

Résultats du Baromètre Autre Cercle - IFOP : **L'inclusion des LGBT dans le monde du travail** **Quand l'engagement crée la confiance**

Enquête menée par l'IFOP pour le compte de l'Observatoire de l'Autre Cercle

Consultation ouverte, réalisée du 16 octobre au 12 novembre 2017, auprès de 6 698 collaborateur.rice.s, hétérosexuel.le.s comme LGBT*, travaillant au sein des organisations du secteur public comme privé, signataires de la Charte d'Engagement LGBT Autre Cercle.

* Lesbiennes, Gays, Bisexuel.le.s, Transgenres

Quatre ans après le lancement de la « Charte d'Engagement LGBT », aujourd'hui signée par plus de 60 organisations (soit environ 900 000 collaborateur.rice.s en France), publiques comme privées, l'Autre Cercle a souhaité mesurer les ressentis et perceptions des questions LGBT au sein de ces organisations, tout en évaluant l'impact concret de la Charte.

Des LGBT en majorité visibles, mais pas auprès de tout le monde

LGBT comme hétérosexuel.le.s se sentent bien intégré.e.s au sein de leur organisation (à hauteur de respectivement 89% et 91%). D'ailleurs, quand il s'agit de se rendre visibles, 75% des hommes gays et bisexuels le font. Un pourcentage qui chute de 11 points chez les femmes, signe de l'existence d'un probable « double plafond de verre » dans le monde du travail pour les femmes lesbiennes et bisexuelles.

De plus, même si 73% des répondant.e.s se disent « à l'aise » face à un.e collègue gay ou lesbienne (et 64% face à un.e collègue transgenre), l'enquête montre qu'il ne s'agit pas d'une visibilité « universelle ». En effet, seul.e.s 9% des LGB sont aujourd'hui visibles auprès de leur service RH et 16% auprès de leur supérieur hiérarchique. Un résultat faible, qui s'explique peut-être par la crainte de subir des inégalités dans le déroulement de leur carrière (31% des LGBT se disent victimes de cette discrimination dans le secteur privé et 27% dans le public).

Invisibles au bureau de peur d'être discriminé.e.s, mais visibles dans la sphère privée

Près de la moitié des « invisibles » au travail considèrent que c'est une difficulté. Ce sentiment s'explique sûrement par certains résultats de l'enquête. En effet, afin de rester « invisibles » au bureau, ils sont 73% à ne pas parler de leur vie privée et 14% à faire croire qu'ils/elles sont hétérosexuel.le.s. D'ailleurs, ceux qui ne dévoilent pas leur orientation sexuelle au travail le font pourtant majoritairement dans la sphère privée. En effet, si 29% des LGBT sont invisibles au bureau, ce pourcentage tombe à 5% auprès de leurs amis et 13% auprès de leur famille.

La peur des discriminations peut expliquer cette volonté de rester invisible. En effet, force est encore de constater que les discriminations à l'encontre des homosexuel.le.s perdurent. Si, 9% des hétérosexuel.le.s déclarent avoir déjà constaté des discriminations à l'égard

d'homosexuel.le.s dans leur organisation, les principaux intéressés sont, quant à eux, près d'un tiers à le penser. Parmi les discriminations subies, on trouve les moqueries de la part des collègues (60%), les mises à l'écart de la part des collègues (31%) et les inégalités dans le déroulement de carrière (29%).

La signature de la Charte d'Engagement LGBT de l'Autre Cercle, un impact positif

60% des répondant.e.s savent que leur organisation a signé la Charte d'Engagement LGBT de l'Autre Cercle et 85% l'approuvent. Par ailleurs, la majorité des interviewé.e.s qui connaissent la Charte, constate que les engagements en faveur des LGBT qu'elle contient sont mis en place au sein de leur organisation. Et ils sont notamment près des deux tiers à constater l'existence d'actions de sensibilisation sur le thème de l'inclusion des LGBT auprès des personnels (63%) et des dirigeant.e.s (60%).

C'est pourquoi, si les dernières études¹ ont montré que seulement un tiers en moyenne des LGBT se rendaient visibles au travail, ce pourcentage grimpe à 71% au sein des organisations signataires de la Charte. Cet engagement a donc un rôle décisif dans la visibilité des LGBT au bureau. Plus d'un quart des LGBT considèrent en effet que la Charte a joué un rôle facilitateur dans ce sens.

« Ce 1^{er} Baromètre nous confirme l'importance d'un engagement formalisé des employeurs vis-à-vis des personnes LGBT. Le nombre élevé de répondant.e.s hétérosexuel.le.s nous indique aussi que les collègues sont attentifs à ce sujet. Cela vient s'opposer à la chape de plomb que trop de responsables continuent à laisser perdurer en s'abritant derrière une soi-disant vie privée qui ne les concerneraient pas », déclare Catherine TRIPON, porte-parole de l'Autre Cercle.

A propos de l'Autre Cercle

Créée en 1997, L'Autre Cercle est une association nationale de lutte contre les discriminations LGBTI (Lesbienne Gay Bi Trans et Intersexe) dont les valeurs sont le respect, l'humanisme, l'indépendance, l'engagement et le pragmatisme.

Elle œuvre pour un monde professionnel épanouissant, inclusif et respectueux des personnes dans toutes leurs diversités, quelle que soit leur orientation sexuelle ou identité de genre. Ses missions sont d'observer la situation, accompagner les acteurs et promouvoir les bonnes pratiques.

A propos de l'Autre Cercle et de ses réalisations : www.autrecercle.org

Contacts Presse :

- L'Autre Cercle : Catherine TRIPON – Tél. : 06 80 28 44 67 – @ : porteparole@autrecercle.org
- Agence Réplique – Isabelle Laville – Tél. : 01 40 86 31 53 – 06 25 47 18 03 - @ : ilaville@replique-com.com

¹ la Halde, le Défenseur des Droits ou l'Autre Cercle