 4,84% sont Américains et les autres 13,4% des répondants vivent en Europe (Allemagne, Roumanie, Espagne, Royaume-Uni, Pays-Bas, Estonie, Serbie).

Parmi ces 722 répondants, 598 personnes (82,8%) travaillent et 124 (17,2%) sont à la recherche d'un emploi. On constate que de manière statistiquement significative, au sein de notre échantillon, il y a plus de transgenres que d'homosexuel.LES (LGB) à la recherche d'un emploi.

La moyenne d'âge est de 39,04 ans.

Si l'acronyme « LGBT » laisse penser que les lesbiennes, gays, bisexuel.LES et transgenres forment une communauté homogène, le choix d'un questionnaire spécifique en fonction du fait que les personnes s'identifiaient au L de lesbienne, au G de gay, au B de bisexuel.LES et au T de transgenre a été fait. Le but était de respecter les spécificités de chaque groupe d'individus. La présentation des résultats tiendra donc compte de ces spécificités<sup>1</sup>.

Les observations présentées dans le cadre de ce rapport sont le résultat d'analyses descriptives qui nécessiteraient d'autres investigations complémentaires.

### **Répondants : Répartition LGBT.**

Une des premières questions demandait aux personnes de s'identifier par rapport à l'acronyme « LGBT ». Nous observons que parmi les répondants : 165 personnes se sont identifiées comme Lesbiennes (22,9% de l'échantillon), 357 personnes (49,4% de l'échantillon) se définissent comme Gay, 92 personnes (12,7%) comme Bisexuelles et 108 personnes (15,0%) comme Transgenre.

Par rapport à cette première question, il est intéressant de noter que :

- Les gays sont deux fois plus nombreux que les lesbiennes à avoir répondu à l'enquête. C'est un fait fréquemment observé lors d'enquêtes portant sur la population LGBT.
- Au sein du groupe "Bi", un nombre significativement important de personnes (55% contre 18% dans la population lesbigay) n'ont pas fait leur coming-out.
- Parmi la population transgenre, la majorité (86 personnes ; 80% de l'échantillon transgenre) s'identifie au genre féminin.

---

<sup>1</sup> Nos analyses montrent qu'en termes de vécu et de ressenti, nous n'observons pas de différences significatives entre les réponses des gays, des lesbiennes et des bisexuel.LES. Nous avons donc fait le choix de les réunir sous l'acronyme LGB. Par contre, systématiquement, nous observons des différences statistiquement significatives entre les réponses des personnes LGB et les personnes transgenres.

## **Coming-Out.**

Dans le cadre de notre étude, nous observons que :

La majorité des personnes (66,8%) ont fait leur coming-out auprès de leurs amis et familles. Par contre au niveau de la sphère professionnelle, ce pourcentage est moindre. Seuls 46% des travailleurs ont fait leur coming-out auprès de leurs collègues directs et 37% auprès de leur supérieur hiérarchique.

On constate que, au travail et de manière statistiquement significative :

- Les personnes homo- bisexuelles (lesbigay) font plus leur coming-out que les personnes transgenres.
- Nous n'observons pas de différences significatives en fonction de l'âge, du niveau scolaire ou encore du fait d'être croyant ou pas sur le coming-out.
- Les personnes qui ont fait leur coming-out sont statistiquement moins anxieuses, ont une meilleure estime d'elles-mêmes, sont plus satisfaites au travail et dans la vie en général.

**A la question de savoir quelles sont les raisons qui ont motivé les répondants à faire leur coming-out auprès de leurs collègues directs, on observe les résultats suivants :**

Les répondants de l'enquête qui ont fait leur coming-out (la majorité 435 contre 136 personnes) témoignent du fait que ce sont plus les raisons personnelles (que l'on a nommées « authenticité ») qui sont à la base du coming-out que réellement le climat « LGBT-friendly » de l'entreprise. C'est avant tout l'envie et/ou le besoin d'être au travail ce qu'ils sont vraiment qui les pousse à évoquer, à ne pas cacher cette caractéristique d'eux-mêmes.

**A la question de savoir quelles sont les raisons qui ont motivé les répondants à ne pas faire leur coming-out au travail, on observe les résultats suivants :**

On note que les répondants qui n'ont pas fait leur coming-out expliquent plus leur silence par la crainte de l'homo/transphobie et par les risques de divulgation vers leur sphère de vie privée que par la perception d'une culture organisationnelle conservatrice ou peu encline à la diversité.

La crainte d'être victime de remarques, moqueries, amalgames de même qu'avoir peur de répercussions négatives dans l'évolution de leur carrière fait qu'un ensemble de personnes préfèrent taire leurs préférences sexuelles ou leur identité de genre au travail. Ce sentiment de crainte est particulièrement élevé chez les personnes transgenres.

## Vécu et ressenti homo-transphobiques.

Une première question interrogeait les personnes sur leur crainte d'être victime de paroles ou d'actes homophobes ou transphobes sur leur lieu de travail, cette question a été posée à tout le monde que le coming-out ait été fait ou pas. On observe que 53,9% des personnes LGB répondent que oui ça leur arrive. Ce pourcentage augmente à 62,0% pour les personnes transgenres.

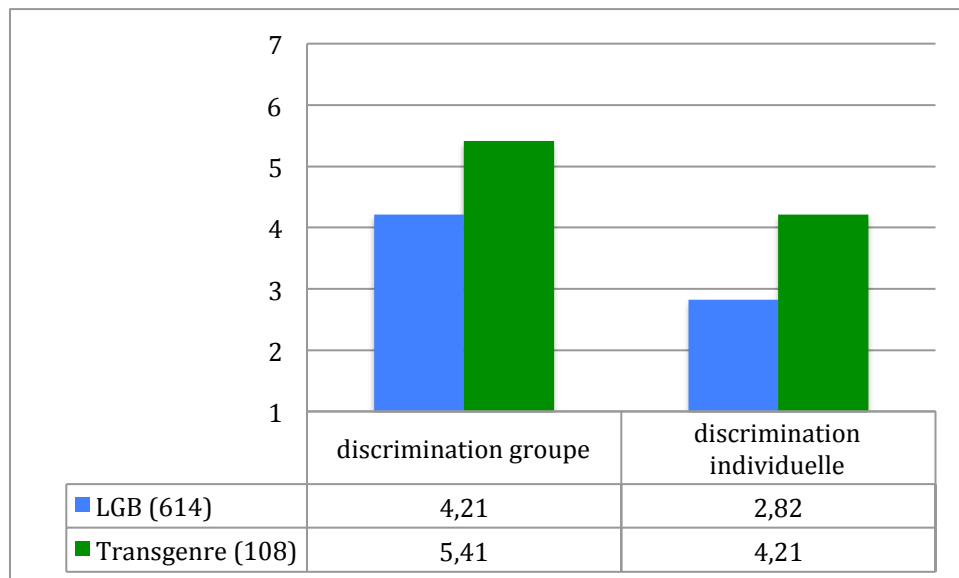
Il est intéressant de constater que les résultats ne varient pas en fonction du fait d'avoir fait ou non son coming-out. On aurait pu croire que ne rien dire soit une stratégie personnelle pour contrer cette crainte. Or, on constate plutôt le contraire, il y a proportionnellement plus de personnes n'ayant pas fait leur coming-out qui craignent les remarques homo/transphobes.

Une deuxième question demandait précisément si selon eux, durant leur vie professionnelle et en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ils ont été :

N= 435 (personnes ayant fait leur coming-out)				
	LGB (n=388)		Transgenre (n=47)	
	Oui	Non	Oui	Non
Licencié.E	30 (7,7%)	358 (92,3%)	7 (14,9%)	40 (85,1%)
Non renouvelé.E dans un contrat	30 (7,7%)	358 (92,3%)	8 (17,7%)	39 (83%)
Moins rémunéré.E à poste et qualification identiques	26 (6,7%)	362 (93,3%)	9 (19,1%)	38 (80,9%)
Reclassé.E, réaffecté.E, muté.E	37 (9,5%)	351 (90,5%)	8 (17%)	39 (83%)
Non-convié.E à des réunions	46 (11,9%)	342 (88,1%)	13 (27,7%)	34 (72,3%)
Ecarté.E lors d'une sélection à l'embauche	65 (16,8%)	323 (83,2%)	17 (36,2%)	30 (63,8%)
Mis.E « hors jeu » lors d'une promotion interne	68 (17,5%)	320 (82,5%)	15 (31,9%)	32 (68,1%)
Exclu.E de manifestations sociales	78 (20,1%)	310 (79,9%)	17 (36,2%)	30 (63,8%)

Une dernière question sur le sentiment de discrimination proposait un ensemble de propositions qui s'articulaient autour de la discrimination perçue au travail à l'égard du groupe les concernant (ex d'item : les lesbiennes sont régulièrement confrontées à la discrimination dans le cadre de leur travail) de même que sur des propositions

concernant leur propre situation (ex d’item : personnellement, au travail, je me sens quelque peu rejetée, à cause de mon orientation sexuelle). Les analyses nous ont permis de mettre en exergue que :



Les moyennes indiquent que les répondants ont tendance à percevoir le groupe comme plus discriminé qu’eux-mêmes. Les répondants ont le sentiment que les gays (compris comme groupe homogène), les lesbiennes, les bisexuel.LES et les transgenres rencontrent plus d’obstacles dans leur vie professionnelle que les hétéros et cisgenres et qu’ils ne bénéficient pas des mêmes opportunités. Par contre, quand on leur demande si personnellement, ils doivent faire face à des discriminations sur leur lieu de travail, les répondants LGB ont plutôt tendance à répondre que non, ce qui n’est pas le cas des personnes transgenres qui témoignent du fait qu’elles rencontrent de nombreux obstacles et qu’elles doivent faire régulièrement face à des moqueries sur leur lieu de travail.

## **Perception de la position et de l'engagement de l'entreprise par rapport à la population LGBT**

Nous avons demandé aux personnes qui se sont définies comme LGB de se positionner par rapport à la lutte contre l'homophobie et aux personnes transgenres de se positionner par rapport à la lutte contre la transphobie au sein de leur entreprise.

42,5% des travailleurs LGBT qui ont répondu à l'enquête trouvent que leur entreprise ne lutte pas ou très peu contre l'homophobie/transphobie, 28,6% estiment que cet engagement est là mais encore trop timide, 15,2% évaluent l'engagement de leur entreprise comme réel et 13,7% estiment que c'est fortement présent et ancré dans les valeurs de l'organisation.

Les personnes transgenres considèrent plus fortement que ce combat est absent dans leur sphère professionnelle que les personnes LGB.

On constate que la majorité des personnes qui sont donc directement touchées par ces politiques, perçoivent de manière franche la présence d'une politique écrite de lutte contre les discriminations et de gestion de diversité (de manière générale). Cependant, ces répondants affirment que des campagnes de sensibilisation au sein de l'entreprise explicitement orientées vers l'homophobie et la transphobie ne sont pas suffisamment voire pas du tout présentes. Le discours syndical est perçu par la plus grande majorité des répondants comme absent ou du moins méconnu, et ce, particulièrement pour le critère d'identité de genre.

Pour les personnes qui sont à la recherche d'un emploi, nous avons posé la question de savoir, si, selon eux, le monde du travail luttait contre l'homophobie et la transphobie. Les réponses sont encore plus sévères, la majorité des personnes à la recherche d'un emploi a le sentiment que le monde du travail est très peu voire pas du tout engagé sur ces questions.

### **Impact de la discrimination sur le bien-être**

Nos résultats montrent que le sentiment de discrimination impacte directement le bien-être des personnes au travail.

Les personnes qui disent percevoir ou se sentir directement victimes d'injustices ou de rejets au travail en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre

témoignent d'un niveau d'anxiété plus important et d'une satisfaction au travail moindre. Ces corrélations sont fortes et hautement significatives.

Pour essayer de comprendre quels sont les facteurs qui sont à la source de ce sentiment de discrimination, nous avons mené des analyses croisées. Les résultats sont les suivants :

Un premier critère qui semble jouer un rôle dans le sentiment de discrimination est le critère d'orientation sexuelle ou d'identité de genre. En effet, on observe que de manière significative les personnes transgenres ont témoigné de perceptions de discriminations beaucoup plus importantes que les personnes lesbiennes, gays et bisexuelles entre qui on n'observe pas de différences statistiquement significatives. Les personnes qui viennent bousculer les normes relatives à ce que doit être une personne enregistrée comme un homme à la naissance ou comme une femme ressentent davantage de discriminations à leur égard que les personnes qui ne répondent pas à la norme d'hétéronormativité.

Comme on pouvait s'y attendre, le fait d'avoir un emploi ou pas joue également un rôle important dans la perception plus ou moins importante de discriminations individuelles et groupales.

Une autre comparaison porte sur les différences de discrimination des travailleurs en fonction du fait qu'ils perçoivent que leur entreprise est engagée ou non dans les politiques de diversité qui mentionnent clairement les critères d'orientation sexuelle et identités de genre. On constate qu'au plus l'engagement est perçu comme bien présent, au moins les personnes se sentent discriminées.

De plus, nous observons assez curieusement que les personnes qui ont fait leur coming-out témoignent d'un moindre sentiment de discrimination que les personnes qui n'ont pas évoqué cette partie d'eux-mêmes au travail.

Enfin, on constate que le niveau scolaire joue également un rôle dans le sentiment de discrimination, au plus les personnes ont un niveau d'études élevé au moins elles se sentent discriminées.

## **CONCLUSION**

Les résultats de cette enquête mettent en évidence l'influence négative de la perception des discriminations sur l'anxiété des personnes victimes et sur leur satisfaction au travail. Ils soulignent également que le fait que les travailleurs perçoivent leur entreprise comme engagée dans ce combat pour le respect de chacun et l'égalité de tous joue un rôle positif sur le bien-être des travailleurs. Les facteurs influençant les ressentis de discriminations sont multiples ; ils sont tant de nature organisationnelle



qu'individuelle. Notons que pour chaque personne, les poids relatifs à chacun de ces facteurs varient. Pour bien en comprendre la dynamique, il est nécessaire de tenir compte de l'interaction de l'ensemble de ces facteurs. Cependant, tout pousse à croire que l'entreprise a un rôle à jouer. La majorité des répondants perçoivent que dans leur entreprise est présente une politique générale de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances, mais par contre des campagnes de sensibilisation explicitement axées sur l'orientation sexuelle et encore plus sur le critère d'identité des genres manquent. Or, sensibiliser, informer et former les travailleurs à ces critères spécifiques est nécessaire pour lutter réellement contre l'homophobie et la transphobie au travail. Au plus elle luttera contre l'idée qu'un homme doit logiquement répondre aux critères de masculinité, qu'il doit être attiré sexuellement par les femmes tandis qu'une femme se doit d'être féminine et séduite par les hommes, au plus les personnes non-normatives se sentiront à leur aise et sans crainte de rejets et moqueries sur leur lieu de travail.

Les syndicats doivent également investir plus expressément ces questions. Pour nos répondants, leur discours est encore trop peu connu, présent sur ces questions.

Les résultats de l'enquête montrent qu'il est nécessaire de distinguer l'orientation sexuelle du critère de genre. L'acronyme LGBT peut engendrer des confusions, il ne semble pas qu'il existe une communauté homogène. Les transgenres témoignent d'un vécu beaucoup plus discriminant que les homosexuel.LES. Ils sont aussi plus anxieux, moins satisfaits dans la vie et au travail. Comme nous l'avons évoqué, ce sont surtout les comportements qui s'écartent des modèles de masculinité et de féminité qui risquent d'être fortement discriminés, et ce quelle que soit l'orientation sexuelle des personnes.

Notre enquête est une première étude exploratoire ; bien qu'intéressante, elle présente quelques limites, notamment celui de ne pas avoir sollicité les personnes « Intersexe ». En outre, par le fait que cette étude a été menée dans le cadre du travail, on peut imaginer qu'un certain nombre de personnes aient pu hésiter à participer à cette enquête. Nos projets de recherche ont pour objectifs d'approfondir la compréhension du vécu et également d'étudier les mécanismes de discriminations.

L'étude est encore en ligne, les personnes LGBT qui ont un travail ou qui sont à la recherche d'un emploi peuvent encore répondre :

<http://psytc.ulb.ac.be>

*Merci à tous celles et ceux qui ont consacré de leur temps pour répondre à cette enquête.*