

« ÊTRE LGBT AU TRAVAIL »:

Résultats d'une recherche en Suisse



Fédération Genevoise
des Associations LGBT



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

FACULTÉ DES SCIENCES
DE LA SOCIÉTÉ
Institut des études genre

INSTITUT DES ÉTUDES GENRE

40, bd du Pont d'Arve
CH-1211 Genève 4

Lorena Parini

Lorena.Parini@unige.ch

« ÊTRE LGBT AU TRAVAIL » :

Résultats d'une recherche en Suisse

Cette recherche a été réalisée par l'Institut des Etudes genre de l'Université de Genève en collaboration avec la Fédération genevoise des associations lesbiennes, gay, bisexuelles et transgenres (LGBT) au moyen d'un questionnaire diffusé par internet auprès des associations LGBT de Suisse et dans les réseaux sociaux en 2014 (de mai à septembre). Les objectifs du questionnaire visaient d'abord à recueillir des données qui font largement défaut en Suisse sur les discriminations que vivent les personnes LGBT sur leur lieu de travail dans 4 domaines :

- ▶ Stigmatisations verbales (blagues, stéréotypes, étiquetage, clichés) ;
- ▶ Harcèlement (moral et/ou sexuel) ;
- ▶ Mises à l'écart (de l'équipe, de projets intéressants ou d'évènements sociaux informels) ;
- ▶ Agressions physiques et sexuelles.

D'autres questions avaient pour objectif de saisir les sentiments de mal-être ou de bien-être éprouvés par les personnes LGBT sur leur lieu de travail alors qu'un troisième volet s'intéressait aux attitudes des entreprises face aux discriminations. En effet plusieurs questions avaient pour but de saisir le degré d'engagement des entreprises dans l'information et la prévention ou encore dans le domaine du traitement concret de cas d'homophobie et de transphobie.

Les résultats de l'enquête proposent un constat qui, s'il n'est pas généralisable à l'ensemble des entreprises ni des personnes LGBT, permet de prendre la température des conditions de travail des personnes LGBT et de sensibiliser les entreprises, les syndicats et les pouvoirs publics à cette question.

Qui a répondu au questionnaire?

L'ensemble des réponses se monte à 1097, réparties en 5 catégories:

Femmes lesbiennes	Hommes gays	Femmes bisexuelles	Hommes bisexuels	Personnes transidentitaires
394	529	72	35	67 ¹

Parmi les répondant.e.s, 118 personnes sont le parent légal, 17 le parent non-statutaire et 16 le parent légal et non-statutaire d'un ou de plusieurs enfants pour un total de **151 personnes vivant dans des familles arc-en-ciel²**.

Est-on visible au travail?

La question de la visibilité au travail est l'une des thématiques les plus analysées dans la littérature sur les personnes LGBT au travail. Notre enquête posait un ensemble de questions qui permettent de saisir le degré de visibilité des personnes homosexuelles et trans*³ que nous avons regroupé en 3 catégories:

Out: qui regroupe toutes les personnes ayant déclaré que «tout le monde est au courant de leur orientation sexuelle ou de leur transidentité»

Partiellement Out: qui regroupe les personnes ayant déclaré que «quelques personnes seulement sont au courant de leur orientation sexuelle ou de leur transidentité»

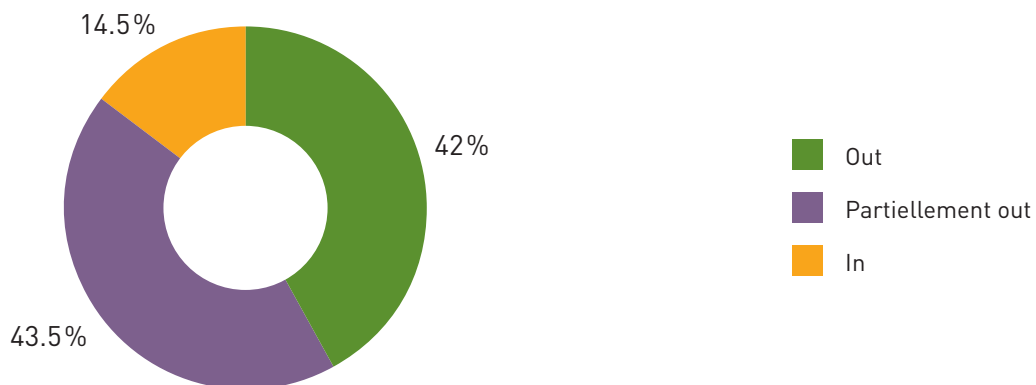
In: qui regroupe les personnes ayant déclaré que «personne n'est au courant de leur orientation sexuelle ou de leur transidentité».

¹ Au total 115 personnes trans* ont répondu au questionnaire mais seulement 67 l'ont rempli entièrement.

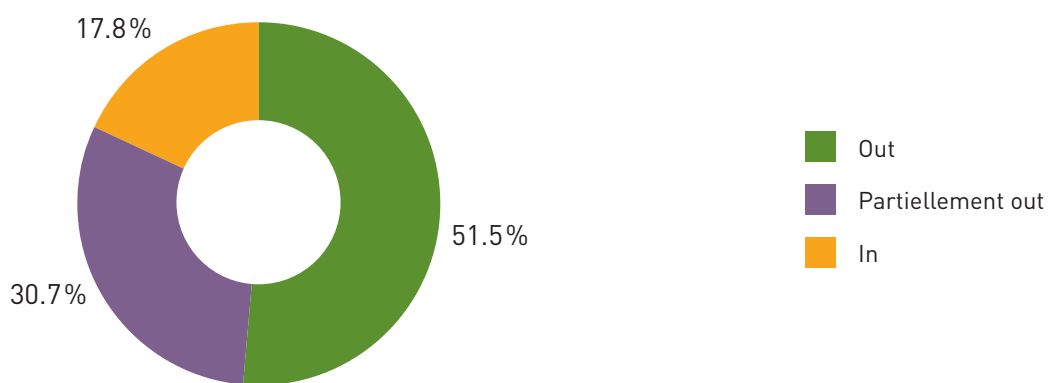
² Le terme de familles arc-en-ciel désigne une famille dans laquelle un parent, au moins, est homosexuel, bisexuel ou trans*. Les enfants peuvent être nés d'une relation hétérosexuelle antérieure, conçus au sein d'un couple lesbien, gay ou trans*, adoptés ou élevés par une famille d'accueil. Il existe une grande pluralité de familles arc-en-ciel: familles homoparentales, familles recomposées, familles monoparentales, familles trans*, familles bi, familles vivant en coparentalité.
Source: <http://www.famillesarcenciel.ch/>

³ Par l'expression trans* on désigne l'ensemble des formes que peut prendre la transidentité (sociale, médicale, chirurgicale, etc.).

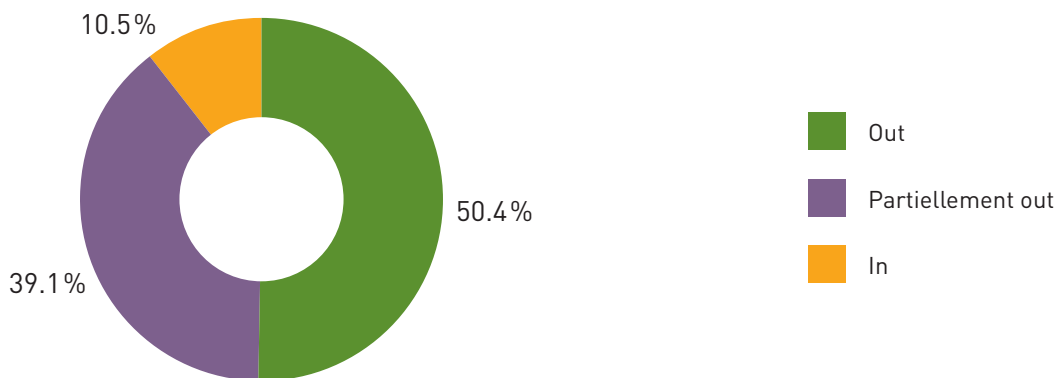
Homosexuel.le.s



Trans*



Familles arc-en-ciel

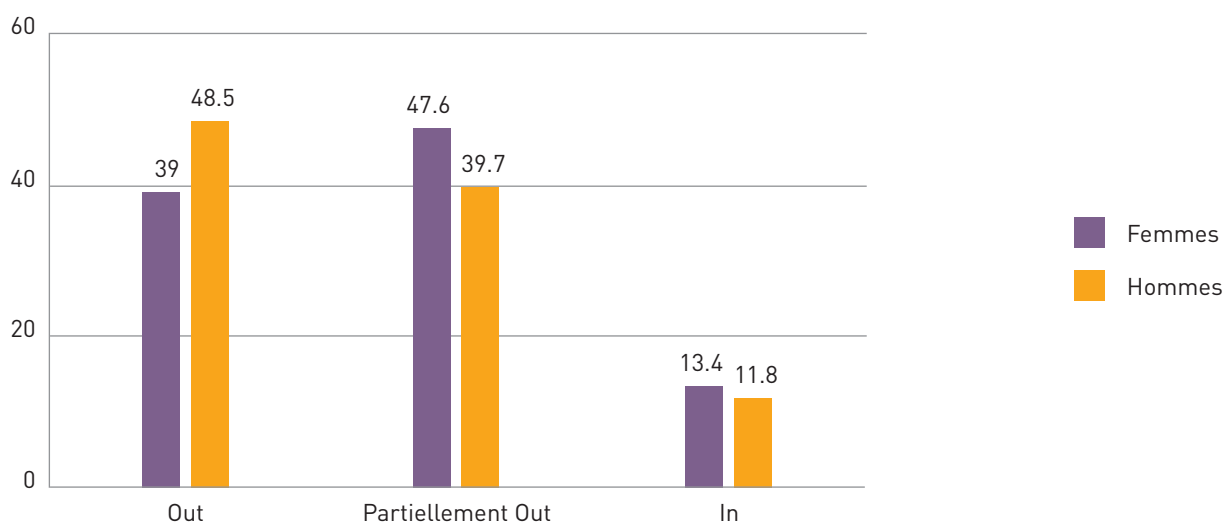


A titre de comparaison, une enquête réalisée par l'association Vogay⁴ en 1999 indiquait un taux d'invisibilité totale sur le lieu de travail de 35,5% des répondant.e.s. On constate ainsi qu'en une 15^{aine} d'années la visibilité des personnes homosexuelles au travail s'est améliorée. Il ne faut toutefois pas en conclure que les discriminations diminuent parallèlement à l'augmentation de la visibilité. Dans notre recherche, nous avons en effet constaté que l'invisibilité ne protège pas des discriminations car les personnes qui se déclarent totalement invisibles au travail déclarent subir, parfois de manière plus intense, différents types de discriminations. La question de se rendre visible au travail demeure ainsi un choix personnel et ne devrait pas constituer une injonction généralisée à «sortir du placard» car elle dépend du milieu professionnel ou d'autres paramètres qui ne sont pas généralisables à l'ensemble des personnes LGBT.

On constate également que plus de 10% des personnes vivant dans une famille arc-en-ciel est totalement invisible au travail et que globalement environ 50% des répondant.e.s qui sont parents⁵ n'ont pas mis au courant l'ensemble de leur collègues ainsi que les instances dirigeantes de leur entreprise. Quant aux personnes trans*, leur situation est moins facilement comparable avec celles des homosexuel.le.s. En effet nous supposons que les personnes qui se déclarent *In* ont réalisé une transition avant de prendre leur emploi actuel et ont caché ce fait à leur employeur ou alors elles se définissent comme trans* mais n'ont pas encore entrepris les démarches pour effectuer la transition. Leur taux de visibilité totale *Out* est plus élevé en raison du fait qu'il est plus compliqué, voire impossible, de cacher une transition et plus encore si elle se réalise en cours d'emploi.

Les femmes homosexuelles sont en moyenne moins souvent totalement *Out* que les hommes. Elles préfèrent une visibilité partielle (faire part de leur homosexualité à quelques collègues considérés comme bienveillant.e.s par exemple). La raison de cette différence peut s'expliquer par un certain sexisme dans le monde du travail qui pousse les lesbiennes à cacher leur orientation sexuelle.

Visibilité comparée des homosexuel.le.s



⁴ <http://www.vogay.ch/>

⁵ Dans l'une des formes expliquées plus haut.

Le type de discriminations

Globalement environ 70% des personnes homosexuelles qui ont répondu à notre questionnaire ont déclaré avoir été témoins de formes de discrimination durant les 3 dernières années. Il ne s'agit pas de discriminations qui leur étaient directement adressées, mais d'un **climat de travail** homophobe ou transphobe, voire hétérosexiste⁶, qui peut peser sur leur bien-être au travail ou qui peut influencer la décision de «sortir du placard». Les formes les plus courantes sont la blague, le stéréotype, les clichés, les préjugés qui touchent en particulier les gays comme hommes efféminés et pas assez virils «*Fiotte; travelo; voilà la tapette à sacoche*» ou encore qui expriment une volonté de marginalisation «*On ne peut pas engager tel mec car il ne peut pas s'intégrer il fait trop gay; tant que les homos restent à leur place il n'y a pas de soucis; s'il est gay il ne faut pas qu'il me touche*»⁷. On constate, comme cela a été le cas par exemple dans des études réalisées au Québec, que ces formes de stigmatisation touchent plutôt les gays. Les lesbiennes quant à elles rapportent des propos tentant d'expliquer l'homosexualité féminine par «*un excès de testostérone*» par exemple ou encore des insultes comme «*gouine*» ou des stéréotypes de «*la camionneuse, la femme qui s'habille comme un mec ou qui parle comme un mec etc...*». Ce climat de travail fait planer, selon certain.e.s, un doute sur l'opportunité ou non de dévoiler son orientation sexuelle et affecte également les personnes trans* du fait qu'elles touchent souvent à des questions d'identité de genre.

La liste ci-dessous nous montre les comportements discriminatoires les plus fréquemment vécus dans les 3 dernières années par les personnes homosexuelles ayant répondu au questionnaire :

Propos et gestes obscènes	29.5%
Etiquetage en raison de l'expression de genre ⁸	25.5%
Outing	21.8%
Etiquetage en raison de l'orientation sexuelle	20.8%
Harcèlement sexuel	20.4 %
Mise à l'écart d'événements sociaux informels	18.8 %
Mise en doute des compétences professionnelles	16.8 %
Mise à l'écart de l'équipe	14 %

⁶ Hétérosexisme: Ensemble des attitudes, préjugés et discriminations en faveur de l'hétérosexualité, qui est alors établi comme seul modèle relationnel. L'hétérosexisme prétend qu'il est plus normal, moral ou acceptable d'être hétérosexuel.le que d'être gay, lesbienne ou bisexuel.le.
<http://www.sos-homophobie.org/>

⁷ Les citations en italique sont tirées des commentaires laissés par les répondant.e.s dans des espaces du questionnaire prévus à cet effet.

⁸ Expression de genre fait référence à la manière donc chacun et chacune exprime sa masculinité ou sa féminité (look, comportements, langage verbal et corporel, etc.). Les personnes qui sont discriminées pour cette raison sont en général des hommes qui ne sont pas assez virils ou des femmes qui ne sont pas assez féminines selon les normes sociales dominantes.

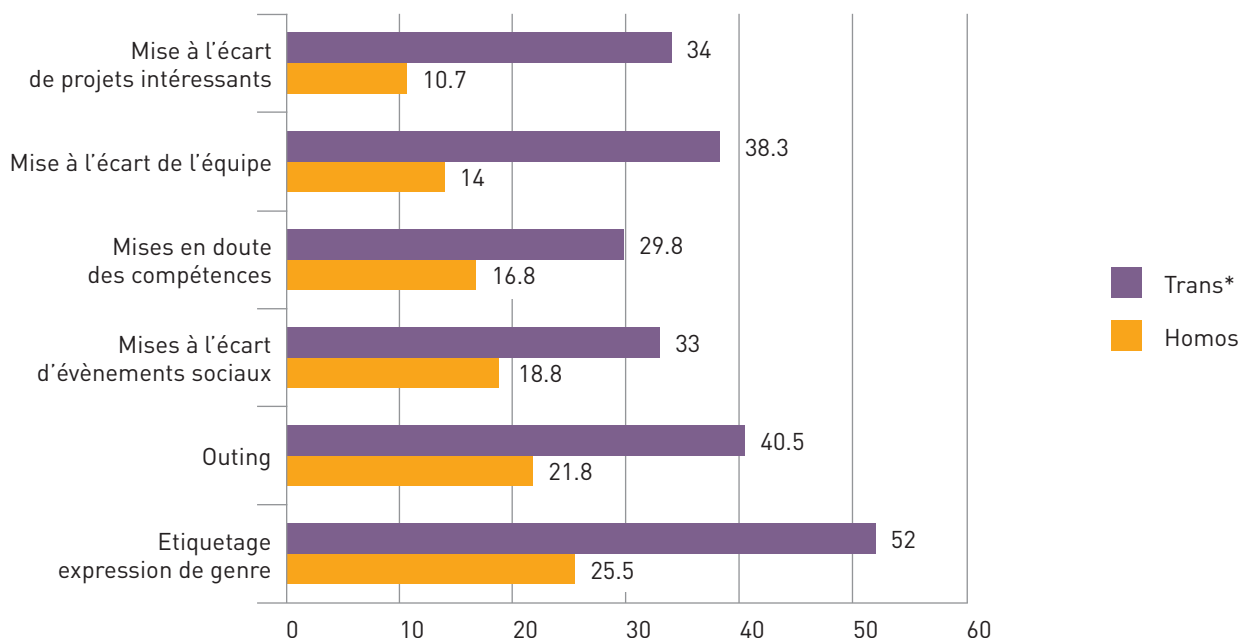
L'intensité des discriminations n'est pas toujours la même lorsqu'elles s'adressent aux gays ou aux lesbiennes. La différence est significative dans ces trois domaines :

	Femmes	Hommes
Propos et gestes obscènes	34.1%	25.7%
Etiquetage en raison de l'expression de genre	31.9%	20.6%
Harcèlement sexuel	26.8%	14.8%

Ces données montrent que la lesbophobie s'articule avec le sexisme qui est présent dans le monde du travail à l'encontre des femmes (qu'elles soient homosexuelles ou non). En effet, indépendamment de l'orientation sexuelle, les comportements de harcèlement sexuel, la pression sur le corps ou globalement sur l'esthétique des femmes sont des phénomènes que la sociologie de travail a mis en lumière depuis qu'elle a investi le domaine de l'analyse de genre.

Quant aux personnes trans*, quelques données comparatives avec les réponses des personnes homosexuel.le.s montrent qu'elles sont plus fortement touchées par les discriminations :

Comparaison Homo/Trans*

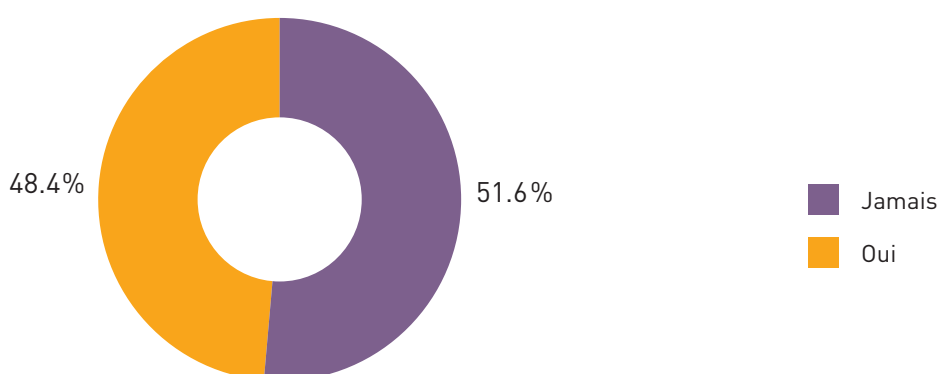


Ces informations nous donnent à penser que ce qui plus pose problème et qui provoque davantage les comportements discriminants n'est pas l'orientation sexuelle en tant que telle mais la non-conformité entre le sexe assigné à la naissance et le genre. L'exemple des trans* est très parlant et nos résultats montrent qu'il est urgent d'agir afin que ces personnes soient protégées.

Les familles arc-en-ciel ne sont pas exemptes des expériences de la discrimination. Plusieurs parents qui ont répondu à notre questionnaire ont souligné l'effet parfois néfaste des manifestations qui ont eu lieu en France contre le « mariage pour tous » en 2012 et 2013. En effet, si d'un côté ces événements ont permis d'ouvrir la discussion sur l'homoparentalité et ainsi favoriser le débat public et l'information, de l'autre cela a pu également constituer une bonne occasion de proférer un ensemble de jugements négatifs sur l'homoparentalité.

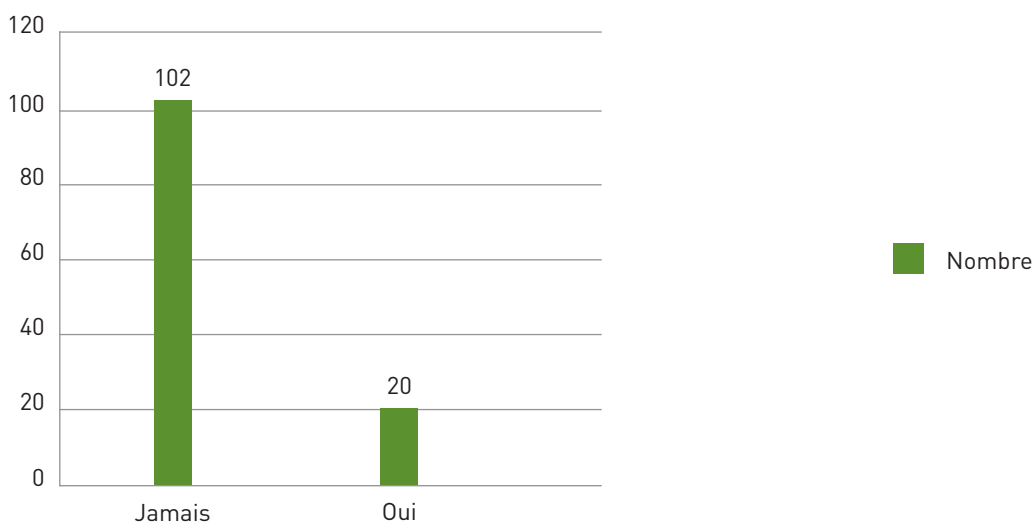
La moitié des répondant.e.s a entendu des propos péjoratifs sur les familles arc-en-ciel en général dans les 3 dernières années.

Propos péjoratifs sur les familles arc-en-ciel



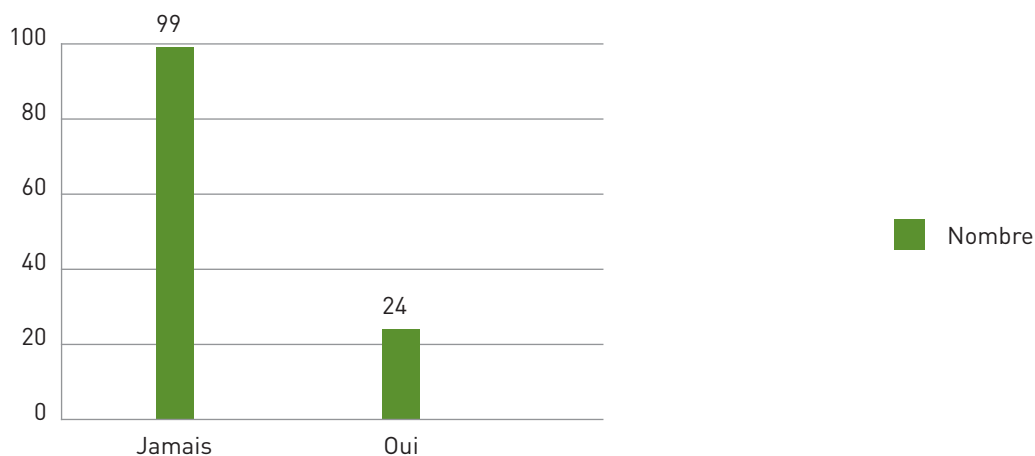
Environ le 20% des parents a entendu des propos péjoratifs concernant leur propre famille alors que le phénomène de l'outing⁹ est encore plus répandu.

Propos péjoratifs sur sa propre famille



⁹ Phénomène qui consiste à dévoiler l'homosexualité, la transidentité ou l'homoparentalité d'une personne sans son consentement.

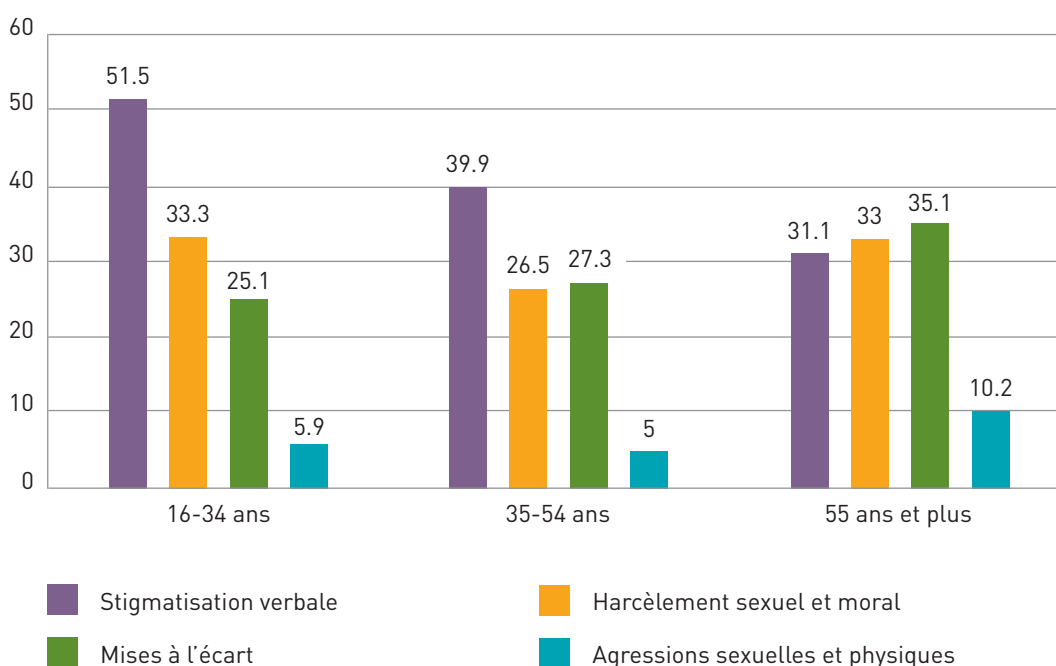
Outing de sa famille arc-en-ciel



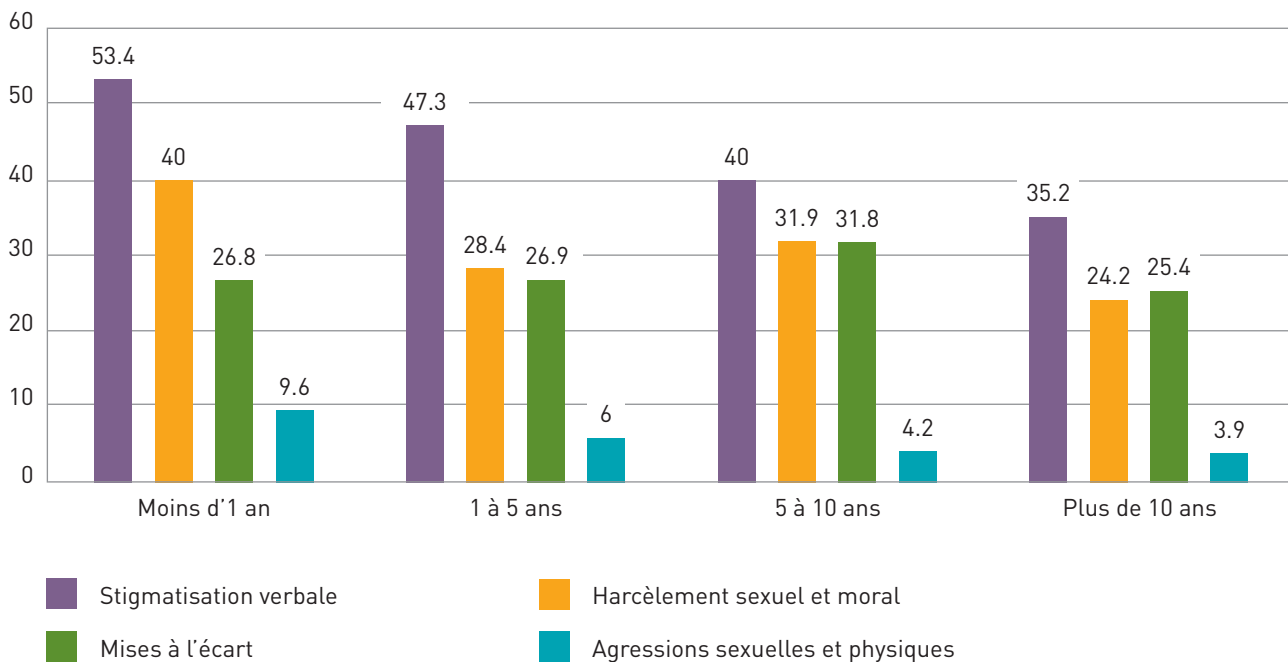
Les facteurs favorisant les discriminations

Nous avons voulu savoir également si certains facteurs sociaux pouvaient se révéler des prédicteurs des discriminations. Après une analyse statistique effectuée en regroupant différentes questions en 5 catégories (stigmatisation verbale – harcèlement sexuel et moral – mises à l'écart – agressions sexuelles et physiques), les principaux résultats concernant l'homophobie font état de l'influence croisée de 3 facteurs : l'âge, l'ancienneté dans l'emploi et le statut au sein de l'entreprise.

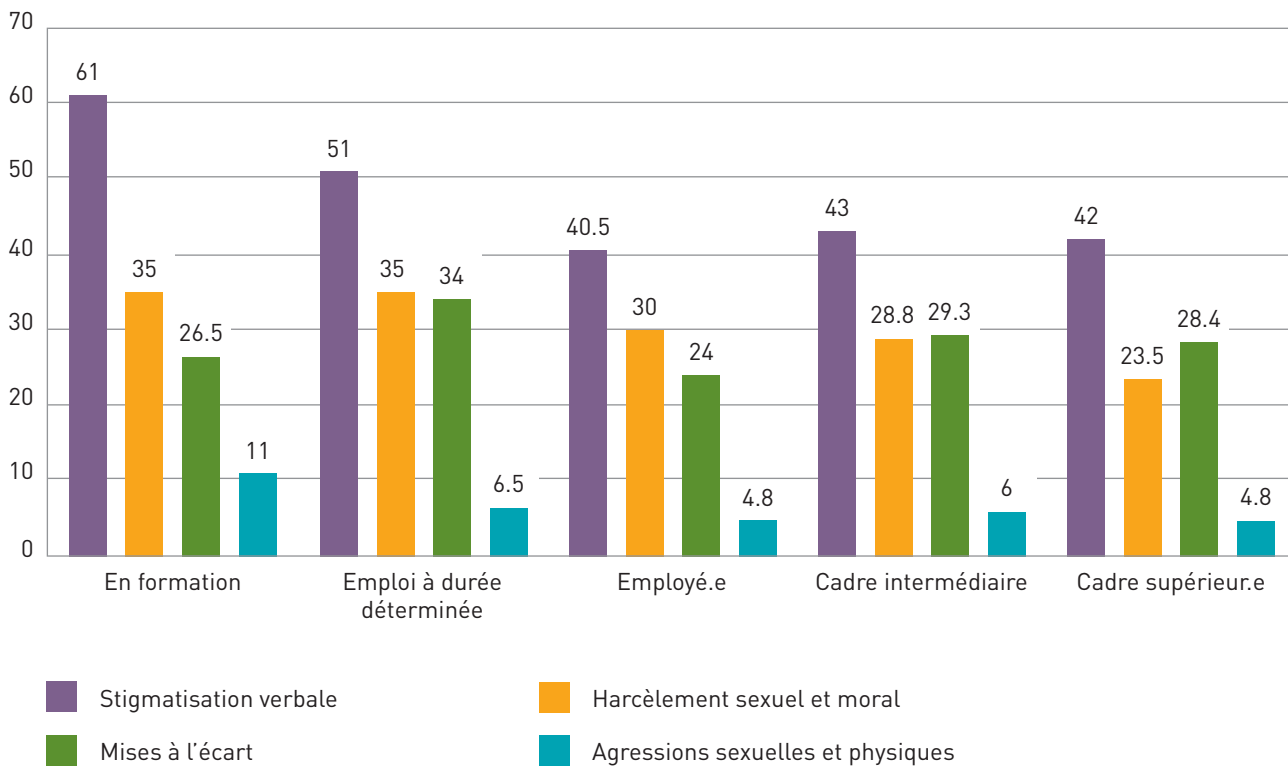
Age



Ancienneté

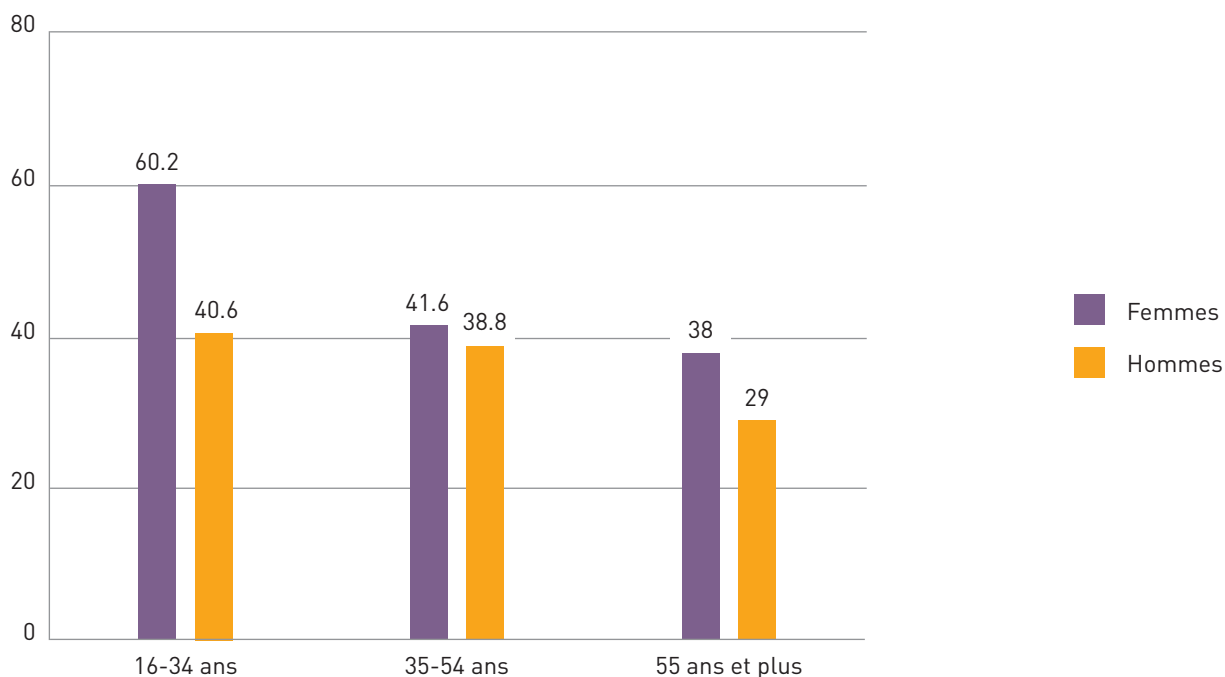


Statut professionnel



Notons également que les jeunes femmes sont plus vulnérables aux stigmatisations verbales comme l'indique le graphique ci-dessous. Dans ce cas aussi sexisme et lesbophobie se conjuguent souvent. Cette question devra être approfondie par des entretiens plus personnalisés.

Stigmatisation verbale selon l'âge et le sexe

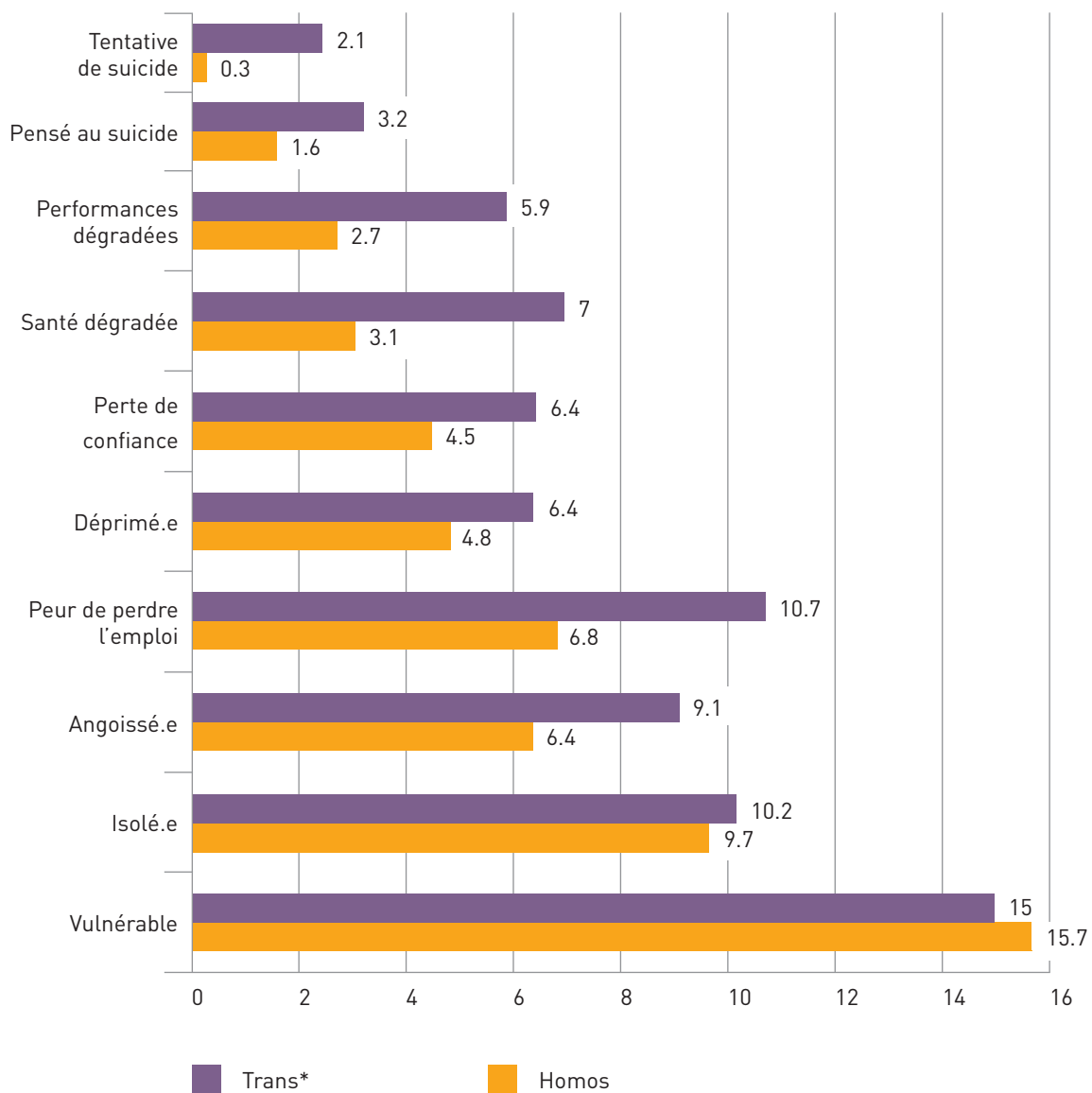


Nous pouvons donc souligner l'articulation entre l'orientation sexuelle, la précarité de l'emploi, l'âge et le statut hiérarchique dans l'entreprise comme des facteurs qui se conjuguent et qui fragilisent davantage les personnes.

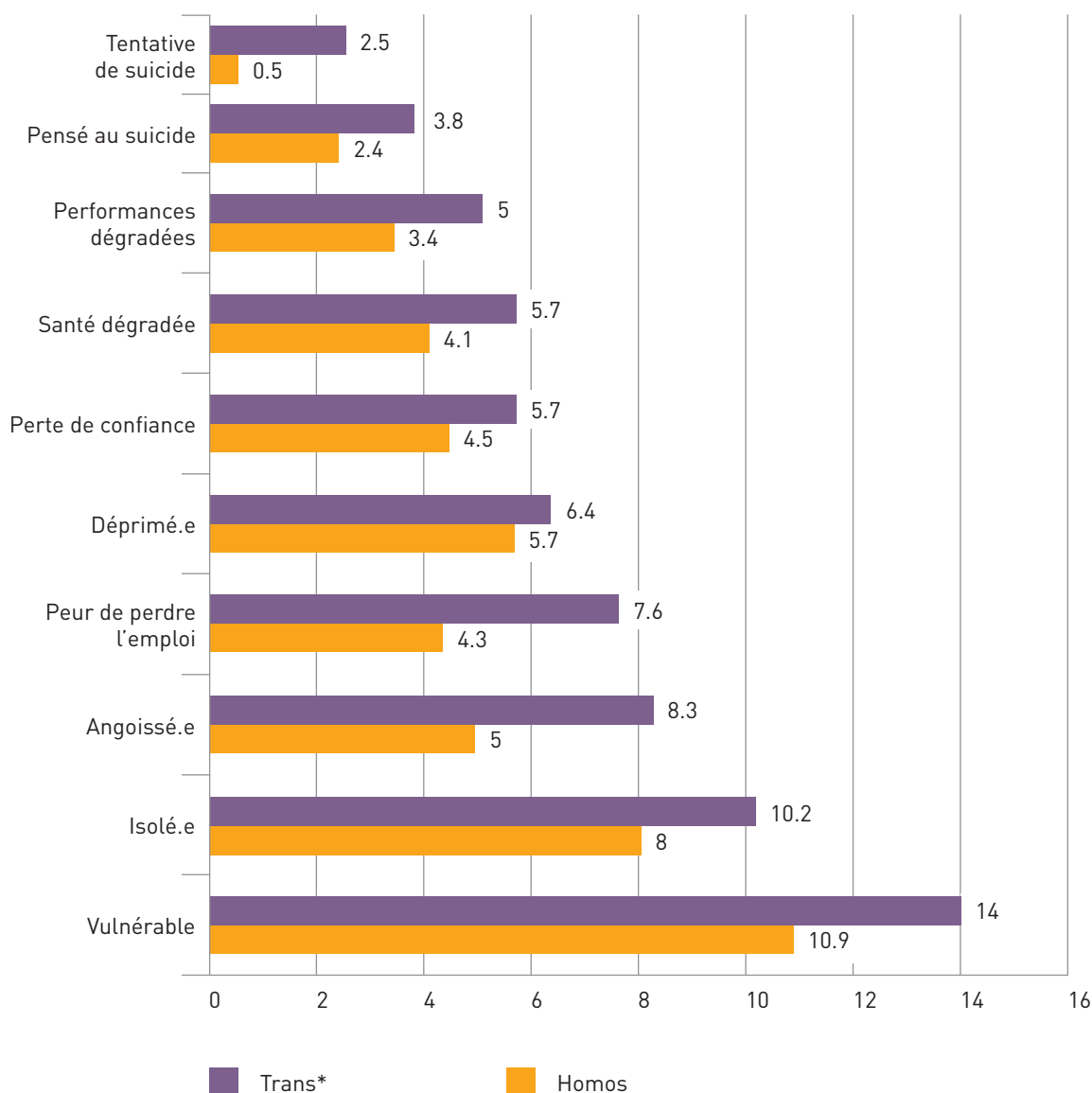
Bien-être au travail

Un ensemble de questions cherchait à évaluer le bien-être au travail à partir d'une liste de troubles qui pourraient constituer des facteurs de mal-être. Les graphiques ci-après proposent une comparaison entre les réponses des personnes homosexuelles et des personnes trans* sur deux volets : l'un concerne la peur que l'on découvre son homosexualité ou sa transidentité et l'autre qui veut mesurer le mal-être engendré par l'expérience de l'homophobie ou de la transphobie explicite.

Peur d'être découvert.e



En raison de l'homophobie ou de la transphobie explicite



Soulignons ici le fort sentiment de vulnérabilité et d'isolement ressenti par plusieurs répondant.e.s et également la peur de perdre son emploi qui affectent davantage les personnes trans*. Pour ces dernier-ière.s il peut s'agir d'une peur d'annoncer à leur employeur le désir de faire une transition ou encore la peur que l'on découvre leur transidentité sur laquelle ils-elles souhaitent garder la discrétion. Les raisons de ce choix sont multiples: pour certain.e.s, une fois la transition terminée, il n'y a plus lieu de se considérer comme trans* mais comme homme ou femme tout simplement; pour d'autres, l'annonce de cette particularité pourrait provoquer des regards curieux ou malsains, des commentaires, etc., qui influencent durablement les rapports entre collègues de travail. Sur ces questions, une analyse plus détaillée par entretien personnalisé sera menée dans les prochains mois.

Que font les entreprises ?

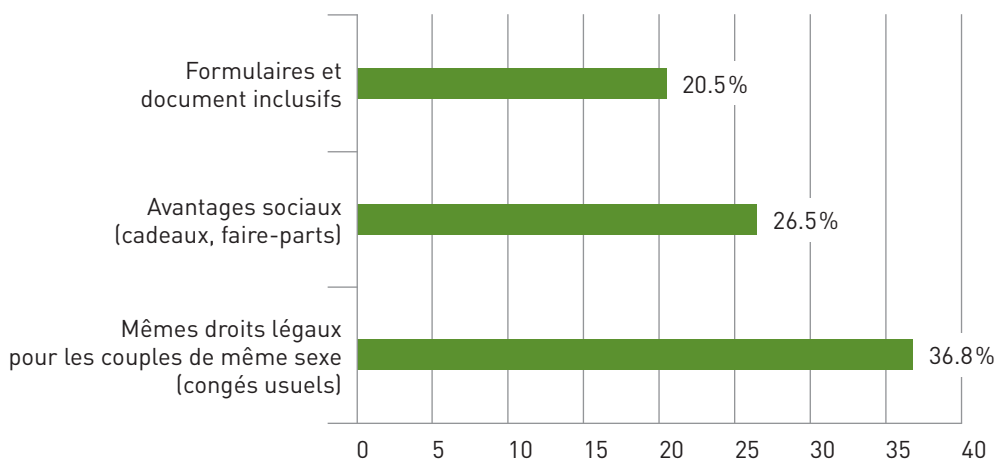
Pour terminer, un ensemble de questions visait à tester si les entreprises avaient conscience du problème, si elles avaient une attitude proactive pour ce qui est de l'information et de la formation sur le sujet et également si et comment elles prenaient en charge les cas d'homophobie ou de transphobie explicite qui se présentent dans leur entreprise.

Plus de la moitié des entreprises dans lesquelles travaillent les répondant.e.s prennent des mesures de prévention qui se limitent souvent à l'adoption d'un principe de non-discrimination lié à l'orientation sexuelle dans la charte, mais qui ne prévoit presque jamais le principe de non-discrimination en raison de l'identité de genre. Dans ce domaine, il est nécessaire d'intensifier l'information et la formation des entreprises aux différences qui existent entre l'orientation sexuelle et l'identité de genre et à l'importance de protéger également les personnes trans* contre les discriminations.

Toutefois, d'autres mesures sont très peu utilisées comme la possibilité d'identifier une personne ressource à qui l'on pourrait s'adresser en cas de problèmes au travail ou encore des formations systématiques ou de l'information largement diffusée sur l'interdiction de discriminer en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

Quant aux droits et avantages sociaux pour les couples et/ou les familles homoparentales, les avancées sont encore trop timides.

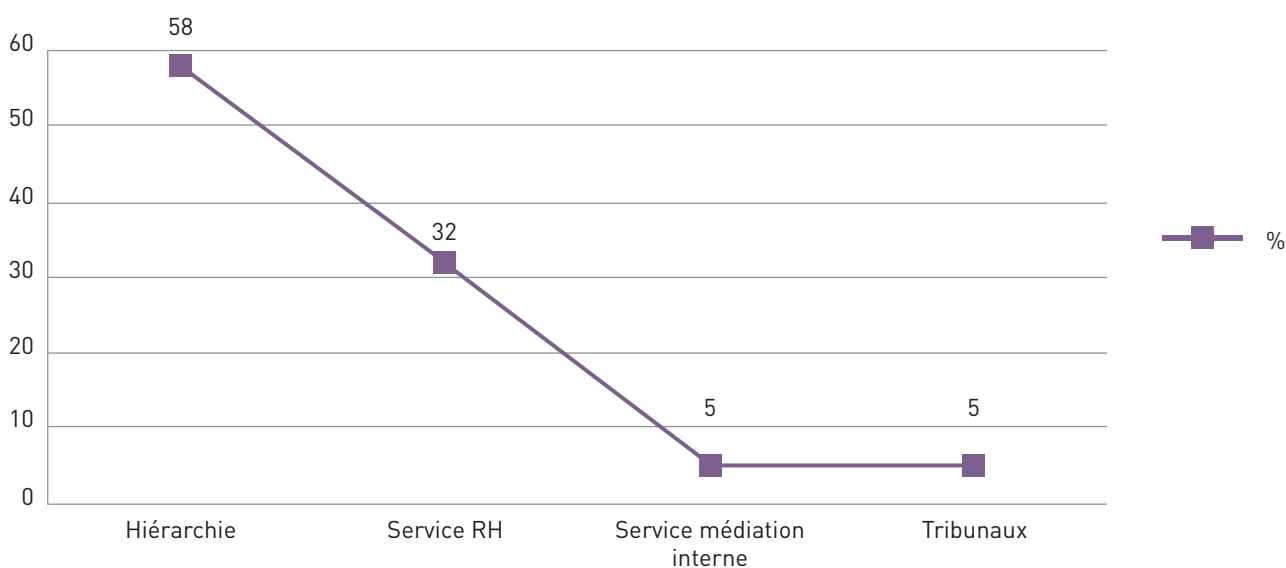
Couples et familles arc-en-ciel



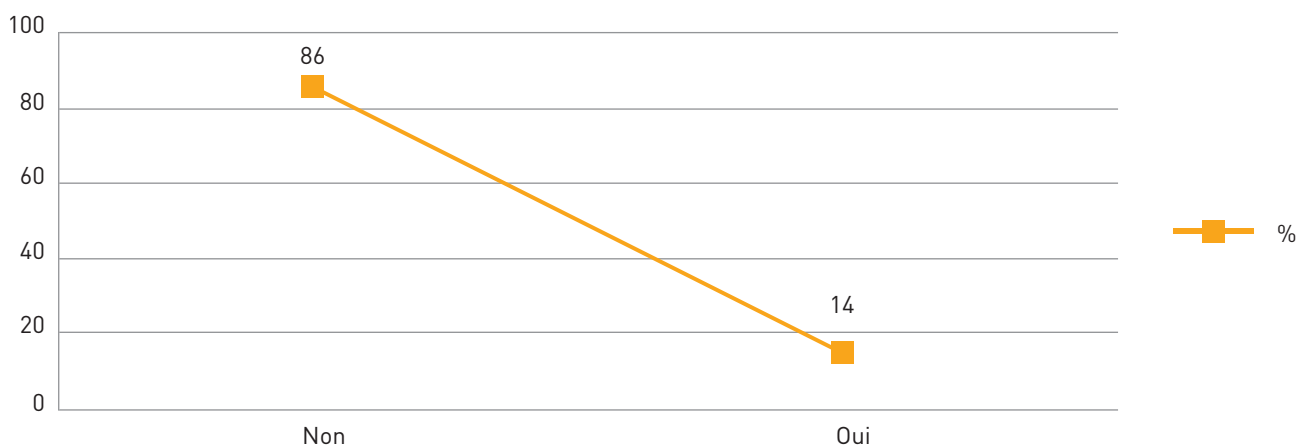
Nos questions visaient aussi à voir comment des cas concrets d'homophobie et de transphobie étaient traités par les entreprises. Les résultats obtenus montrent que très peu de personnes dénoncent ce type de discriminations et celles qui les dénoncent sont très peu écoutées.

56 personnes homosexuelles se sont plaintes pour des faits d'homophobie dont plus de la moitié s'est adressé en priorité à la hiérarchie.

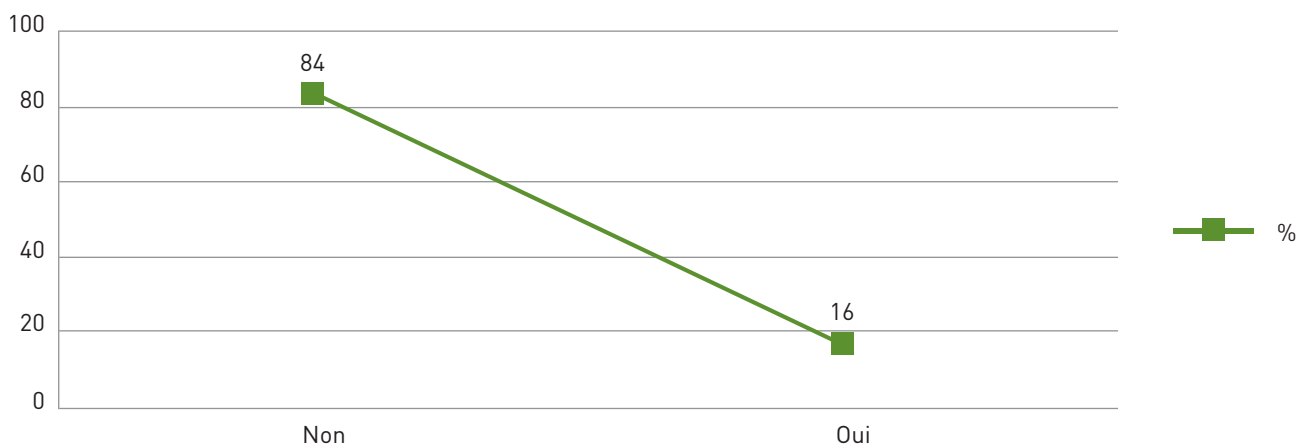
A qui vous êtes-vous plaint.e ?



La hiérarchie a-t-elle pris des mesures ?



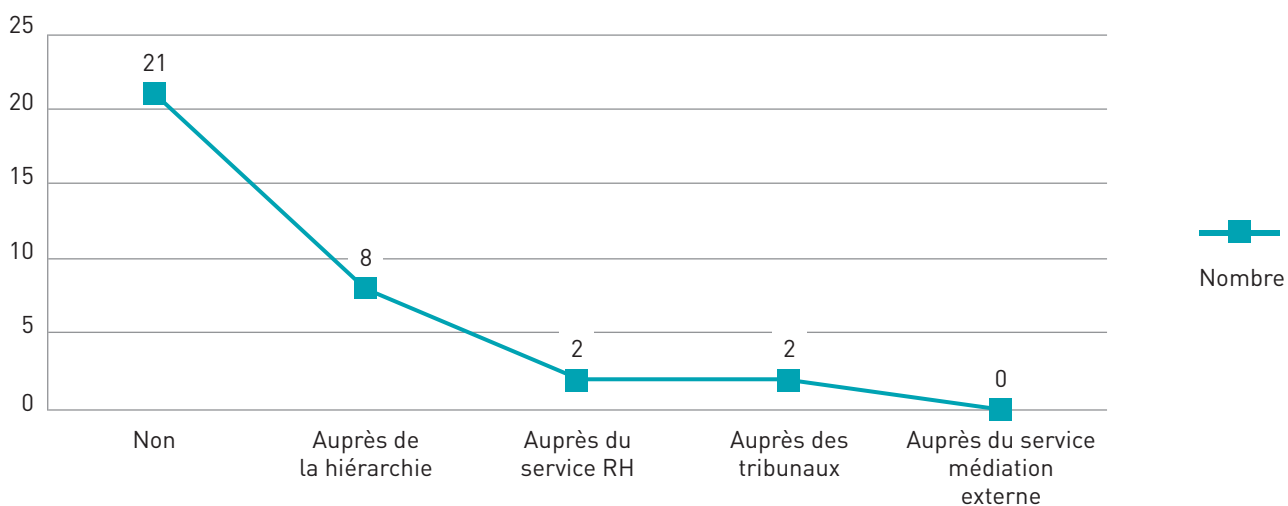
Le service RH a-t-il pris des mesures ?



Deux constats s'imposent: tout d'abord peu de personnes osent se plaindre de comportements homophobes et en deuxième lieu ceux ou celles qui le font n'obtiennent pas toujours une prise en charge du problème.

Pour les personnes trans*, le score de plaintes est également très bas.

Vous êtes vous plaint.e pour des comportements transphobes ?



Conclusions et recommandations

Le premier constat que nous pouvons faire est que l'homophobie et la transphobie sont des comportements très présents sur le lieu de travail. Ils prennent des formes très diverses et leur intensité est variable, mais affectent particulièrement des personnes jeunes qui sont encore précaires dans le monde du travail et/ou qui sont au bas de la hiérarchie.

En deuxième lieu, les femmes sont plus exposées que les hommes aux discriminations en raison de l'articulation de l'homophobie avec le sexisme au travail.

Les personnes trans* subissent également de manière plus forte les discriminations sur le lieu du travail.

Les personnes homosexuelles ou trans* qui sont parents n'en parlent pas toujours ouvertement sur leur lieu de travail et les entreprises n'ont pas encore totalement réalisé l'égalité des droits et des avantages sociaux pour les couples de même sexe et pour les familles arc-en-ciel.

L'homophobie et la transphobie affectent le bien-être au travail surtout au niveau du sentiment d'isolement et de vulnérabilité, mais aussi de l'angoisse, de la dépression par exemple.

Les entreprises sont encore peu conscientes des problèmes que génèrent l'homophobie et la transphobie et peut-être sont-elles également démunies lorsque des cas concrets se présentent au sein du personnel. Nos résultats montrent un besoin impératif d'information et de formation auprès des employeurs, des services RH et d'autres instances de médiation afin que les personnes homosexuelles et/ou transidentitaires soient protégées contre les discriminations dont elles peuvent être la cible.

La législation, et particulièrement le code des obligations qui règle les rapports de travail, devrait définir de manière explicite l'homophobie et la transphobie comme des comportements intolérables et ainsi inciter les entreprises à prendre des mesures qui visent à les prévenir et à les sanctionner.

INSTITUT DES ÉTUDES GENRE

40, bd du Pont d'Arve
CH-1211 Genève 4

Lorena Parini

Lorena.Parini@unige.ch

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont donné de leur temps et de leur intelligence pour nous aider dans la conception et la diffusion du questionnaire. Nous remercions également le Centre de compétences sur l'intégration et l'égalité du Canton de St. Gall pour leur aide financière ainsi que Anouk Lloren pour son aide précieuse pour les analyses statistiques.



**Fédération Genevoise
des Associations LGBT**



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

**FACULTÉ DES SCIENCES
DE LA SOCIÉTÉ**
Institut des études genre