

SITUATION DES LESBIGAYS DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Une étude menée à l'initiative du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et réalisée par le Prof. John VINCKE (Département Sociologie – Université de Gand)

CONCLUSIONS – mai 2008

En 2003, l'interdiction de toute discrimination en raison de l'orientation sexuelle a été incluse dans la loi antidiscrimination. Autrement dit, les Belges sont désormais légalement protégés contre une discrimination liée à leur orientation sexuelle. Mais cela signifie-t-il pour autant que ce type de discrimination a entièrement disparu du lieu de travail? La présente recherche, intitulée Zzzip@work et menée par le Département de Sociologie de l'Université de Gand à la demande du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, vise à faire le point sur la situation en Belgique en matière de discrimination vis-à-vis des lesbiens.

Ce rapport se compose de deux parties. La première passe au crible les données des travailleurs homosexuels eux-mêmes, en Belgique (Zzzip@work). Outre des données générales, l'analyse a principalement porté sur les expériences d'homophobie vécues sur le lieu de travail et les conséquences qui en résultent, en vérifiant chaque fois si on pouvait repérer des différences significatives selon la région linguistique, le sexe, l'âge, le niveau de formation et la taille de l'entreprise. Dans la deuxième partie, nos propres données ont été comparées à l'étude démographique générale 'SILC' (*Study on Income and Living Conditions, 2005, Eurostat, données pour la Belgique*). Nous avons utilisé des échelles et des questions identiques pour Zzzip@work, ce qui permet une correspondance parfaite entre les deux études. Nous nous sommes cependant limités ici aux travailleurs qualifiés.

L'enquête Zzzip@work a été réalisée en ligne et a touché 2497 'lesbiens', soit 1814 néerlandophones et 683 francophones d'un âge moyen de 35.5 ans. Les hommes représentent 62% de l'échantillon. 74% des répondants possèdent au moins un diplôme supérieur de type court et trois personnes interrogées sur quatre sont des salariées. Il y a proportionnellement davantage de femmes que d'hommes qui travaillent à temps partiel et davantage d'hommes qui travaillent comme indépendants. On retrouve surtout des hommes au niveau des fonctions dirigeantes. Les femmes sont plus nombreuses dans le secteur public et les hommes dans le privé.

Avant d'aborder la question des discriminations, l'enquête s'est intéressée au degré de sensibilité à ce thème. Il s'avère que, pour les trois quarts des participants à l'enquête, l'orientation sexuelle ne constitue absolument pas un critère sur lequel ils basent leur choix de carrière. Mais 30%, surtout parmi les francophones, tiennent plus ou moins compte de cet aspect pour choisir leur lieu de travail. Les travailleurs les plus qualifiés ont davantage tendance à choisir une entreprise située dans un environnement plus tolérant envers l'homosexualité (par exemple, une grande ville) que ceux qui sont moins qualifiés. Dans les petites entreprises, on trouve un plus grand nombre de travailleurs qui ont déjà envisagé de créer leur propre société pour éviter l'homophobie. Sur le lieu de travail, ce sont surtout les post-universitaires, les femmes et les francophones qui ont du mal à parler ouvertement de leurs pratiques sexuelles et qui ont donc tendance à opter pour la stratégie du silence. Il est plus facile de faire preuve d'ouverture vis-à-vis de ses collègues et de son

supérieur hiérarchique. Faire son 'coming out' sur le lieu de travail a eu des conséquences positives surtout pour les hommes et les francophones alors que les travailleurs qualifiés n'ont souvent constaté aucun changement. Ceux qui font part d'une régression disent l'avoir surtout ressentie sous la forme d'un sentiment de malaise dans les interactions quotidiennes avec des collègues et des supérieurs.

L'enquête a porté sur les expériences négatives vécues sur le lieu de travail, aussi bien en général que par rapport à l'orientation sexuelle. De manière générale, nous constatons un taux d'expériences négatives significativement plus élevé pour les travailleurs âgés que pour leurs collègues plus jeunes : licenciement, promotion interne manquée, mise à l'écart pour des raisons d'organisation, rémunération plus faible pour un travail égal, reclassement, réaffectation ou mutation, démission forcée. Les hommes sont plus nombreux à ne pas avoir été retenus lors d'une procédure de sélection et à avoir manqué une promotion interne. Enfin, les néerlandophones font davantage état que les francophones de cas de licenciement et de mise à l'écart pour des raisons d'organisation. Pour ce qui est de l'orientation sexuelle, nous constatons que 12% des répondants n'ont pas pu bénéficier de possibilités de promotion en raison de leur homosexualité. Les scores des hommes sont plus élevés pour toutes les formes de discrimination et ce type de discrimination est plus fréquent dans les grandes et moyennes entreprises.

Cependant, la discrimination emprunte aussi d'autres voies. L'enquête Zzzip@work établit une distinction entre la discrimination implicite et explicite. La première prend la forme de rumeurs, d'allusions et de moqueries. Plus de 65 % des répondants en font état. Les auteurs sont principalement des collègues, des supérieurs hiérarchiques et des cadres supérieurs, surtout dans les grandes entreprises. L'homophobie explicite est moins fréquente, mais 12 % des répondants – davantage de francophones, de salariés de grandes entreprises, de travailleurs peu qualifiés et de plus de 45 ans – en font néanmoins état. Il s'agit de blagues homophobes et d'insultes personnelles, aussi bien verbales qu'écrites. 6% des francophones signalent même avoir subi des menaces verbales et 7.6 % des néerlandophones des cas de violence physique et sexuelle. Ici aussi, ce sont les collègues, les supérieurs directs et les cadres supérieurs qui sont mis en cause.

Enfin, l'étude a cherché à cerner les conséquences de ces discriminations, soit que la personne en ait été elle-même victime, soit qu'elle en ait été témoin. Près des trois quarts des répondants ont réagi par une plus grande prudence dans l'évocation de leur vie privée. D'autres conséquences très courantes sont des sentiments d'angoisse et de stress, de colère et de dépression. Les francophones mentionnent plus souvent des réactions d'angoisse, de colère et de prudence, les plus de 45 ans sont davantage sujets à des sentiments dépressifs. Les femmes ont un peu plus tendance à intervenir lorsque quelqu'un d'autre est victime d'homophobie.

On émet souvent l'hypothèse qu'à l'instar des femmes, les homosexuels se heurteraient à un 'plafond de verre' au cours de leur carrière, autrement dit que leur orientation sexuelle limite leurs possibilités professionnelles et les oblige à se contenter de revenus plus faibles. Nous avons étudié cette hypothèse dans la seconde partie de notre enquête, où les données de Zzzip@work ont été mises en regard avec les données de l'étude démographique SILC, qui concerne un échantillon de la population belge en général.

Les 'lesbigays' des deux sexes choisissent relativement plus souvent de faire carrière dans l'enseignement, la fonction publique, le secteur tertiaire, les professions intellectuelles et certains secteurs scientifiques et médicaux. Il en résulte qu'ils sont surreprésentés dans le secteur public, où il y a davantage de barèmes salariaux fixes. On trouve proportionnellement plus d'homosexuels que d'hétérosexuels dans des fonctions de supervision, avec par conséquent un salaire brut plus élevé. Les femmes de l'échantillon SILC sont plus nombreuses à opter pour un travail à temps partiel que celles de l'enquête Zzzip@work.

Pour étudier les différences effectives de revenus, nous avons effectué une analyse régressive en prenant comme groupe de référence des hommes hétérosexuels. Des facteurs tels qu'un plus grand nombre d'heures de travail, une plus grande entreprise, l'exercice d'une supervision et une plus grande ancienneté ont une influence positive sur le revenu. Les hommes homosexuels et bisexuels ont un salaire brut plus élevé que les hétérosexuels; les lesbiennes et les femmes bisexuelles gagnent autant que les hommes de l'échantillon SILC. L'explication de cette différence de revenu ne doit cependant pas être recherchée dans l'orientation sexuelle, mais plutôt dans des facteurs qui n'ont pas encore été pris en compte ici, comme le niveau de formation et le choix du secteur, avec les salaires qui y sont en vigueur. Si nous pouvions disposer de ces données, nous supposons même que la différence entre les 'lesbigays' et le reste de la population disparaîtra entièrement, sous le contrôle de facteurs liés au contexte de l'emploi.

Ces constatations nous permettent de formuler une série de recommandations stratégiques:

- Il faut favoriser à tous les niveaux la visibilité des 'lesbigays'. Le 'coming out' est souvent difficile pour les travailleurs très qualifiés ou ceux qui exercent une fonction élevée (autrement dit: quand on a beaucoup à perdre). Les femmes et les francophones ont aussi plus de mal à le faire. Les dirigeants d'entreprise, les chefs de service, les directions,... doivent prendre l'initiative de promouvoir une politique inclusive. Il est possible de parvenir à cette visibilité en diffusant des dépliants, des affiches et des messages qui encouragent les 'lesbigays' (et d'autres minorités) à aller travailler dans une entreprise ou un secteur donné.
- Les besoins des travailleurs homosexuels peuvent être différents d'un environnement de travail à l'autre. Une approche de type 'top down' (voir point précédent) doit être combinée à des informations fournies par les travailleurs eux-mêmes ('bottom up') afin de les associer aux mesures de tolérance envers les minorités sexuelles qui seraient adoptées.
- Une approche proactive de la discrimination: la dénonciation d'une discrimination ne doit pas incomber aux seuls travailleurs homosexuels. L'environnement de travail doit comporter des procédures souples, qui respectent l'anonymat et la confidentialité des travailleurs.
- Il faut promouvoir la politique de l'organisation par la formation, la publicité et la diffusion d'informations. L'homosexualité est souvent considérée comme un thème sensible qui relève de la vie privée et non

professionnelle. C'est pourquoi on oublie souvent de l'intégrer dans des campagnes de promotion de la diversité.

- Des groupes de travail et des réseaux 'lesbigays' peuvent être une plus-value dans l'environnement de travail. Ils donnent le signal que les homosexuels ont leur place dans cet environnement et que leur visibilité est encouragée. Ils peuvent en outre apporter un soutien à des 'lesbigays' qui connaissent des problèmes sur le lieu de travail en liaison avec leur orientation sexuelle.

Il subsiste par ailleurs une série de questions qui n'ont pas trouvé de réponse et qui demandent à être explorées plus en profondeur:

- 12% des participants à l'enquête sont passés à côté d'opportunités de promotion. Il est difficile de déterminer quelle influence cela peut avoir sur la carrière des 'lesbigays' et dans quelle mesure la responsabilité est partagée par l'employeur et le travailleur. Il faut que les employeurs et les travailleurs homosexuels mettent à plat la gestion des discriminations.
- Dans les grandes entreprises, les collègues et les supérieurs sont souvent à l'origine d'une homophobie implicite et explicite. Une analyse qualitative des cultures d'entreprise est de nature à dévoiler les facteurs constitutifs d'un climat homophobe dans tel ou tel segment du marché de l'emploi.
- Les francophones, les plus de 45 ans et les travailleurs peu qualifiés sont davantage exposés à une homophobie explicite. En Communauté française, les responsables politiques doivent prendre l'initiative de sensibiliser le public à ce thème. Il convient en outre d'identifier les raisons pour lesquelles les 'lesbigays' subissent fréquemment cette forme d'homophobie et ont des difficultés à parler ouvertement de leur orientation sexuelle. La 'gestion de la stigmatisation' (voir aussi Godemont, Dewaele & Breda, 2004) peut jouer un rôle pour les 'lesbigays' de plus de 45 ans et des recherches qualitatives peuvent donner une meilleure idée de leur vécu. Par ailleurs, on est mal renseigné sur la manière dont l'homosexualité est vécue et acceptée dans des secteurs professionnels qui occupent des travailleurs peu qualifiés. C'est également un domaine qui demande à être exploré de plus près.

* Le questionnaire utilisé pour la recherche a été construit sur le modèle de celui de Falcoz C., 2008, Homophobie dans l'entreprise, Paris, La Documentation Française, collection "Etudes et Recherches - HALDE", 192 pages