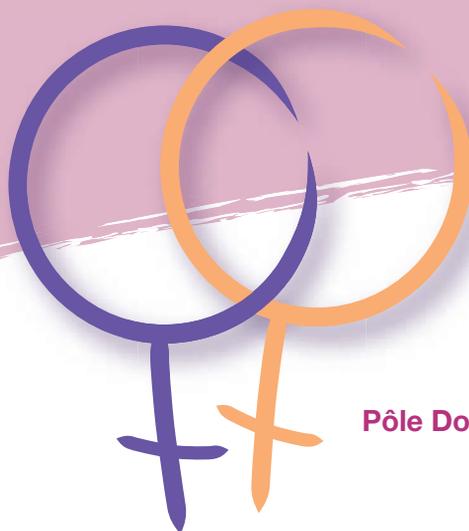


# ENQUÊTE

sur la double discrimination  
**femme et homosexuelle**  
au TRAVAIL



Pôle Double Discrimination  
2009

Toutes les salariées ont le droit  
**d'avoir les mêmes droits**

**L'AUTRE CERCLE est l'une des principales associations homosexuelles nationales, créée en 1998 elle regroupe des hommes et femmes** en situation d'agir pour contribuer à créer un environnement professionnel et social dans lequel chacun, homme ou femme, puisse s'intégrer et s'épanouir, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre.

Elle s'est fixée comme objectif de combattre les discriminations fondées sur le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, et en particulier d'œuvrer pour le respect de l'orientation sexuelle dans le cadre professionnel.

En s'appuyant sur le travail de ses commissions, L'AUTRE CERCLE a fait le choix d'une forme innovante de militantisme : démarches de sensibilisation auprès des institutions et entreprises, de partenariat, de formation et de conseil, afin d'accompagner et encourager l'évolution du monde du travail.

### Quelques réalisations de L'AUTRE CERCLE :

#### Des publications

- En 2003 : Le livre blanc de l'AC et organisation du 1<sup>er</sup> colloque sur l'homophobie au travail
- En 2006 : Création d'une pièce de théâtre et d'un DVD
- En 2007 :
  - bande dessinée : « Pressions et impressions »
  - « Diversité n'a-t-on rien oublié ? »
  - Exposition itinérante
  - Clé USB « Discrimi-NON » outil de lutte contre les discriminations
- En 2009 : « La double discrimination femme et homosexuelle au travail »

#### Des réalisations

- Création de l'Observatoire de l'AUTRE CERCLE et du pôle Formation en 2004
- De 2005 à 2008 : projet EQUAL sur le sexisme et la lesbophobie DELEDIOS
- Depuis 2010 : prix annuel de la diversité de L'AUTRE CERCLE

#### Des sondages

- En 2005, 2006, 2010 : sondage salariés
- En 2006 sondage auprès des DRH
- En 2009 : la double discrimination Femme et homosexuelle

#### Membre

- Des commissions « Diversité » de l'ANDRH et CJD
- Du collectif « Egalité des chances, grande cause nationale 2006 »
- Du Comité de pilotage de la Halde « 2007 année européenne de l'égalité des chances », de la Commission de labellisation du Label Diversité et de la Commission de normalisation Afnor sur la norme Gestion de la diversité.
- siège au comité LGBT du Défenseur des Droits
- membre de l'Inter-LGBT (réseau d'associations homosexuelles)
- membre de l'ILGA (International Lesbian and Gay Association)
- co-fondatrice du RAVAD (Réseau d'Assistance aux Victimes d'Agressions et de Discriminations).

Outils à disposition : Bande dessinée, Référentiels de bonnes pratiques, DVD pièce de théâtre, mini glossaire des discriminations, exposition itinérante, spots web, publications « Livre Blanc », « Diversité et travail, n'a-t-on rien oublié ? », « Enquête sur la double discrimination Femme et Homosexuelle au TRAVAIL » et vidéo documentaire.

**L'AUTRE CERCLE Ile de France qui a initié et développé le pôle Double discrimination a le plaisir de vous offrir cette brochure sur les résultats du sondage «Double discrimination, femme et homosexuelle».**

# ENQUÊTE

sur la double discrimination  
**femme et homosexuelle**  
au TRAVAIL



**L**es résultats présentés dans ce document sont issus d'une enquête effectuée par sondage auprès de 630 répondantes.

Cette étude a pour objet de recueillir des informations sur la double discrimination dont peuvent être victimes les lesbiennes en tant que femmes et homosexuelles au travail.

Le questionnaire a été diffusé uniquement sur le web d'octobre 2007 à octobre 2008. La communication autour de ce sondage s'est effectuée auprès de nombreux sites d'associations LGBT, par la distribution de flyers, mais aussi par les discussions que nous avons avec nos réseaux et relais personnels.

Nous présenterons les résultats du sondage dans l'ordre suivant :

- Le profil des répondantes
- Les discriminations (selon l'âge, la fonction, le secteur d'activité)
- Le climat général dans l'entreprise
- La visibilité et la non-visibilité
- Les agressions.

En guise de conclusion, nous rappellerons les nouvelles connaissances mises en évidence par cette analyse et proposerons des pistes de réflexions possibles ainsi que les conséquences pratiques qui découlent de ces résultats.

# Le PROFIL des répondantes

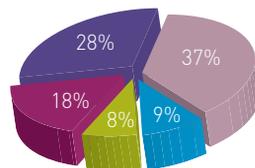
**L**e profil sociodémographique des femmes qui ont répondu a fait l'objet de la dernière partie du questionnaire. En termes simples, il ressort que la majorité des répondantes ont entre 26 et 45 ans, qu'elles vivent en couple (62% dont 18% sont pacsées) et dans des zones urbanisées (65% dans des villes de plus de 100 000 habitants dont 37% à Paris<sup>1</sup>).

Professionnellement, nos répondantes sont issues d'une population très diplômée ou à fort bagage culturel : 65% ont un niveau licence ou plus.

Pour le secteur d'activité, la proportion est relativement égale entre celles qui travaillent dans le public (40%) et celles qui travaillent dans le privé (55%). Dans la case « autres », on trouve des militaires, des intervenantes sociales, des étudiantes ou encore des personnes soient intérimaires soient en recherche d'emploi.

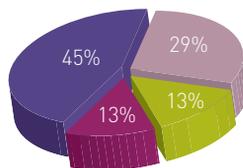
Les professions les plus représentées parmi les répondantes sont les cadres de la fonction publique (24%) et les employés/ouvriers (21%). Viennent ensuite les cadres administratifs ou commerciaux d'entreprise (12%), suivis des professions libérales et assimilées (10%), des professions intermédiaires (10%), et enfin des ingénieurs et cadres techniques (9%).

## Où vivez-vous ?



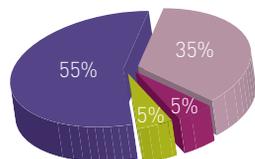
- ville de moins de 10 000 hab.
- ville entre 10 000 et 100 000 hab.
- grande ville (+ de 100 000 hab.)
- capitale
- milieu rural

## Quel âge avez-vous ?



- Moins de 25 ans
- Entre 26 et 35 ans
- Entre 36 et 45 ans
- Plus de 46 ans

## Dans quel secteur travaillez-vous ?



- Secteur Privé
- Secteur Public
- Grande Entreprise publique
- Autre (voir détail)

1. Selon les sondages de L'Autre Cercle des années précédentes, la population de la capitale était plus nombreuse : 50% en 2005, 44% en 2006. Cela nous indique une meilleure répartition géographique des réponses.

# Les DISCRIMINATIONS

## Une lesbienne au boulot, ça existe ?

Côté chiffre, nos résultats tendent à démontrer une situation sinistrée mais avec des nuances. En effet, sur les 630 répondantes, un peu plus d'1 lesbienne sur 2 (52 %) déclare subir au moins une des deux discriminations, homophobe ou sexiste. Et 22% des 630 répondantes déclarent subir les deux discriminations.

« Tant que j'étais hétérosexuelle, j'aurais pu évoluer à peu près normalement.<sup>2</sup> »

Dans le reste de son travail, elle est isolée des autres femmes... Ses compétences professionnelles sont remises en question et elle ne peut pas devenir responsable agent de maîtrise, et sera discriminée à ce sujet. Enfin, elle est la seule à ne pas avoir la tenue du magasin, pour que la marque du magasin ne puisse pas être assimilée à une lesbienne :

« C'est de la ségrégation aussi, on ne me donne pas la tenue du magasin. Quand je travaille, je n'ai pas la tenue, tout le monde l'a. Je travaille avec mes affaires. »

Sont-elles discriminées d'abord en tant que femme ou en tant que lesbienne ?

Selon nos résultats et lorsque nous posons la question de manière générale, les répondantes sont seulement un tout petit peu plus nombreuses à se sentir discriminées en tant que femme (38%) qu'en tant qu'homosexuelle (35%). Toutefois, lorsque discrimination il y a, cela s'aggrave et les deux

discriminations semblent être liées :

Sonia, qui travaille en usine, a connu une expérience similaire. Ses relations avec les collègues étaient des relations purement professionnelles :

« Même quand ça s'est su, on en parlait spontanément, personne n'est entré dans une conversation plus personnelle ou l'envie de connaître un peu plus ma vie, donc ça ne m'a pas incitée à créer des relations plus proches... il y avait déjà cette distance avant, et là encore plus, dans la mesure où ce n'était pas bien vu dans cet endroit-là.<sup>3</sup> »

« De ne pas avoir été nommée à un poste important, parce qu'au dernier moment, la nomination était dans les tuyaux, le chef a dit : pas cette lesbienne.<sup>4</sup> »

Parmi les femmes victimes de discrimination homophobe, 60% d'entre elles subissent également du sexisme, alors que seulement 26% subissent du sexisme parmi celles ne sont pas victimes d'homophobie. Le constat est très similaire en examinant la proportion de répondantes discriminées en raison de leur homosexualité parmi celles discriminées en raison de leur sexe :

**Une femme homosexuelle déjà discriminée pour son orientation sexuelle a ainsi 2 fois plus de risque d'être également discriminée en raison de son sexe.**

**Une femme homosexuelle déjà discriminée en tant que femme a ainsi 2 fois plus de risque d'être également discriminée en raison de son orientation sexuelle.**

2. Témoignage dans « L'hétérosexisme et la lesbophobie vécus par les lesbiennes en milieu de travail », Vanessa WATREMEZ, programme Equal DELEDIOS, 2008, p.90

3. *ibid.*, p.90 - 4 Témoignage dans « Enquête sur la lesbophobie », SOS-Homophobie, 2008, p.34

## L'âge a-t-il une incidence sur les discriminations ?

**Oui** : les répondantes de plus de 45 ans sont les moins discriminées.

### Pourcentage de discrimination en fonction de l'âge

|                                   | -25 ans | de 26 à 35 ans | de 36 à 45 ans | + de 45 ans |
|-----------------------------------|---------|----------------|----------------|-------------|
| Aucune (ni sexiste, ni homophobe) | 44%     | 52%            | 40%            | 58%         |
| Sexiste                           | 44%     | 38%            | 45%            | 27%         |
| Homophobe                         | 37%     | 29%            | 40%            | 30%         |
| Homophobe et sexiste              | 24%     | 18%            | 24%            | 15%         |

Nous avons croisé nos résultats avec l'âge. Les répondantes se sentant le moins souvent discriminées sont celles âgées de plus de 45 ans. 58% d'entre elles déclarent ne ressentir aucune des deux discriminations

considérées alors qu'elles sont plus nombreuses dans cette tranche d'âge à parler librement de leur homosexualité (47 %) et à dire la vérité lorsqu'elles sont interrogées (68%).

## Les secteurs d'activités ont-ils une incidence sur les discriminations ?

**Oui** : en ce qui concerne l'homophobie, le secteur privé est moins discriminant.

|                                   | Public | Secteur Privé |
|-----------------------------------|--------|---------------|
| Aucune (ni sexiste, ni homophobe) | 48%    | 49%           |
| Sexiste                           | 38%    | 38%           |
| Homophobe                         | 36%    | 29%           |
| Homophobe et sexiste              | 22%    | 17%           |

La fonction publique semblerait beaucoup plus homophobe que le secteur privé. Le sexisme, lui, serait aussi présent dans les 2 secteurs.

On peut relever que c'est dans le secteur privé que la double discrimination homophobe & sexiste reste la plus basse.

## La discrimination varie-t-elle en fonction de la taille des villes ?

**Oui** : la double discrimination est plus présente dans les villes de moins de 10 000 habitants.

### Pourcentage de discrimination en fonction de la taille des villes

|                                   | rural | ville - de<br>10 000 hab. | ville entre 10 000<br>et 100 000 hab. | grande ville<br>+ 100 000 hab. | Paris |
|-----------------------------------|-------|---------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|-------|
| Aucune (ni sexiste, ni homophobe) | 54%   | 42%                       | 57%                                   | 46%                            | 45%   |
| Sexiste (au moins)                | 29%   | 47%                       | 33%                                   | 39%                            | 43%   |
| Homophobe (au moins)              | 31%   | 40%                       | 29%                                   | 34%                            | 34%   |
| Homophobe et sexiste              | 15%   | 29%                       | 19%                                   | 19%                            | 22%   |

Ce sont les répondantes qui habitent dans les villes de moins de 10 000 habitants qui subissent le plus de discrimination homophobe et sexiste. Toutefois, les répondantes issues du

milieu rural, bien que n'appartenant pas davantage aux professions libérales ou indépendantes, semblent subir également moins de discrimination.

## La discrimination varie-t-elle en fonction de la taille des entreprises ?

**Non** : pas de variation significative.

### Pourcentage de discrimination en fonction de la taille des entreprises

|                                   | - de 10<br>salariés | de 11 à 49<br>salariés | de 50 à 100<br>salariés | de 101 à 500<br>salariés | + de 501<br>salariés |
|-----------------------------------|---------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------|
| Aucune (ni sexiste, ni homophobe) | 50%                 | 49%                    | 31%                     | 48%                      | 51%                  |
| Sexiste                           | 44%                 | 41%                    | 46%                     | 34%                      | 36%                  |
| Homophobe                         | 29%                 | 31%                    | 41%                     | 41%                      | 31%                  |
| Homophobe et sexiste              | 23%                 | 21%                    | 19%                     | 23%                      | 18%                  |

Seul élément significatif de ce tableau : une augmentation des discriminations dans les structures moyennes (entre 50 et 100 salariés).

# Le CLIMAT général dans l'entreprise

## Quelle ambiance au travail ?

**N**otre étude nous a permis d'appréhender la relation étroite entre le degré de discrimination et le climat général dans l'entreprise en rapprochant les réponses à la question « Quel est le climat général sur votre lieu de travail ? (notation de 1 - mauvais à 10 - excellent) » avec les autres chiffres.

« on a un dossier épais sur toi, tu ne finiras pas l'année, on va te virer, on trouvera des motifs, on va te faire craquer, on ne veut pas d'une gouine comme toi au sein de notre entreprise. Ca allait en dégénéralant. »<sup>5</sup>

## Moins il y a de discrimination plus le climat est noté bon

« les manifestations les plus souvent rencontrées sont les rumeurs et les moqueries citées respectivement par 56% et 54% des victimes de lesbophobie au travail. »<sup>6</sup>

L'étude détaillée de ces chiffres permet de constater les difficultés et la souffrance subie par nos répondantes dans leur vie professionnelle, le poids de la discrimination ayant une influence significative sur le climat général. Ainsi :

## 1 femme sur 4 juge mauvais le climat de son entreprise

### Répartition des répondantes et ambiance ressentie sur le lieu de travail

|                                   | Pourcentage | Climat général |
|-----------------------------------|-------------|----------------|
| Aucune (ni sexiste, ni homophobe) | 48%         | 6,8            |
| Sexiste                           | 38,40%      | 5,71           |
| Homophobe                         | 35,10%      | 5,63           |
| Homophobe et sexiste              | 21,60%      | 5,59           |

La notation attribuée par celles qui ne ressentent aucune discrimination est de 6,8/10. Elle descend dès que les répondantes subissent des discriminations jusqu'à la note moyenne la plus basse de 5,59/10 pour celles qui subissent la double discrimination.

Il ressort également de notre analyse que celles qui ont subi de l'homophobie jugent le climat plus mauvais que celles qui ont subi du sexisme.

De plus, comme déjà démontré par de précédentes études, ce sont celles qui sont visibles malgré elles,

5. Témoignage dans « L'hétérosexisme et la lesbophobie vécus par les lesbiennes en milieu de travail », Vanessa WATREMEZ, programme Equal DELEDIOS, 2008, p.24

6. « Enquête sur la lesbophobie », SOS-Homophobie, 2008, p.38

les « outées », qui jugent le climat le plus mauvais.

Juste après elles, viennent celles qui pensent que leur homosexualité est soupçonnée.

Logiquement, celles qui en parlent librement sont celles qui notent le mieux le climat général de leur entreprise.

Un résultat déjà mis en avant par l'étude « La vie des LGBT dans le milieu professionnel » de l'Autre Cercle en 2005.

## Croisement avec l'âge

Tout comme nous l'avons fait dans la première partie, les éléments précédents peuvent également être croisés en fonction de l'âge. Les résultats sont surprenants mais

révélateurs. En effet, dans la première partie nous avons souligné les discriminations comme moins ressenties par les personnes de plus de 46 ans. Là, ces mêmes personnes sont celles qui notent le moins bien le climat général, surtout lorsqu'elles subissent de l'homophobie.

Pour cette catégorie d'âge (+ de 46 ans) la valeur moyenne du climat pour les personnes ne ressentant pas de discrimination homophobe est de 5,9 et tombe à 4 lorsque les répondantes se déclarent discriminées en raison de leur orientation sexuelle.

La discrimination sexiste a un rôle négatif fort sur le climat dans l'entreprise pour les répondantes de moins de 45 ans. La différence entre la valeur du climat pour les répondantes soumises à une discrimination sexiste et l'ensemble des répondantes est de 0,6 pour les moins de 45 ans, et de seulement 0,3 pour les plus de 46 ans. Ce résultat laisse penser que la discrimination sexiste a moins d'effet sur les femmes de plus de 46 ans que sur les autres, alors que la discrimination homophobe a un effet plus important.

### Pourcentage de discrimination et climat en fonction de l'âge

|                                   | -25 ans |        | de 26 à 35 ans |        | entre 36 et 45 ans |        | + de 46 ans |        |
|-----------------------------------|---------|--------|----------------|--------|--------------------|--------|-------------|--------|
|                                   | %       | Climat | %              | Climat | %                  | Climat | %           | Climat |
| Aucune (ni sexiste, ni homophobe) | 43,3%   | 7,42   | 52,5%          | 6,85   | 38,8%              | 6,91   | 60,8%       | 5,94   |
| Sexiste (au moins)                | 45%     | 6,15   | 36%            | 5,79   | 43,9%              | 5,52   | 25,5%       | 5,23   |
| Homophobe (au moins)              | 38,3%   | 6,22   | 31,5%          | 5,75   | 41%                | 5,7    | 29,4%       | 4      |
| Homophobe et sexiste              | 26,7%   | 6,13   | 20%            | 5,63   | 23,7%              | 5,64   | 15,7%       | 4,13   |
| Moyenne générale Climat           |         | 6,73   |                | 6,37   |                    | 6,11   |             | 5,47   |

# La VISIBILITÉ

## « Homosexuelle en 2008, faut-il se taire pour ne pas subir ? »

Côté chiffres, rien d'étonnant ici à ce que l'invisibilité soit largement dominante avec 2 femmes sur 3 qui déclarent ne pas être visibles sur leur lieu de travail<sup>7</sup>, et 17% qui pensent que leur orientation sexuelle fait l'objet de « soupçons ».

### 2 femmes sur 3 qui déclarent ne pas être visibles

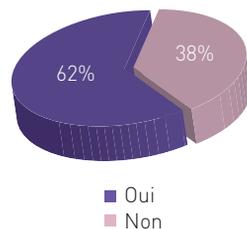
Les femmes seraient moins visibles que les hommes. En effet, nos précédents sondages auprès d'une population mixte (Gays et lesbiennes) avec une majorité de répondants Hommes, faisaient apparaître une visibilité de 1 sur 2.

Le sondage montre également que dans l'entreprise, 2 femmes sur 3 sont interrogées sur leur vie privée, soit environ 420 femmes sur 630.

Dans 66% des cas, c'est l'évitement qui prime au travers d'une réponse « phonétique » du mot « ami », une réponse tristement « antiseptique » où on s'invente parfois un partenaire masculin.

« du coup on peut s'autocensurer, ne pas parler de sa vie même si c'est pour dire qu'on a fait une balade ce week-end, sans rentrer dans les détails de sa vie intime ou dévoiler sa vie privée. J'ai fini par prendre le rythme, je parle beaucoup, de tout et de rien, finalement ça n'a rien d'intime, mais je raconte plein de trucs. »<sup>8</sup>

### Sur votre lieu de travail, êtes-vous interrogée sur votre vie privée ?



« L'invisibilité caractérise le vécu des lesbiennes dans l'ensemble des sphères de nos sociétés »<sup>9</sup>

7. Témoignage dans « L'hétérosexisme et la lesbophobie vécus par les lesbiennes en milieu de travail », Vanessa WATREMEZ, programme Equal DELEDIOS, 2008, p.51 et pages suivantes

8. ibid, témoignage de Julie, p.54

9. En 2005, le sondage de l'Autre Cercle « mythe ou réalité » révélait 54% de personne non-visibility, en 2006 le chiffre s'élevait à 46%

## 1 femme sur 3 seulement parle librement de sa vie privée

Dans le sondage de l'Autre Cercle de 2005, les non-visibles avaient clairement exprimé la raison de leur choix : peur que la visibilité soit un handicap pour leur carrière.

Aussi, nous pourrions nous demander si les femmes homosexuelles n'ont pas davantage peur pour leur carrière que les hommes homosexuels.

Lorsqu'elles sont visibles, de nombreux collègues sont au courant, quel que soit leur niveau hiérarchique. Cependant, un tiers de ces femmes visibles dit être « acceptée » alors que la majorité affirme seulement être « tolérée ».

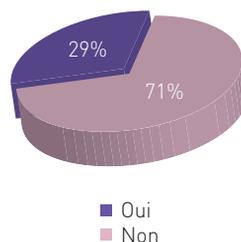
Une note d'espoir, tout de même, dans ce tableau bien sombre : lorsque les femmes sont visibles et s'assument, une majorité d'entre elles (71%) ne ressent aucune gêne.

Certaines ont été harcelées, parfois même agressées verbalement et/ou

physiquement (voir dans le chapitre suivant sur les agressions).

L'étude détaillée des réponses permet de relever des termes comme : « pestiférée », « rejetée », « ignorée », « harcelée », « inférieure », « homo de service » qui en disent long sur ce que subissent certaines.

### Si votre orientation sexuelle est connue, en ressentez-vous une gêne dans votre contexte professionnel ?



A noter que pour la plupart, on est en pleine « gestion de l'invisibilité »<sup>10</sup> ou, pour le dire autrement, sous le règne d'une difficile affirmation sur le lieu de travail.

10. Témoignage dans « L'hétérosexisme et la lesbophobie vécus par les lesbiennes en milieu de travail », Vanessa WATREMEZ, programme Equal DELEDIOS, 2008, p.54

# Les AGRESSIONS

« C'est pour rire, arrête ! »

**A**gression, un mot fort mais quel Anom donner à l'ensemble de ces discriminations subies quotidiennement qui, même sous forme de blagues ou remarques, deviennent de vraies armes de destruction psychologique lorsque elles sont répétées quotidiennement.

Côté chiffres : Notre enquête révèle que 34% des sondées ont subi des agressions d'une manière ou d'une autre sur leur lieu de travail.

« Muriel, qui travaille dans le milieu hospitalier, nous écrit : « certaine de mes collègues souhaite mon éviction du service dans lequel je travaille et utilisent le petit scoop, le petit secret (le fait que je sois homosexuelle) pour me mettre la pression et m'inviter à quitter mon unité. Hasard incroyable : une de mes collègues a emménagé dans l'appartement situé juste à côté de celui de ma compagne. Peu de temps après, les sous-entendus, les plaisanteries graveleuses, les amalgames (pédophilie), les menaces de révélation et de scandale, ont débuté. Après plusieurs années de pression qui vont crescendo, je vais demander ma mutation très prochainement, voire mon changement d'hôpital. »<sup>11</sup>

## 1/3 des sondées ont été victimes d'agressions

Si 27% des sondées victimes d'agressions sont mises à l'écart, 63% sont victimes de remarques ou de blagues déplacées qui peuvent conduire à un mal être au sein de

l'entreprise. Même si les agressions verbales et physiques sont moindres, respectivement 6% et 3%, dans l'ensemble, les victimes d'agressions sont peu soutenues. Seules 8% d'entre elles ont été soute-

« tu vas voir, je sais où tu habites, j'ai répondu : tu as de la chance parce qu'en ce moment je cherche un domicile, amuse-toi à me trouver. Mais il était très menaçant, il a un tempérament très impulsif, je sais qu'il peut me faire du mal, il s'en est déjà pris à ma voiture... »<sup>12</sup>

nues par des collègues masculins... 42% ont été soutenues par des collègues femmes et 37% n'ont eu aucun soutien.

Même si près de 50% ont été soutenues, l'analyse détaillée de la question 23 « Si vous avez subi des agressions, pour vous quelles en ont été les conséquences ? » met en évidence des malaises physiques et psychologiques importants :

Si vous avez subi des agressions, pour vous, quelles en ont été les conséquences ?

|                      |     |
|----------------------|-----|
| Déprime / Dépression | 31% |
| Gêne / Colère        | 30% |
| Démission / Départ   | 7%  |

Certaines répondantes ont même décrit des situations de détresse, l'une d'elles déclarant, par exemple, qu'elle avait été « détruite psycholo-

11. Témoignage dans « L'hétérosexisme et la lesbophobie vécus par les lesbiennes en milieu de travail », Vanessa WATREMEZ, programme Equal DELEDIOS, 2008, p.33

12. Rapport sur l'homophobie 2008, SOS-Homophobie, p.170

giquement », une autre témoignant de sa souffrance : « Le sexisme et l'homophobie dont j'ai été victime par mon chef d'établissement et par certains collègues hommes (...) m'ont poussée à la dépression et ont provoqué deux ans de mal-être et d'anxiété (Perte de sommeil, angoisse, envie de démissionner alors que j'aime mon travail...).

Parmi les victimes, plus de la moitié (57%) n'ont pas signalé l'incident ni sollicité aucune aide. Peut-être par peur des conséquences, du regard des autres, mais aussi, découragées d'avance (comme beaucoup de victimes en général) par la lourdeur des démarches à accomplir et par la faible probabilité d'un résultat favorable.

Seules 1/3 des victimes ont voulu donner suite à cette agression, mais dans la majorité des cas, il ne s'est

#### Conséquences pour l'agresseur

|                                |       |
|--------------------------------|-------|
| Il ne s'est rien passé         | 68%   |
| Il a démissionné ou a été muté | 6,7%  |
| Il a été renvoyé               | 6,7%  |
| Plainte ou avertissement       | 13,5% |
| Autre                          | 5,1%  |

rien passé pour l'agresseur :  
Seulement 13% des plaintes environ ont donné lieu à une vraie sanction (mutation ou licenciement).

En poussant l'analyse, il est surprenant de constater qu'en cas d'agression sexiste ou homophobe,

seules 38% des victimes s'adressent directement à leur supérieur hiérarchique et 9% à un syndicat.

Doit-on en conclure que l'entreprise n'est pas capable de poursuivre l'agresseur ? Pour éviter toute polémique et suite aux nouvelles règles relatives au harcèlement au travail, certaines entreprises n'hésitent pas à négocier une transaction en « déplaçant » l'agressée, une façon d'éviter de devoir traiter le fond du problème.

D'autres entreprises minimisent la plainte, voire la nient comme les remarques de certaines répondantes en ont témoigné.

Si certaines femmes s'adressent à des associations ou à des structures compétentes, la crainte des conséquences d'une telle démarche reste réelle dans l'entreprise (mise à l'écart, licenciement, absence de promotion...).

A quoi bon entreprendre une telle démarche si l'agressée se retrouve une seconde fois victime et qu'elle devient, au final, le problème ?

A quoi bon entreprendre une démarche longue et douloureuse moralement pour n'aboutir à rien ou à si peu par rapport à la souffrance endurée ?

Il n'est donc pas étonnant que seules 40% des victimes aient le courage et la force d'accomplir une telle démarche.

# CONCLUSION

Les résultats de notre sondage sont éloquentes : sur les 630 répondantes, un peu plus d'une lesbienne sur deux (52%) dit subir au moins l'une de ces deux discriminations : homophobie ou sexisme.

22% des 630 répondantes déclarent subir une double discrimination.

## **Un constat net : les deux discriminations sont étroitement liées.**

Si on est déjà victime d'une des deux discriminations, on a deux fois plus de risques de subir l'autre.

1 femme sur 4 juge mauvais le climat dans l'entreprise et les chiffres montrent clairement que les discriminations affectent négativement l'ambiance au travail, l'homophobie davantage que le sexisme.

La discrimination se manifeste parfois par des agressions. En effet, 34% des répondantes déclarent avoir été agressées verbalement ou physiquement sur leur lieu de travail. Seulement un tiers d'entre elles ont décidé de porter plainte.

Le climat s'améliore dans l'entreprise dès que la personne est visible, mais uniquement 1/3 des répondantes ne se cache pas, alors qu'une meilleure visibilité participe à un meilleur climat dans l'entreprise. Mais même lorsqu'elles sont interrogées sur leur

vie privée, seule la moitié d'entre elles parlent librement de leur orientation sexuelle.

Au vu des résultats de cette étude, on peut se demander si la plupart des femmes homosexuelles ne risquent pas de rester définitivement exclues d'une vie professionnelle « normale » et d'être contraintes de faire abstraction de leur vie privée.

Alors que la tendance actuelle est de remettre l'humain au cœur de l'entreprise, quid de la cohérence entre vie personnelle et vie professionnelle prônée par les spécialistes du management et les promoteurs de l'égalité professionnelle ?

Le fait de subir une double discrimination homophobe et sexiste entraîne non seulement une dégradation des conditions de travail mais aussi une perte de productivité et de créativité considérable pour l'entreprise. Cet état de fait se confirme par les observations de nos répondantes : découragement, absentéisme...

En réalité, il faut bien admettre qu'une simple affirmation de soi semble difficile sur son lieu de travail lorsqu'on est femme et homosexuelle. La peur du regard des autres, la peur de ne pas avoir de perspectives de carrière, voire de perdre son

emploi, ne font qu'accentuer la tendance à l'invisibilité alors qu'à l'inverse, la visibilité pourrait fortement faire évoluer les mentalités.

Si, en termes de carrière pure, la notion de « plafond de verre » est devenue banale, on peut affirmer maintenant que celle de « double plafond de verre » se concrétise.

Cette étude nous a permis de conforter l'hypothèse selon laquelle les lesbiennes font l'objet de plus de discriminations que les gays.

Elles subissent sexisme + homophobie et sont peu visibles, moins encore que les Gays.

Plus que jamais, l'Autre Cercle se mobilise avec ses partenaires, organisations professionnelles, syndicats et institutions, pour que les entreprises prennent conscience des chiffres éloquentes de notre étude et s'engagent avec nous pour que le développement de la diversité et de ses bonnes pratiques devienne une réalité.

Merci de nous avoir consacré un peu de votre temps et n'hésitez pas à y ajouter des commentaires ou témoignages sur notre adresse mail : [doublediscrimination.idf@autrecercle.org](mailto:doublediscrimination.idf@autrecercle.org)

Pour plus de renseignements sur l'AUTRE CERCLE :

[www.autrecercle.org](http://www.autrecercle.org)  
[communication@autrecercle.org](mailto:communication@autrecercle.org)  
Tél. : 06 76 64 19 32



« Une femme ! homo en plus !  
on ne peut quand même pas  
lui donner cette promotion... »

Tou-te-s les salarié-e-s  
ont le droit d'avoir  
les mêmes droits.

Ensemble luttons contre les discriminations LGBT\*  
dans le milieu professionnel.

[www.autrecercle.org](http://www.autrecercle.org)

\* LGBT : Lesbienne - Gai - Bi - Trans

amour & inspiration - Solution lab

# Enquête sur la double discrimination Femme et Homosexuelle

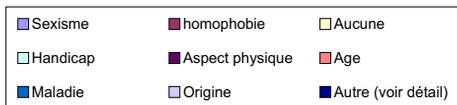
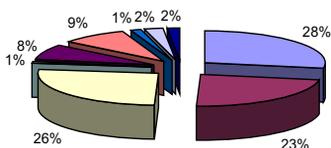
Author: L\

Sondage de L'Autre Cercle Ile de France  
Pôle Double Discrimination

ATTENTION réponse aux questions précédées de \* obligatoire  
Pour commencer : cliquer sur "Next >>"

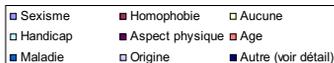
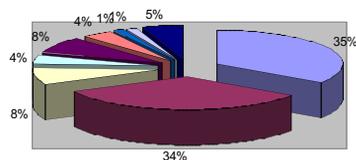
Bonne enquête !

Question 1 : Pensez vous subir une de ces discriminations ?



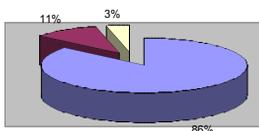
Question 2

si oui, selon vous laquelle est la plus discriminante ?



Question 3

Êtes-vous ?

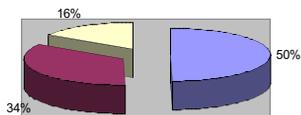


■ HOMO ■ BI □ HETERO

## Vous dans votre entreprise

Question 4

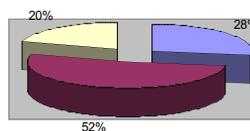
Pensez vous gagner autant que vos collègues masculins sur un poste identique ?



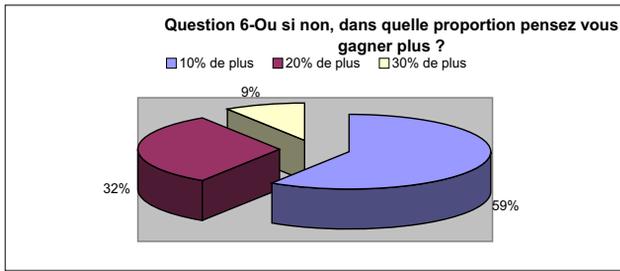
□ oui ■ non □ ne sait pas

Question 5

Si non, dans quelle proportion pensez vous gagner moins ?



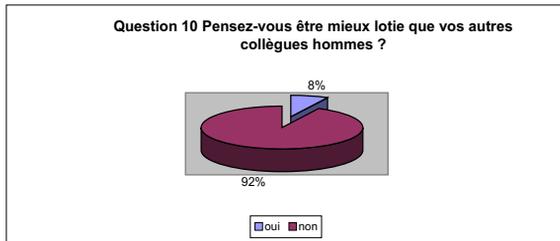
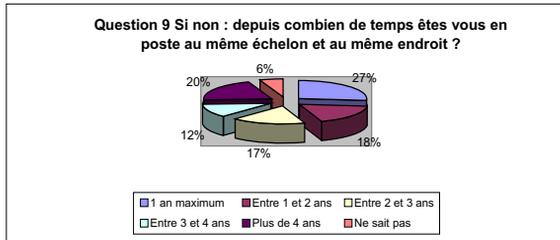
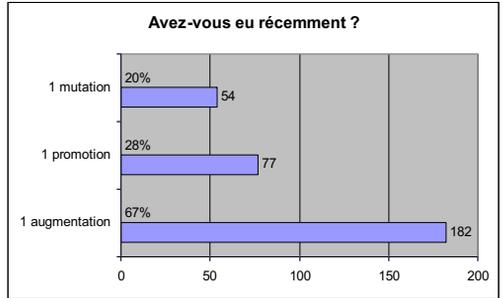
□ 10% de moins ■ 20% de moins □ 30% de moins



**Question 7**

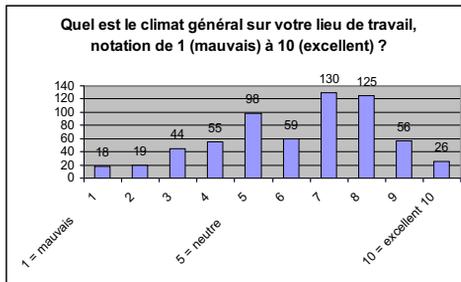


**Question 8**



# Orientation sexuelle et travail

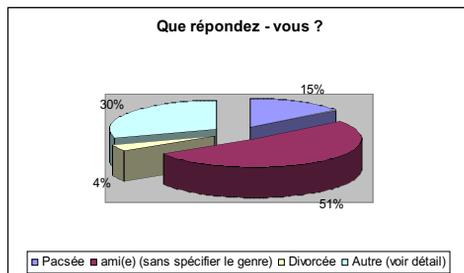
## Question 12



## Question 13



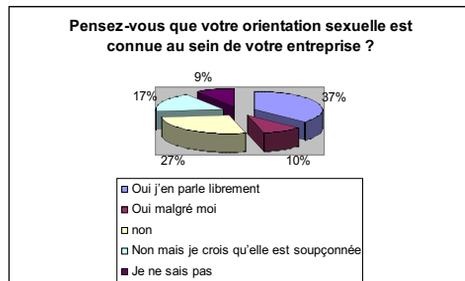
## Question 14



## Question 15



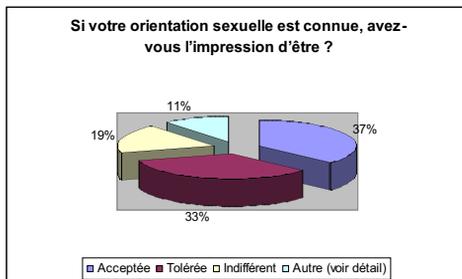
## Question 16



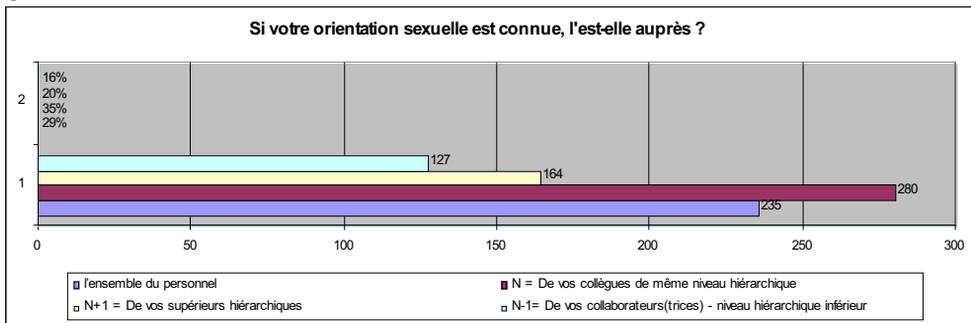
### Question 17



### Question 18



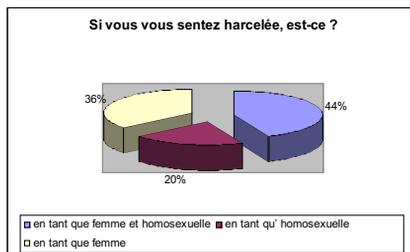
### Question 19



### Question 20



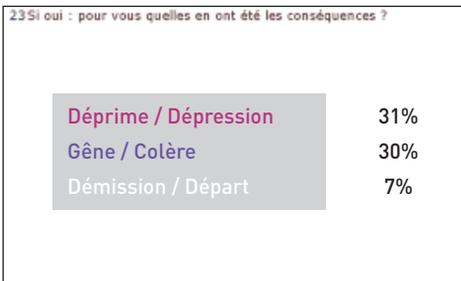
### Question 21



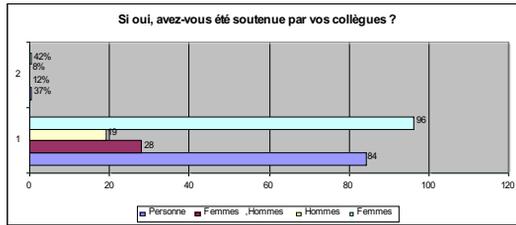
### Question 22



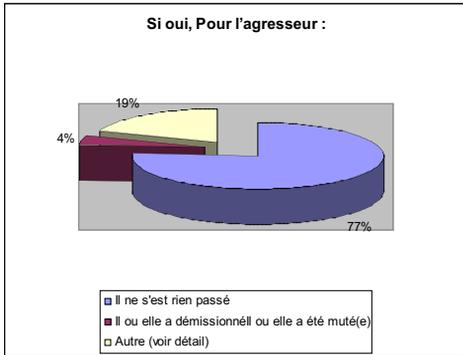
### Question 23



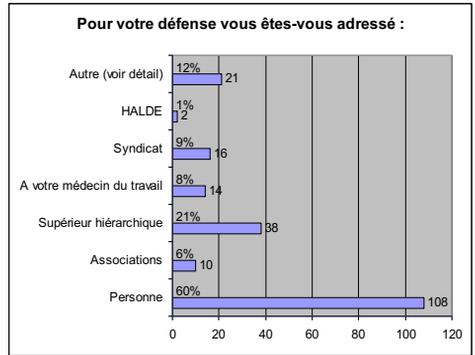
### Question 24



### Question 25



### Question 26



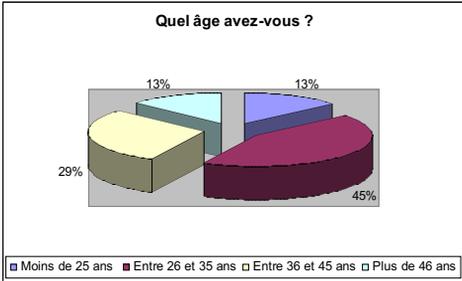
### Question 27



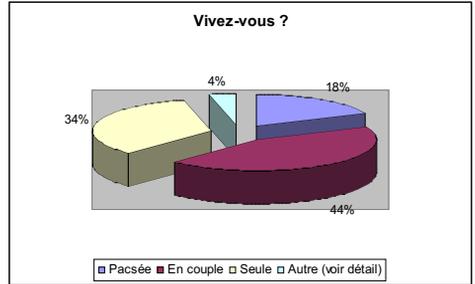
### Question 28



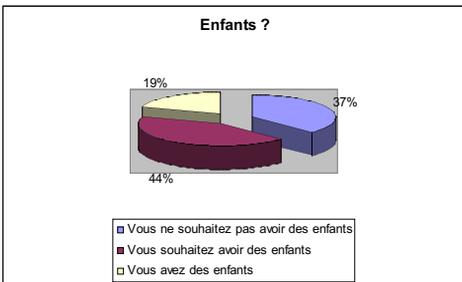
Question 29



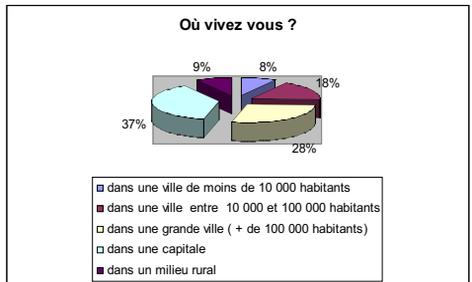
Question 30



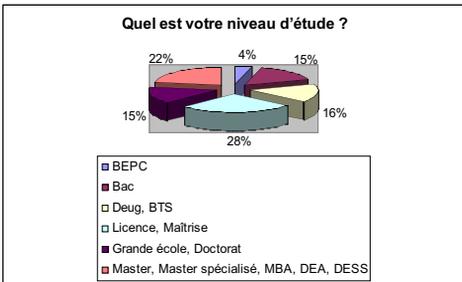
Question 31



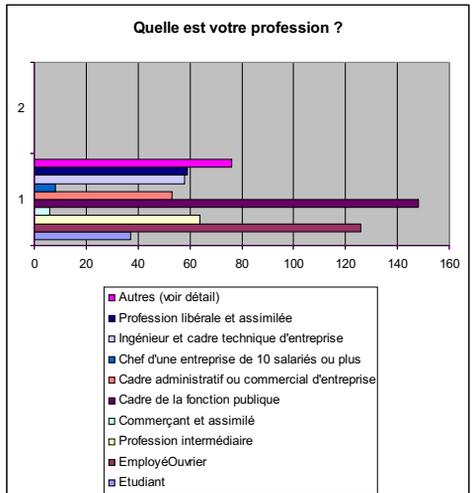
Question 32



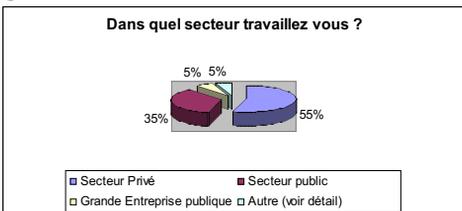
Question 33



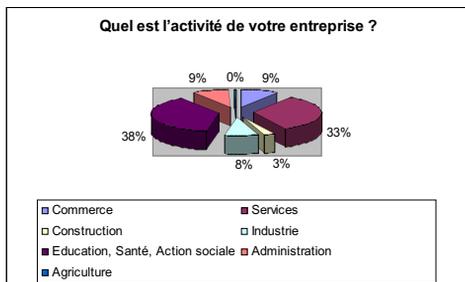
Question 34



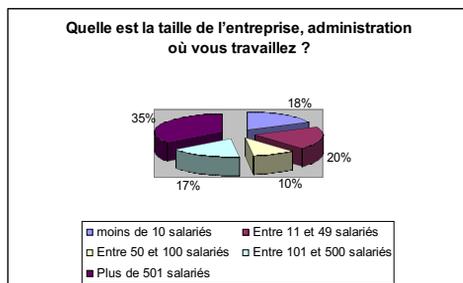
Question 35



### Question 36



### Question 37



### Question 38 : Comment avez-vous eu connaissance de ce sondage ?

|              |                       |                        |
|--------------|-----------------------|------------------------|
| AUTRE CERCLE | DES ILES ET DES ELLES | HOMOLAND               |
| AIR LIBRE    | DIXEME MUSE           | LESBIA MAGAZINE        |
| ARIS LYON    | DYKEPLANET            | SALON DES ASSOCIATIONS |
| BAGDAM       | EFFIGIES              | SIGL                   |
| CFDT         | ENFANTS D'ARC EN CIEL | SOS HOMOPHOBIE         |
| CGL          | EX AEQUO REIMS        | STONEWALL              |
| CIGALES      | GAY VOX               | TASSE DE THE           |
| CINEFFABLE   | GAYPRIDE              | TETU                   |
| CLF          | GIROFARD              | '''                    |

## Les acteurs de la lutte contre les discriminations LGBT\*

### VOUS ÊTES VICTIME OU TÉMOIN D'ACTES DE DISCRIMINATION ?

Vous voulez en savoir plus sur la loi, ou vous informer sur des actions innovantes mises en œuvre pour lutter contre les discriminations dans certaines entreprises ou organisations publiques.

### À QUI VOUS ADRESSER ?



[www.halde.fr](http://www.halde.fr)

Un numéro d'appel le 08 1000 5000 est à votre disposition pour vous informer, répondre à vos questions sur la discrimination et vous orienter face à une difficulté dans ce domaine.

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) est une autorité administrative indépendante créée par la loi du 30 décembre 2004.

#### ELLE A PLUSIEURS MISSIONS :

- Lutter contre les **discriminations** définies par la loi
- **Accompagner** les personnes discriminées
- Valoriser et diffuser les **bonnes pratiques** et les expériences en matière de lutte contre les discriminations



L'AUTRE CERCLE

06 76 64 19 32 [www.autrecercle.org](http://www.autrecercle.org)

**Construire un monde professionnel où chacun trouve une place égale quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre.**

Créée en 1998, L'Autre Cercle est présente dans toute la France au travers de ses structures régionales.

L'association regroupe des femmes et des hommes de toutes générations, de toutes origines, de toutes croyances et opinions politiques. Issus du secteur public ou privé, ou professions libérales, les membres de l'Autre Cercle sont engagés bénévolement dans une démarche de lutte contre l'homophobie, la lesbophobie et la transphobie dans le monde du travail.



06 77 71 91 03 [www.ravad.org](http://www.ravad.org)

Créée en 2005, le réseau d'assistance aux victimes LGBT\* d'agressions et de discrimination vient en aide aux victimes et les met en relation dans leur région avec des professionnels du droit et de la santé et les associations qui peuvent les accompagner.



[www.sos-homophobie.org](http://www.sos-homophobie.org)

N° Azur 10 810 108 135  
PREMIER APPEL LOCAL

Créée en 1994, SOS Homophobie met à la disposition des personnes victimes d'actes homophobes **une ligne d'écoute téléphonique anonyme**, et les aide à agir et à se prendre en charge (informations juridiques et pratiques, etc.). Elle publie un **Rapport annuel** qui dresse un état des lieux des discriminations LGBT\* en France.

**VOUS POUVEZ AUSSI CONTACTER LES SYNDICATS, L'INSPECTION DU TRAVAIL OU LE MÉDECIN DU TRAVAIL**

\* LGBT : lesbiennes, gays, bisexuel-le-s et transgenre

# Remerciements

Nous tenons à remercier l'ensemble des membres du groupe Double discrimination qui a pu avec l'aide précieuse de l'Observatoire de l'AUTRE CERCLE - et particulièrement les spécialistes sondages - faire exister cette étude, apporter toute son énergie et expertise pour l'analyse des données.

Nous remercions également l'AUTRE CERCLE IDF qui est à l'origine de

la création de ce groupe et qui nous a apporté soutien et aide, la Fédération de l'AUTRE CERCLE, et Vanessa Watremez pour ses conseils et son étude dans le cadre du programme Equal DELEDIOS.

Nous voulons aussi remercier de nombreux forums et associations qui ont permis une meilleure diffusion de cette enquête et en particulier :

**AIR LIBRE** • [www.air-libre.org](http://www.air-libre.org)

**ARIS LYON** • [www.aris-lyon.org](http://www.aris-lyon.org)

**BAGDAM** • [www.bagdham.org](http://www.bagdham.org)

**CFDT** • [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)

**CGL** • [www.lacgl.fr](http://www.lacgl.fr)

**CIGALES** • <http://cigales.free.fr>

**CINEFFABLE** • [www.cineffable.fr](http://www.cineffable.fr)

**CLF** • [www.coordinationlesbienne.org](http://www.coordinationlesbienne.org)

**DES ILS ET DES ELLES**

• [www.desilsetdeselles.eu](http://www.desilsetdeselles.eu)

**DIXIEME MUSE**

• [www.ladixiememuse.com](http://www.ladixiememuse.com)

**DYKEPLANET** • [www.dykeplanet.com](http://www.dykeplanet.com)

**EFFIGIES** • <http://effigie.asso.free.fr>

**ENFANTS D'ARC EN CIEL**

• [www.enfants-arcenciel.com](http://www.enfants-arcenciel.com)

**EX AEQUO REIMS**

• [www.exaequoreims.com](http://www.exaequoreims.com)

**GAY VOX** • [www.gayvox.com](http://www.gayvox.com)

**GIROFARD**

• <http://girofard.canalblog.com>

**HOMOLAND** • <http://homoland.jexiste.fr>

**LESBIA MAGAZINE**

**SALON DES ASSOCIATIONS**

**SIGL** • [www.sigl.fr](http://www.sigl.fr)

**SOS HOMOPHOBIE**

• [www.sos-homophobie.org](http://www.sos-homophobie.org)

**STONEWALL** • [www.stonewall.org.uk](http://www.stonewall.org.uk)

**TASSE DE THE** • [www.tassedethe.com](http://www.tassedethe.com)

**TETU** • [www.tetu.com](http://www.tetu.com)



L'AUTRE CERCLE

[www.autrecercle.org](http://www.autrecercle.org) - [doublediscrimination.idf@autrecercle.org](mailto:doublediscrimination.idf@autrecercle.org)