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)

SYNTHESE DES RESULTATS – mai 2008

1. Au total, 2497 personnes ont été interrogées dont 1814 néerlandophones et 683 francophones, avec une répartition d'environ 62% d'hommes et 38% de femmes.
Le groupe est majoritairement composé de personnes ayant des formations de niveau supérieur. Près de 30% des répondants ont un diplôme de l'enseignement supérieur de type court suivi de très près par environ la même proportion de répondants ayant suivi des études supérieures de type long.
La plupart des répondants sont célibataires et n'ont jamais été mariés, c'est d'autant plus vrai pour les hommes que pour les femmes. Pour ces dernières, nous trouvons plus de femmes mariées et vivant seules. Nous trouvons plus de répondants célibataires parmi les francophones et ce à l'inverse des répondants néerlandophones qui sont le plus souvent mariés ou cohabitants.
2. Environ 92% des personnes interrogées, dans les deux groupes linguistiques, se déclarent exclusivement homosexuels ou lesbiennes.
Comme l'on pouvait s'y attendre, les femmes se déclarent moins exclusivement homosexuelles que les hommes. Cette tendance ressort également dans le choix des partenaires, des contacts et des fantasmes sexuels.
3. La majorité des répondants (environ 3 sur 4) occupent un emploi salarié, à temps plein.
Il existe quelques différences selon les sexes. D'une part, on note que les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes. D'autre part, on remarque que plus d'hommes ont un statut d'indépendant.
Les répondants de plus de 45 ans occupent également moins d'emplois à temps plein.
Il n'y a par contre pas de différence notable entre les groupes linguistiques
4. Concernant le statut professionnel, on note plusieurs différences entre hommes et femmes. Les hommes occupent plus de fonctions de direction et sont aussi moins représentés dans l'enseignement. Les femmes sont, elles, plus souvent engagées dans des emplois de bureau.
5. Les secteurs dans lesquels hommes et femmes sont engagés sont aussi différents. Les femmes sont plus souvent embauchées dans l'enseignement, les soins de santé et les services sociaux.
6. Les hommes travaillent plus dans le secteur privé que les femmes. Alors que plus de femmes que d'hommes sont engagées comme contractuelles dans le secteur public.

7. La plupart des répondants sont embauchés dans des entreprises ou des succursales d'entreprises de plus de 50 travailleurs. Pour cet item, il n'y a pas de différences fondamentales en fonction de la langue ou du sexe des répondants.
8. Tant les hommes que les femmes avaient en moyenne 22,2 ans quand ils ont commencé leurs carrières professionnelles.
Au moment où ils ont répondu au questionnaire, la durée moyenne de la carrière des répondants se situait à 13,7 ans pour les hommes et 11,4 ans pour les femmes.
9. A la lecture des chiffres, il apparaît que l'orientation sexuelle a un réel impact sur le façonnement de la carrière. L'orientation sexuelle influe, pour près de 30% des personnes sondées, sur le choix de leur travail ; pour 28%, sur le choix de l'entreprise ; pour près de 34%, sur le choix du secteur ; pour 31%, sur la situation géographique de leur travail ; pour 8%, sur l'idée de développer sa propre entreprise.
Il n'y a pas de différence à noter en ce qui concerne le sexe.
En revanche, les francophones déclarent plus souvent choisir une localisation géographiquement moins homophobe et avoir envisagé de créer leur propre entreprise.
10. Les répondants postuniversitaires choisissent plus un emploi « lesbigay friendly » par rapport aux répondants titulaires d'un diplôme du secondaire supérieur professionnel ou de l'enseignement supérieur de type court.
Il n'y a en revanche pas de différences pour les autres catégories de formation.
11. Les employés issus de petites entreprises ont plus envisagé de développer leur propre entreprise pour échapper à l'homophobie.
12. Les répondants néerlandophones signalent plus avoir été licenciés. Ceci est également valable pour les travailleurs plus âgés.
13. Les hommes déclarent plus souvent ne pas avoir été retenus lors de la procédure de sélection que les femmes.
14. Le constat précédent est également vrai lors de la mise hors jeu pour une promotion. Les travailleurs plus âgés se plaignent également de cette situation.
15. La mise à l'écart pour les besoins de l'entreprise est plus ressentie par les travailleurs plus âgés ainsi que par les répondants néerlandophones.
16. Un salaire plus faible pour un même job exigeant les mêmes qualifications est plus signalé par les travailleurs âgés.
Il en va de même pour les personnes reclassées, réaffectées ou mutées et pour les personnes contraintes au licenciement.
17. En ce qui concerne le niveau de formation, on parle plus ouvertement d'orientation sexuelle chez les répondants postuniversitaires et chez les femmes.

En ce qui concerne la taille de l'entreprise, aucune tendance ne se dessine.

18. De toutes les personnes interrogées, les francophones se placent moins bien que les néerlandophones quand à l'ouverture et à l'expérience de l'homophobie.
19. L'orientation sexuelle est moins abordée dans les entretiens d'embauche pour les répondants plus qualifiés comparativement aux répondants moins qualifiés.
A l'exception des fonctions de contact avec des clients ou des usagers, l'orientation sexuelle est plus prise en considération dans les grandes entreprises.
20. Il y a clairement une différence d'ouverture dans l'entreprise chez les répondants néerlandophones par rapport aux francophones.
Il est à noter que les hommes sont plus ouverts que les femmes.
Il n'y a en revanche pas de différence d'ouverture en fonction de la taille de l'entreprise.
On constate aussi que les personnes hautement qualifiées sont moins ouvertes que les personnes moins qualifiées. Les personnes hautement qualifiées tiennent ici le haut du tableau.
On remarque que l'on parle plus souvent de son orientation sexuelle avec son collègue direct ou avec son supérieur.
21. Environ 60% des répondants font état d'une légère amélioration après leur coming out.
Les femmes font moins état de cette amélioration que les hommes.
Les francophones constatent également plus nettement cette améliorations que les néerlandophones.
La taille de l'entreprise n'a pas d'influence sur les conséquences du coming out.
Les personnes hautement qualifiées ne constatent généralement pas de changement après leur coming out.
22. Dans les cas où il y a une détérioration du climat de travail après un coming out, un sentiment de malaise avec les collègues et les supérieurs est souvent signalé.
23. Plus d'un répondant sur deux tait son orientation sexuelle durant la phase d'intégration dans l'entreprise.
Ceci est d'autant plus vrai dans les grandes entreprises et se vérifie plus auprès des répondants francophones et des femmes.
L'emploi de termes neutres pour évoquer la vie privée est fréquemment utilisé de même que le fait d'éviter les questions personnelles.
24. Un peu moins d'un quart des personnes interrogées ressent de l'homophobie implicite ou indirecte. Pour 5% des répondants, une homophobie implicite se fait relativement souvent ressentir.
Il n'y a pas de différences selon le groupe linguistique ou le sexe.
L'homophobie implicite survient plus dans les grandes entreprises.
L'homophobie implicite survient de la même manière pour les deux

groupes linguistiques. Les rumeurs, les allusions et les moqueries sont très fréquentes.

Les réactions homophobes sont surtout le fait de collègues, de supérieurs directs et de cadres supérieurs mais pas de subordonnés.

25. L'homophobie explicite ou directe apparaît moins que l'implicite. Ce type d'homophobie concerne 12% des répondants.
Les répondants francophones en sont clairement plus victimes.
Cette situation se présente plus dans les grandes entreprises (50 travailleurs et plus).
Cette forme d'homophobie est plus signalée par les répondants avec un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et par les travailleurs plus âgés (45 ans et plus).
26. Bien que la majorité de l'homophobie explicite soit verbale au travail, on constate aussi des menaces et de la violence physique.
En Communauté française, l'homophobie explicite est surtout verbale.
En Flandre, il est plus fait état de menaces et de violences physiques.
On constate ici aussi que les collègues, supérieurs directs et cadres sont responsables de cette situation.
27. 17% des répondants en Flandre et 33,5% des répondants en Communauté française ont été témoins d'actes ou de réactions homophobes.
Les francophones sont plus nombreux à faire part de ces faits.
Ces actes se déroulent plus fréquemment dans les entreprises de plus de 50 travailleurs.
Les travailleurs plus âgés (45 ans et plus) en sont également plus témoins.
28. Environ 20% des répondants qui ont été victimes d'homophobie se sentent dépressifs suite à des réactions homophobes.
En moyenne, 50% des mêmes répondants font état de colère et de stress.
Les « 45 ans et plus » rapportent plus particulièrement un état dépressif consécutivement à de faits homophobes.
Les répondants francophones mentionnent, quant à eux, plus de la colère, de l'angoisse et se montrent plus prudents par la suite.
Les femmes rapportent qu'elles interviennent plus quand quelqu'un est victime d'homophobie.
29. La forme de discrimination la plus courante est la mise hors jeu en matière de promotion (12% des cas).
Les hommes sont plus touchés par les différentes formes de discrimination que les femmes.
Les répondants néerlandophones déclarent un peu plus que les répondants francophones qu'ils ne sont pas autorisés à suivre des formations et qu'ils perçoivent un salaire plus bas.
Les répondants issus d'entreprises de moins de 10 travailleurs sont moins concernés par ces formes de discrimination.
Les « 45 ans et plus » se plaignent surtout d'avoir raté des promotions.
30. Quand nous comparons le groupe d'enquête lesbigay avec un groupe de contrôle issu de la population en général (Study on Income and Living Conditions, Eurostat, Data Belgique, 2005), nous constatons que les

hommes qui ont répondu au questionnaire sont plus embauchés par les services publics, dans l'enseignement et dans les bureaux.

En outre, il y a clairement plus de spécialistes dans les professions intellectuelles et dans les sciences de la santé. Ceci vaut aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Il apparaît également que les lesbiens choisissent un secteur strictement réglementé et offrant plus de stabilité.

De plus, les lesbiens travaillent plus souvent dans des entreprises de plus de 50 travailleurs.

31. Selon notre modèle d'analyse (dans lequel nous avons contrôlé les effets des heures prestées, de l'ancienneté, de la taille de l'entreprise et de la position hiérarchique), il n'apparaît pas qu'il y ait des différences de salaire.

Ceci est valable tant pour les homosexuels masculins que pour les lesbiennes.

Ces dernières travaillent plus d'heures par semaine comparativement aux femmes hétérosexuelles.

La moyenne du total d'heures prestées pour l'activité principale et éventuellement l'activité secondaire est équivalente tant pour les hommes hétérosexuels que pour les hommes homosexuels.

* 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