

Léo
Lefrançois
15612256

SOCIOLOGIE DES INÉGALITÉS

« Inégalités dans le monde du travail pour les personnes LGBT »

En 2013, l'Agence pour les droits fondamentaux de l'Union Européenne, dans une étude consacrée à la vie des personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles et transgenres au sein de l'Union, a révélé que 20% des personnes LGBT françaises interrogées déclarent avoir été victimes de discrimination à l'embauche ou dans leur emploi au cours des 12 derniers mois. Le terme « LGBT » regroupe les personnes dont l'orientation sexuelle ou l'identité de genre diffère de la majorité de la population, autrement dit toute personne non-hétérosexuelle (c'est-à-dire n'étant pas attirée, ou du moins pas de façon exclusive, par les personnes du même genre qu'elle) ou non-cisgenre (c'est-à-dire ayant un genre différent de celui qui lui a été attribué à la naissance et par lequel elle a été construite socialement).

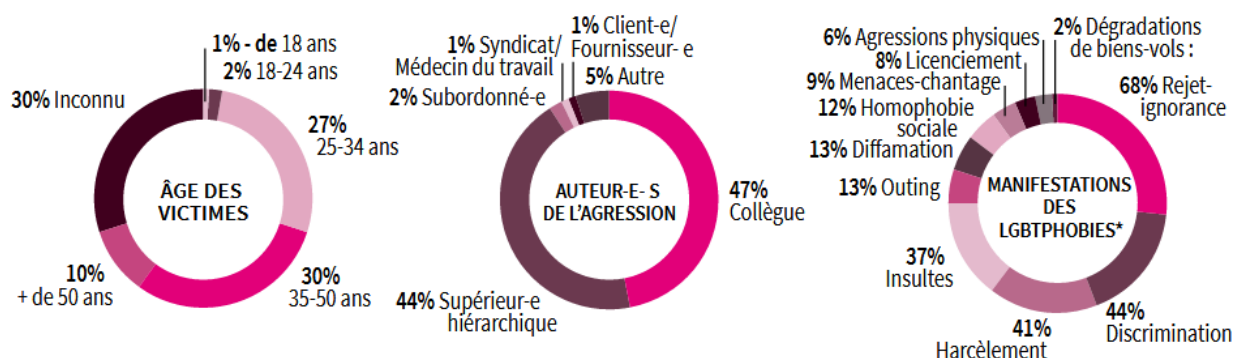
La question de l'homophobie, de la lesbophobie, de la biphobie ou de la transphobie au travail est un sujet peu abordé par la littérature sociologique, par les ONG, les syndicats ou même par les entreprises et les administrations elles-mêmes. Ce sujet apparaît ainsi comme une forme de tabou, relatif au caractère privé que constitue l'orientation sexuelle et l'identité de genre. La sphère professionnelle ne semble donc pas devoir se préoccuper de ce type de sujets.

Pourtant, les problématiques liées à la sexualité et au genre sont des sujets, certes d'ordre personnel, à caractère fortement politique, comme ont pu le noter les mouvements de la « deuxième vague » du féminisme du début des années 1960. Les relations sociales entre les individus sont caractérisées par des processus d'assignation et de hiérarchisation : les comportements s'écartant d'une norme définie par le groupe dominant deviennent stigmatisés et le groupe associé est marginalisé et invisibilisé. De fait, la lutte pour les droits LGBT, et notamment à partir des années 1970 en France, va donc s'effectuer autour d'une déconstruction de cette norme hétérosexuelle et « cisgenre ».

Alors que notre société semble aujourd'hui aller dans le sens d'une ouverture et d'une acceptation plus grandes des personnes LGBT, comment expliquer la persistance au sein de l'entreprise de multiples processus de discrimination, comment les caractériser et quelles sont les mesures mises en place afin de les supprimer ? Nous verrons dans un premier temps que ces LGBT-phobies sont multiples et revêtent des caractères très différents en fonction du contexte, par exemple en fonction du type de travail ou du genre des personnes concernées, dans un second temps nous étudierons dans une perspective plus sociologique la question de l'hétéronormativité comme processus silencieux de la constitution d'inégalités et dans un troisième temps nous évoquerons les mesures mises en place par les différentes instances (syndicats, associations, administrations, entreprises) afin de limiter voire supprimer ces inégalités.

I/ Harcèlement, marginalisation : des discriminations multiples

1) « DRH : Discrimination Rejet Harcèlement »



161 témoignages en 2015, correspondant à 142 cas, soit 12 % du total.

Figure 1 : Profil des victimes de LGBTphobies - Rapport annuel 2016 de SOS Homophobie

Même si la situation des personnes LGBT s'est nettement améliorée ne serait-ce que durant la dernière décennie, l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie et la transphobie restent très présentes dans le milieu professionnel. La question de l'homophobie dans le milieu du travail est un sujet relativement tabou encore aujourd'hui : considéré comme « relevant de la sphère privée », il n'est de fait qu'assez peu évoqué et est le plus souvent minimisé. On observe donc un phénomène d'« assignation à l'invisibilité » des personnes LGBT.

Dans un premier temps on observe une certaine crainte de la part des personnes LGBT de déclarer les actes homophobes, de peur que cette dénonciation ait des conséquences sur leur carrière professionnelle et également de peur de devoir révéler leur orientation sexuelle. Ainsi selon la fédération « L'Autre Cercle » luttant contre les discriminations LGBT dans les milieux professionnels, 85% des comportements homophobes dans l'entreprise n'entraînent pas de conséquences pour leurs auteurs. L'auto-censure effectuée par les personnes LGBT dans la simple révélation de leur orientation sexuelle est aussi très courante, ainsi, environ 25% des personnes LGBT ont observé une dégradation relative de leurs conditions de travail après leur dévoilement. Beaucoup restent au placard également parce qu'ils ne parviennent pas à se reconnaître comme réellement victimes d'actes LGBT-phobes ou parce qu'ils pensent que leur coming-out serait vécu comme une forme de « provocation ».

Les LGBT-phobies interviennent à tout moment de la vie professionnelle, ainsi, l'enquête « Homophobie dans l'entreprise » réalisée par la HALDE (Haute Autorité de la Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) (dissoute en 2011) révèle que 12,7% des personnes LGBT ont déjà été interrogée sur leur orientation sexuelle ou leur identité de genre durant un entretien d'embauche et que 88% des salariés LGBT interrogés ont au moins une fois été témoins ou victimes d'homophobie dans l'ensemble de leur parcours professionnel. Cette homophobie est d'ailleurs beaucoup plus ressentie dans certains corps de métiers, et souvent dans des secteurs où ils sont à priori plus souvent assignés en raison des valeurs « féminines » attachées à ces derniers (service à la personne, enseignement ...).

Comme nous auront l'occasion de le voir tout au long de ce dossier, l'homophobie n'est pas un phénomène explicitement avoué : il s'agit d'un ensemble de comportements individuels souvent favorisés par une dynamique de groupe qui va faire perdurer un climat intolérant. Ainsi, comme nous pouvons le voir sur le graphique ci-dessus (Figure 1), 68% des victimes de LGBT-phobies témoignent d'un rejet ou d'une ignorance, les agressions plus « explicites », comme l'agression physique (6%) ou le licenciement (8%) sont nettement moins présentes. Ces manifestations viennent dans un premier temps des collègues de travail (47%) puis d'un supérieur hiérarchique (44%).

Par ailleurs l'étude « Moins égaux que les autres ? Orientation sexuelle et discrimination salariale en France » réalisée par Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi du Centre d'Etude des Politiques Economiques, suggère que les salariés homosexuels (du privé) gagnent en 6,5% de moins que les salariés hétérosexuels.

2) Le cas de la lesbophobie : la double peine

Dans les représentations actuelles de situations de relations homosexuelles, les hommes prennent une place très importante et les femmes sont régulièrement marginalisées voire totalement oubliées. De fait le terme de « lesbophobie », c'est-à-dire une haine et une intolérance manifestée à l'égard d'une femme ayant une préférence pour les femmes, n'est réellement apparu que dans les années 1990. À travers cette notion va alors se conjuguer la dimension du sexisme et de l'homophobie : les inégalités s'additionnent et « font système », de ce fait une femme lesbienne pourra être discriminée non seulement en raison de son genre mais également en raison de son orientation sexuelle. De ce fait cette plus grande exposition à l'intolérance rend plus compliqué les coming-out et en particulier dans le monde du travail : deux femmes lesbiennes sur trois cachent leur homosexualité au travail contre un homme homosexuel sur deux selon la fédération d'associations « L'Autre Cercle ».

Dans son enquête sur la visibilité des lesbiennes et la lesbophobie de 2015, l'association SOS Homophobie rapporte que sur les 7126 enquêtées, 447 ont évoquées avoir subies de la lesbophobie dans leur travail, ce qui en fait le troisième contexte le plus cité. La moquerie, l'incompréhension et le rejet sont les manifestations les plus souvent rapportées (respectivement 48%, 36% et 36% des enquêtées) et viennent principalement d'un collègue (63%) ou d'un supérieur hiérarchique (36%) généralement masculin (42%). Ce qui ressort de cette étude mais également de précédents autres rapports est le caractère souvent inconscient de ces actes lesbophobes qui apparaissent généralement comme anodins, pour les auteurs comme pour les victimes : ils n'apparaissent ainsi pas comme étant juridiquement répréhensibles et sont souvent considérés tout au plus comme de simples « (mauvaises) blagues ».

Line Chamberland et Julie Thérout-Séguin, qui ont travaillé en 2009 sur les personnes gaies et lesbiennes dans le milieu du travail au Québec dans le cadre d'une étude par questionnaire, insistent spécifiquement sur le « genre inversé comme marqueur de l'identité lesbienne » : « *Ainsi, les femmes qui projettent une allure masculine ou qui sont perçues comme telles à cause des vêtements et autres accessoires liés à leur fonction de travail, ou parce qu'elles se consacrent à des tâches manuelles considérées comme exigeantes sur le plan physique, seront étiquetées comme lesbiennes, parfois à tort, ou éveilleront des soupçons dans ce sens* ».

II/ Tabou, virilisme et hétéronormativité au sein de l'entreprise : des processus d'assignations cachés

1) L'entreprise comme empreinte d'une société virile et hétéronormée

Les notions de masculinité et de féminité, c'est-à-dire l'ensemble des normes que l'on associe au sexe masculin et féminin, de même que la notion de virilité, sont des constructions sociales. Dans son article « Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations. Le point de vue des cadres homosexuel-le-s », Christophe Falcoz rappelle que cette construction s'est imposée à travers l'histoire grâce à trois grands domaines : l'armée, le sport et la médecine. Ces trois « champs » ont permis de construire une image de l'homme, dominant, fort, endurant, et par la même de construire ce qui était déviant, laid et repoussant, à savoir une absence de virilité et une attirance pour le même sexe. Il reprend ainsi largement les thèses de Jonathan Ned Katz, qui lui s'inspire très largement des

thèses de Michel Foucault, sur la « construction de l'hétérosexualité » qui va selon lui s'observer dès le 20^{ème} siècle

De ce fait, Christophe Falcoz voit dans l'entreprise une continuité de ces 3 domaines, et notamment du domaine militaire, notamment en se focalisant dans sa démonstration sur la profession des cadres. La notion de « virilité » revêt un caractère moderne en se personnifiant en un homme cadre, serviteur de son entreprise et commandant de ses employés, dégageant un courage et une ténacité. L'étude des modèles industriels comme le taylorisme ou le fordisme, notamment avec le travail à la chaîne, nous permet de mettre en exergue une certaine discipline des corps au service de l'appareil productif.

Si aujourd'hui une analyse des industries du 19^{ème} siècle paraît désuet, on retrouve également ce genre de valeurs dans les méthodes de management modernes au sein des entreprises du secteur tertiaire. L'entrée dans un système capitaliste va progressivement diffuser les notions de réussite individuelles, et donc la capacité de certaines personnes à dépasser d'autres, par leur propre force physique et morale : on retrouve ici la notion de « *self-made man* » très plébiscité par l'*american way of life*. On peut retenir la thèse de Christophe Dejourné pour expliquer l'exacerbation de cette virilité au travail. Il postule que « la virilité est avant tout une défense contre la souffrance au travail », ainsi ce « cynisme viril » des cadres est avant tout un mécanisme de défense collectif contre l'exclusion ou l'échec. La virilité se montre donc comme la capacité à s'adapter à l'entreprise en y appliquant les directives hiérarchiques, en se taisant, et en participant pleinement aux mécanismes de violences symboliques. La crainte en se positionnant contre tout cela serait de perdre cette fameuse virilité et être associé à l'image de quelqu'un qui « n'en a pas », voire une « femme » ou un « pédé ». Pour Christophe Falcoz, l'Entreprise est une autre « maison-des-hommes » (concept de Daniel Welzer-Lang repris de Maurice Godelier), c'est-à-dire une institution dans laquelle va se construire la masculinité et la virilité au travers l'apprentissage de rites afin de se différencier de la féminité : les différentes montées dans la hiérarchie de l'entreprise seront autant d'épreuves et de rites de passage afin de récompenser des manifestations de virilité et de masculinité. On peut donc observer une forme de « carrière virile » au travail dont l'objectif est de libérer l'homme de la soumission à la virilité pour lui permettre de l'appliquer sur d'autres.

2) Epreuves et stratégies face à l'homophobie

Afin de ne pas être confronté à l'homophobie au travail, il est très fréquent de certaines personnes décident de ne pas en parler volontairement. Va donc ici se créer une « stratégie de masques » où l'individu va adopter un certain nombre de stratégies afin de limiter la stigmatisation et se conformer le plus possible au modèle dominant. Cette stratégie complexe impose de devoir régulièrement modifier son image en fonction de son interlocuteur. Erving Goffman décrit parfaitement ce processus dans son ouvrage *Stigmate, les usages sociaux des handicaps*, publié en 1963 : « au cours des contacts mixtes, l'individu affligé d'un stigmate, a tendance à se sentir "en représentation", obligé de surveiller et de contrôler l'impression qu'il produit, avec une intensité et une étendue qui, supposé-t-il, ne s'imposent pas aux autres ». Ainsi ces masques prennent différentes formes : s'inventer un partenaire du sexe opposé, dire que l'on est célibataire, adopter un comportement « hétérosexuel » cliché ou même encore adopter un comportement homophobe. On retrouve également fréquemment au sein des entreprises un coming-out effectué uniquement auprès de collègues eux aussi homosexuels, soit parce que ceux-ci sont déjà « hors du placard » soit parce que les individus parviennent à reconnaître les stratégies de dissimulations chez l'autre.

Au sein du travail, on note que l'homophobie vient plus généralement d'un supérieur hiérarchique ou d'un potentiel concurrent à un poste. De fait, bien que ce phénomène d'intolérance soit présent dans l'ensemble de la société et que l'entreprise n'en est qu'une composante, on y retrouve au travail une dimension de « pouvoir » : l'homophobie est utilisée pour ramener un individu à sa situation au

sein d'une hiérarchie ou pour le qualifier inapte à une tâche ou un poste qui ne serait pas fait pour lui, en raison précisément d'une absence de virilité.

Par ailleurs il serait une erreur grave de considérer que l'homophobie en entreprise, comme d'ailleurs dans l'ensemble de la société, ne résulte que d'un processus conscient. Les manifestations d'« hétérocentrisme », c'est-à-dire des situations où la norme hétérosexuelle n'est envisagée que comme la seule possibilité, sont fréquentes et n'ont, à priori, pas d'intentions malveillantes, puisqu'elles résultent d'une construction sociale. Ainsi, ce sont souvent dans certains événements de l'entreprise mêlant vie publique et vie privée que les personnes LGBT manifestent un certain malaise, notamment vis à vis des questions qui pourraient leur être posées (vie de couple, enfants etc ...).

III/ Politiques antidiscriminatoires, méthodes de management, investissement des syndicats et de l'Etat

1) Les recommandations du Défenseur des droits

Un véritable manque de formation et d'information semble entourer le sujet des discriminations LGBT au travail. Afin de tenter de pallier à ce problème, le Défenseur des droits, autorité constitutionnelle indépendante mise en place en 2008 en remplacement notamment de la HALDE et chargé de défendre les citoyens face aux administrations ou encore de lutter contre toutes les formes de discriminations, a publié un guide à l'usage des employés et des entreprises intitulé « *Bonnes pratiques : prévenir l'homophobie au travail et créer un climat inclusif pour les salariés et agents LGBT* ».

Le Défenseur des droits incite notamment les entreprises à communiquer sur leur engagement. En effet, selon un rapport de 2012 du réseau IMS-Entreprendre, seulement 7% des entreprises ayant mis en place des politiques de diversité et contre les LGBT-phobies le précisent explicitement. Aussi pour les entreprises qui ne se seraient pas encore engagés, l'autorité propose la signature d'une charte ou d'un guide de bonne conduite afin de formaliser l'engagement et l'inscrire sur le long terme, comme Air France/KLM, Casino ou encore Orange.

Autre proposition, le guide propose également de travailler concrètement avec les salariés à des actions pour lutter contre l'homophobie en sein de l'entreprise, notamment en créant des groupes de travail ou en interrogeant directement les salariés sur leur ressenti. Le but étant de visibiliser les éventuelles discriminations et de les crédibiliser à travers une étude approfondie au sein de l'entreprise. À la suite de ces enquêtes de terrain, elle pourra prendre un certain nombre de décisions dans sa politique de ressources humaines : avoir un langage plus inclusif, s'assurer de l'égalité de traitement des salariés par exemple avec les congés payés liés à une adoption ou un mariage etc ... Parler et banaliser la question LGBT est essentiel pour lutter contre les LGBT-phobies, ainsi, organiser des journées de formation, engager un dialogue avec une institution tierce (syndicats ou associations LGBT) ou mettre en place des mécanismes de sanctions clairs et précis face à des comportements intolérants sont des actions plébiscitées par le Défenseur des droits.

Toutes ces actions doivent s'inscrire dans le temps pour obtenir de réels résultats, les structures de travail précédemment évoquées assurent cette pérennité. La promotion de ces initiatives à l'extérieur par le biais de campagnes de communication, de colloques ou de participation à des études, permet d'inciter d'autres entreprises à prendre à leur tour des mesures concrètes.

2) Implication des syndicats et applications concrètes dans les entreprises

Les deux grands syndicats CGT (*Confédération générale du travail*) et CFDT (*Confédération française démocratique du travail*), plutôt marqués à gauche, publient régulièrement des guides à l'usage des entreprises et des employés dans le but d'améliorer l'intégration des personnes LGBT dans le monde du travail.

La CGT s'est dotée dès 1996 d'un collectif destiné à lutter contre l'homophobie au sein des entreprises, ce collectif sera élargi en 2010 à l'ensemble des discriminations visant les personnes LGBT. Le collectif s'organise en 5 volets : « *renforcement des capacités d'intervention des organisations et militants CGT dans la lutte pour l'égalité des droits des personnes LGBT, renforcement de la dynamique de mobilisation pour la promotion et la défense des droits des LGBT, information des publics LGBT sur l'action syndicale en leur faveur, renforcement de la dynamique de coopération entre réseaux associatifs et syndicats et renforcement de la dimension européenne du mouvement de défense des droits des LGBT* ». Le syndicat s'est régulièrement engagé en s'associant avec de nombreuses associations LGBT (spécifiquement SOS Homophobie) notamment durant les manifestations (Marche des Fiertés, Existrans, EuroPride, WorldPride), les événements militants (Gay Games, Out Games) ou encore les conférences européennes et internationales sur le thème des discriminations LGBT. Par ailleurs, en 2008, la lutte contre l'homophobie est inscrite dans le document d'orientation de son 48^{ème} congrès. La CGT a également effectué de nombreux travaux de formation au sein de ses différentes fédérations (cheminots, éducation, recherche, culture, postes et télécommunications ...) pour sensibiliser aux problèmes des discriminations LGBT dans le monde de l'entreprise.

De son côté, la CFDT insiste également sur son engagement historique aux côtés des organisations LGBT. Le syndicat revendique un engagement depuis les années 90, en évoquant notamment son combat pour l'ouverture du PACS aux couples de même sexe. Il a récemment signé un partenariat avec le RAVAD (Réseau d'aide aux victimes d'agression et de discrimination), qui porte assistance aux victimes d'agressions et de discriminations en raison de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle. La CFDT évoque notamment la notion de « plafond de roses » pour évoquer les freins au développement de carrière subis par les personnes LGBT, qui est donc l'équivalent du « plafond de verre » subi par les femmes. La confédération invite au dialogue social pour faire avancer les droits, notamment au niveau de la branche d'activité, en imposant la condition d'une « *égalité de traitement entre tous les salariés* » et d'une « *prévention des discriminations* » dans les accords, mais également au niveau de l'entreprise en négociant des « *mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle* ». Elle rappelle également sa capacité en tant que syndicat à se porter partie civile dans le cadre d'un procès pour défendre des salariés victimes de discriminations. Elle effectue aussi, comme la CGT, un certain nombre de campagne de sensibilisation : en Loire-Atlantique, la fédération locale avait édité des affiches et des tracts « Stop à l'homophobie au travail » notamment destinée aux ouvriers du bâtiments.

Il existe de nombreux exemples de mesures prises par certaines entreprises pour lutter contre les LGBT-phobies en leur sein. Nous pouvons par exemple retenir les avancées de Air-France/KLM qui s'est engagé dans son document de référence 2012 et dans sa Charte sociale et éthique, à « lutter contre les discriminations à l'encontre des salariés LGBT » et « à ne faire aucune discrimination sur le critère de l'orientation sexuelle ». Eau de Paris a, de son côté, signé la charte de la fédération l'Autre Cercle, demandant aux entreprises de s'engager sur 4 points (favoriser l'intégration des collaborateurs LGBT, veiller à l'égalité des droits et de traitement, soutenir les victimes de propos discriminatoires et mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel). La charte est aujourd'hui signée par 14 entreprises. Le rapport annuel 2016 de SOS-Homophobie évoque également la lutte de l'association COMIN-G, née en 2004, luttant contre les LGBTphobies au sein des ministères économiques et financiers : en 2015, l'association est parvenue à faire adopter « dix engagements contre l'homophobie » par ces ministères, à la suite de groupes de travail réunissant organisations syndicales et administration. De nombreuses grosses entreprises, comme le Groupe Volvo ou Orange, ont élaboré un « code de conduite » où est condamné toute discrimination concernant l'orientation sexuelle.

Conclusion

L'entreprise, en raison de sa hiérarchie et de ses jeux de pouvoirs, est un indicateur intéressant pour mesurer les LGBT-phobies voire même l'ensemble des discriminations subies ou pratiquées dans la société. La compétition, la concurrence et le dépassement de soi au travail pousse à l'élimination de ses adversaires et amène à des comportements hétéronormé et viriliste. Mais l'ensemble de ces comportements restent inconscients et résultent avant tout d'une construction sociale, poussant à adopter des réactions normées. Ces comportements normés se conjuguent et s'ajoutent au sexisme dans la lesbophobie. L'ensemble des LGBT-phobies restent le fait de collègues ou de supérieur hiérarchique, très souvent masculins. Afin de pallier à ces discriminations, l'Etat, à travers le Défenseur des Droits, ou auparavant la HALDE, intervient pour inciter les entreprises à s'intéresser à cette problématique et à adopter des positions claires, notamment à travers un dialogue entre salariés et supérieurs hiérarchiques, ou la signature d'engagements écrits. Les syndicats, ainsi que les associations de défense des droits LGBT dans le milieu de l'entreprise, ont un rôle essentiel dans leurs capacités à défendre le salarié face à d'éventuelles crispations de ses supérieurs ou de ses collègues, et à engager un dialogue social et/ou une lutte pour la reconnaissance de ses droits.

Dans une perspective plus critique, nous pouvons regretter le manque de statistiques concernant la transphobie dans le milieu du travail, et de fait, le non-traitement de cette problématique dans ce dossier, les chiffres mélangeant souvent ensemble les personnes LGBT. Le sujet reste encore plus tabou et, même si les statistiques concernant l'acceptation des personnes trans sont encourageants (Le 5^{ème} baromètre de la perception des discriminations au travail montre par exemple que 89% des salariés du public et 86% des salariés du privé accepterait d'utiliser le nouveau prénom d'usage choisi par la personne trans), la transphobie reste extrêmement présente dans la société et de fait, on peut l'imaginer, dans l'entreprise, tant certaines problématiques à priori privée peuvent empiéter sur la vie professionnelle (changement d'état civil, transition, notion de « passing » devant les clients, etc ...).

Table des matières

I/ Harcèlement, marginalisation : des discriminations multiples

- 1) « DRH : Discrimination Rejet Harcèlement »
- 2) *Le cas de la lesbophobie : la double peine*

II/ Tabou, virilisme et hétéronormativité au sein de l'entreprise : des processus d'assignations cachés

- 1) *Stéréotypes de genre et assignation*
- 2) *Epreuves et stratégies face à l'homophobie*

III/ Politiques antidiscriminatoires, méthodes de management, investissement des syndicats et de l'Etat

- 1) *Les recommandations du Défenseur des droits*
- 2) *Implication des syndicats et applications concrètes dans les entreprises*

Bibliographie

Chauvin Sébastien, Lerch Arnaud, *Sociologie de l'homosexualité*, Paris, La Découverte, « Repères », 2013, p. 33-34.

Défenseur des droits, *Bonnes pratiques : prévenir l'homophobie au travail et créer un climat inclusif pour les salariés et agents LGBT*, 2013, 10 p.

Falcoz Christophe, « Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations. Le point de vue des cadres homosexuel-le-s », *Travail, genre et sociétés*, 2/2004 (N° 12), p. 145-170.

Falcoz Christophe, Becuwe Audrey, « La gestion des minorités discréditables : le cas de l'orientation sexuelle », *Travail, genre et sociétés*, 1/2009 (N° 21), p. 69-89.

Maurin Louis, « L'homophobie se dévoile dans l'entreprise », *Alternatives économiques*, 6/2008 (n°270), p. 46-46.

SOS Homophobie, *Rapport sur l'homophobie*, 2016 (N°20), p. 132-138.