



# RÉSULTAT DE L'ÉTUDE «LA VIE DES LGBT\* AU TRAVAIL EN 2011»

## LES ENTREPRISES FRANÇAISES PAS ENCORE GAY FRIENDLY !

L'Autre Cercle, association nationale qui lutte contre les discriminations au travail liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre publie aujourd'hui les résultats d'une étude réalisée auprès de 930 personnes sur « la vie des LGBT\* au travail ». Cette enquête succède à celle menée en 2006 sur le même sujet et était ouverte à tous/tes les répondant-e-s, y compris hétérosexuel-le-s. Force est de constater que peu de choses ont évolué.

## CONCLUSIONS DE L'ENQUÊTE

### Près de 20% des LGBT considèrent que le climat dans leur entreprise ou organisation leur est hostile

- 17% déclarent avoir des collègues hostiles et 19% le pensent pour leur hiérarchie.
- Par croisement, le climat apparaît **plus difficile dans l'industrie et l'enseignement**. Il est aussi moins bien noté dans les **grandes entreprises** (ce qui est une surprise par rapport aux politiques mises en place) que dans les PME (non pas grâce à une politique plus favorable, semblerait-il, mais parce qu'en cas de difficulté les personnes quittent la structure).
- Le climat est également moins bon là où il y a **absence de droits** pour les pacsés.

### 67% des personnes ne souhaitent pas être visibles par crainte de conséquences négatives (74% en 2006)

- Moins de visibilité pour les **diplômé-e-s** et les **salarié-e-s des grandes structures**.
- **L'absence d'accès aux droits et de formation au harcèlement** ne favorise pas la visibilité.
- **Plus de visibilité dans le secteur public**, sauf l'enseignement.

### Les comportements homophobes (moqueries, rumeurs, jugement de valeur, mise à l'écart, harcèlement, insultes...) persistent avec 26% des répondant-e-s qui en ont été victimes ou témoins...

- ...et sans aucune conséquence à 92% pour leurs auteurs.

### Les entreprises s'impliquent peu

- Seulement 13% des répondant-e-s indiquent qu'un **document mentionnant l'orientation sexuelle** est visible dans leur structure.
- 33% (versus 35% en 2006) des **salarié-e-s/agents/fonctionnaires** travaillent dans des entreprises où il n'y a **aucun droit ouvert** (ou ne le savent pas) aux couples pacsés (assurance décès, mutuelle...)

### Si les résultats de cette étude montrent globalement que le chemin est encore long pour arriver à faire tomber les préjugés et les tabous dans le monde du travail, il faut néanmoins relever ce qui est très positif :

- Le climat est meilleur dans les entreprises et organisations ayant un document citant l'orientation sexuelle.
- Les personnes sont ou se rendent plus visibles dans les entreprises adoptant de bonnes pratiques.

## PROFIL DES RÉPONDANT-E-S

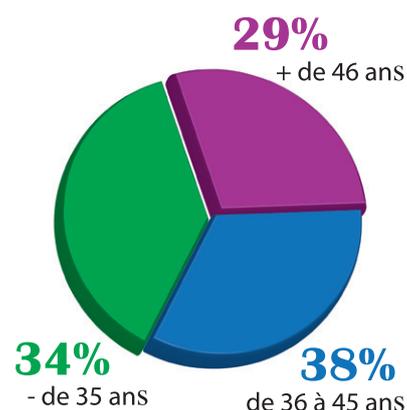
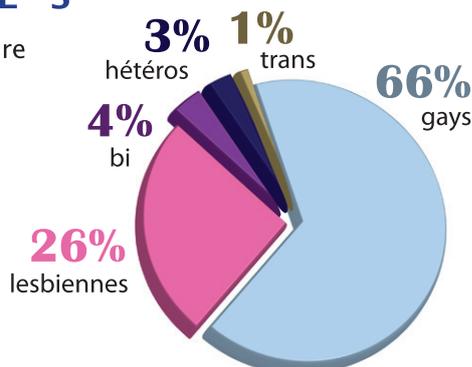
IdF sur-représentée (43%) mais minoritaire

81% dans agglomérations de plus de 100 000 habitants

54% de cadres

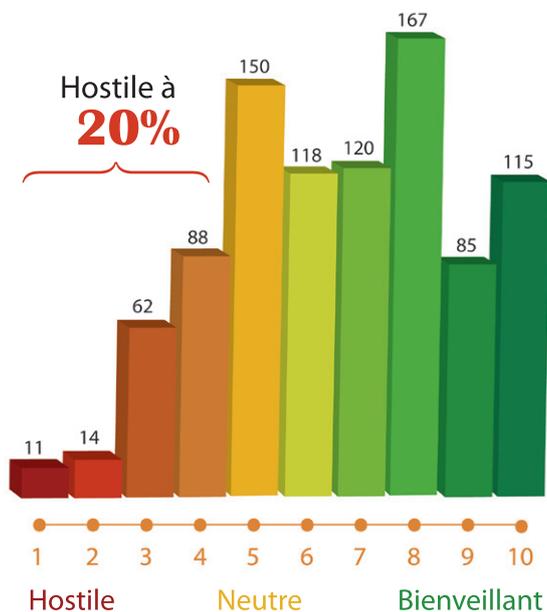
27% dans le secteur public

\*LGBT : Lesbienne-Gay-Bi-Trans



# TOUJOURS DES COMPORTEMENTS HOMOPHOBES DANS LES ENTREPRISES/ORGANISATIONS ET SANS ACTIONS CORRECTIVES

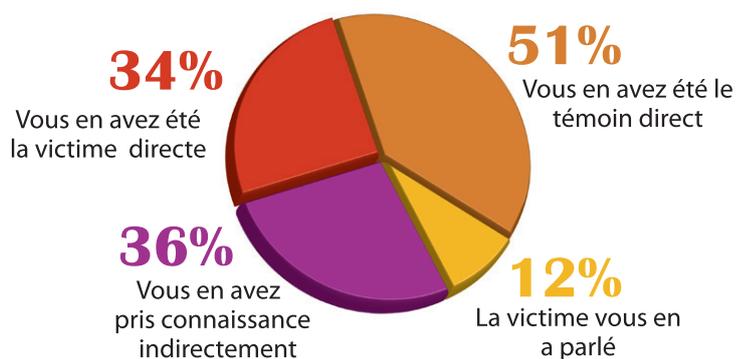
«**Quel est le climat général et quotidien dans votre entreprise ou organisation ?**»



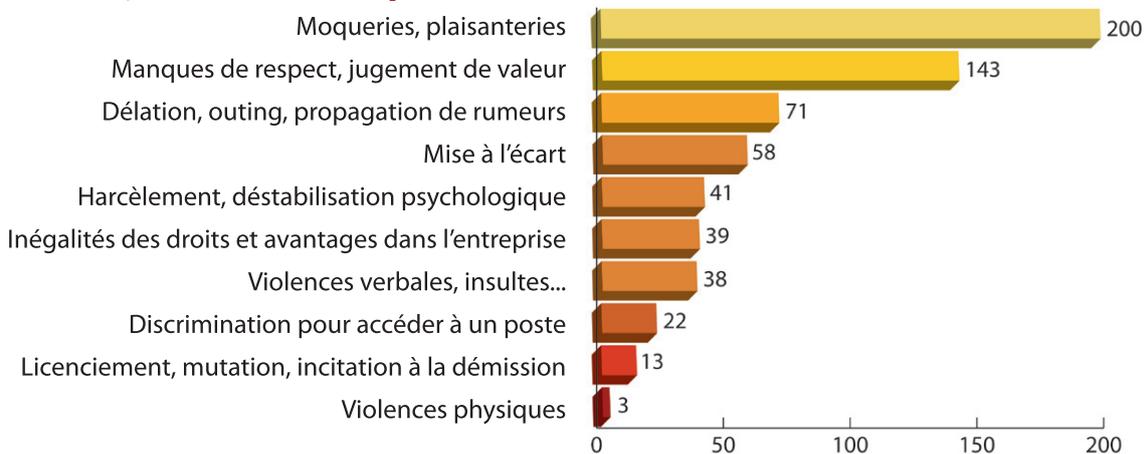
«**Y-a-t-il eu, au cours de l'année écoulée, des comportements homophobes dans votre entreprise ou organisation ?**»



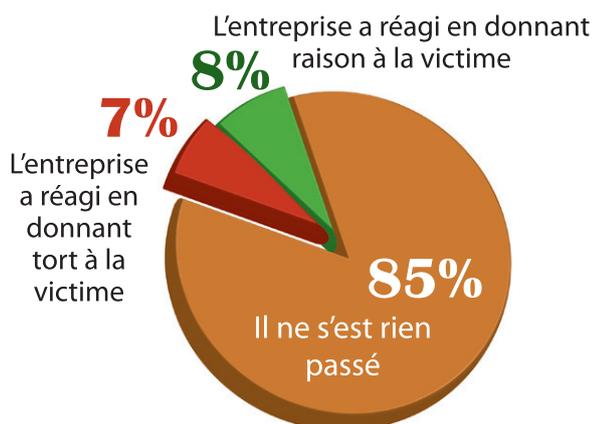
«**Comment en avez-vous pris connaissance ?**»



«**Quels sont ces comportements ?**»



«**Quelles ont été les conséquences ?**»



Les ouvriers, salarié-e-s du BTP et fonctionnaires de l'Éducation nationale sont les plus pessimistes.

26% des répondant-e-s ont eu connaissance de comportements homophobes.

Dans la moitié des cas parce qu'ils ont été témoins et dans un tiers des cas victimes.

Dans 85% des cas, il ne s'est rien passé ensuite.

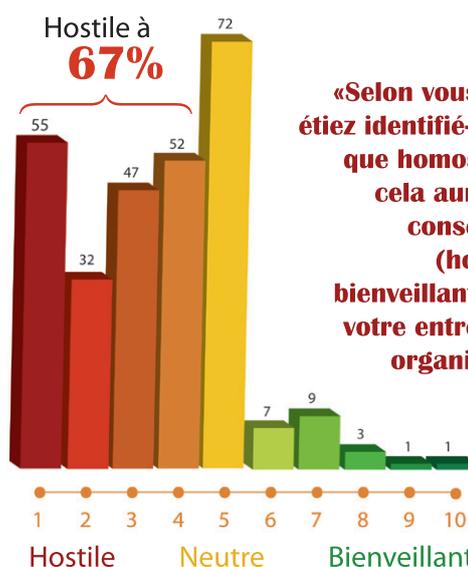
# VISIBILITÉ AU TRAVAIL ET CONSÉQUENCES

La visibilité des homosexuel-le-s évolue peu par rapport à 2006. Seuls 53% décident d'en parler librement, contre 54,2% en 2006.

Les LGBT sont d'autant moins visibles qu'ils sont diplômés, voire sur-diplômés, ce qui s'explique par un enjeu de carrière important (43% contre 53% au total). On retrouve le phénomène du « plafond de verre ».

Ils sont plus visibles dans le secteur public sauf dans le corps enseignant. À noter que dans les structures de +500 salariés, 43,2% en parlent librement dans le privé, contre 54% dans la fonction publique ou les grandes entreprises publiques.

Les personnes non visibles ne le sont pas car elles anticipent des conséquences négatives de carrière et des dégradations des conditions de vie.

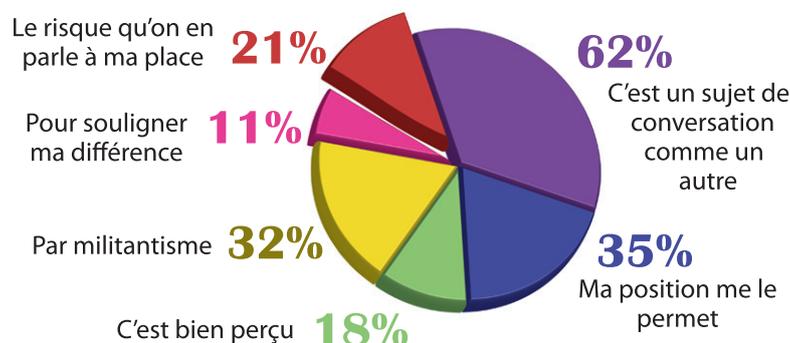


On constate une légère amélioration entre 2006 et 2010 : 67% ne sont pas visibles par crainte de conséquences négatives contre 74%.

## POURQUOI CERTAIN-E-S ONT CHOISI D'ÊTRE VISIBLES ?

### «Qu'est-ce qui vous a conduit à en parler ?»

(Plusieurs réponses possibles)



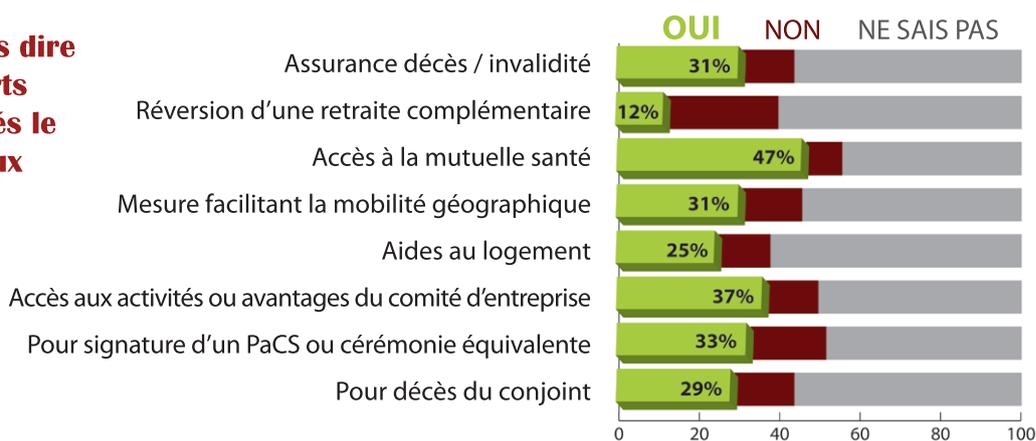
À noter que 21% de répondant-e-s se dévoilent «par crainte qu'on en parle à leur place». C'est une « visibilité préventive ».

La « visibilité offensive », c'est-à-dire par militantisme ou pour souligner sa différence, augmente entre 2006 et 2010. On retrouve l'idée de l'affirmation de soi et non plus la négation de ce que l'on est, facteur d'épanouissement personnel.

## LES DROITS OUVERTS AUX COUPLES PACSÉS

En 2010 : 33% des salarié-e-s/agents/fonctionnaires travaillent dans des entreprises ou organisations où il n'y a aucun droit ouvert (ou ils ne le savent pas) sur les 8 plus fréquemment proposés (38,4% en 2006)

### «Pouvez-vous nous dire si les droits ouverts aux couples mariés le sont également aux couples pacsés?»



# ÉTAT DES LIEUX ET BONNES PRATIQUES DES ENTREPRISES/ORGANISATIONS ?

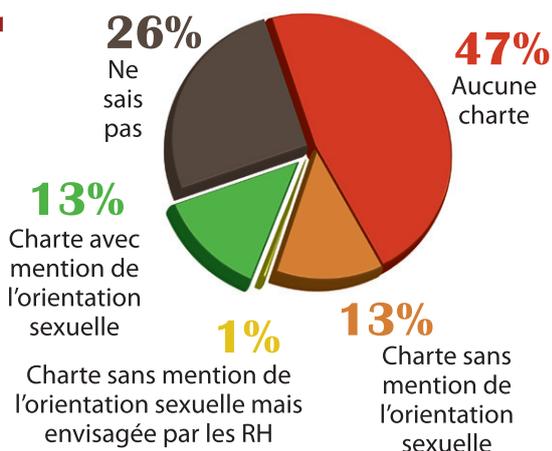
La connaissance de charte ou document de référence sur la Diversité progresse légèrement. Les formations sur le harcèlement ou les discriminations sont encore rares.

## L’AFFICHAGE D’UNE POLITIQUE

L’entreprise communique peu sur le sujet. Par rapport à 2006, plus de répondant-e-s mentionnent l’existence d’une charte ou d’un document sur la politique diversité en interne (27% en 2010, contre 23% en 2006).

En 2006 seulement 8,4% des documents incluait l’orientation sexuelle dans les critères. En 2010, ils sont 13% à le mentionner. Quatre ans après la mise en place de charte, label et norme, ainsi que l’émergence de directions diversité dans les organigrammes, on ne peut que constater l’occultation du sujet.

«Votre entreprise ou organisation a-t-elle une charte (ou tout autre document de référence) qui mentionne explicitement la politique de l’organisation en faveur du respect de la diversité ?»



«Existe-t-il dans votre entreprise un responsable officiellement en charge des questions de diversité et de discrimination ?»

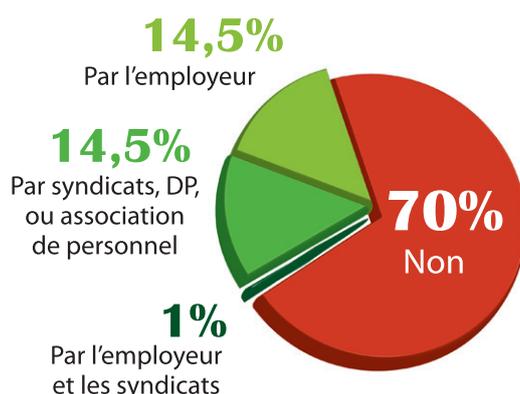


## SENSIBILISATION ET FORMATION

8% des répondant-e-s déclaraient connaître une formation en interne sur le harcèlement y compris vis-à-vis de l’orientation sexuelle. Ils étaient 7% en 2006.

À noter que 70% n’ont pas été mis au courant de la législation sur le harcèlement et 76% n’ont noté aucune action visant à lutter contre les discriminations liées à l’orientation sexuelle

“Avez-vous été mis au courant de la législation sur le harcèlement, y compris vis-à-vis de l’orientation sexuelle ?”



«Existe-t-il dans votre entreprise une formation sur le harcèlement, y compris vis-à-vis de l’orientation sexuelle ?»



Cette étude est réalisée par le groupe sondage de l’Observatoire de l’Autre Cercle. Elle respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l’enquête exploratoire par sondage. Les enseignements qu’elle indique reflètent un état de l’opinion à l’instant de sa réalisation et non une prédiction. Les réponses ont eu lieu par questionnaire auto-administré en ligne (Web Google), du 1 Janvier 2010 au 30 Octobre 2010.

Contact : Catherine Tripon [porte-parole@autretercerle.org](mailto:porte-parole@autretercerle.org) 06 76 64 19 32

Les entreprises «partenaires officiels» de la fédération de l’Autre Cercle :