

DISCRIMINATION SALARIALE À L'ENCONTRE DES HOMOSEXUELS : DE QUOI ET DE QUI PARLE-T-ON ?

Laurent Toulemon *

Pour la première fois à partir de données françaises, Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi tentent de mesurer les discriminations salariales selon l'*« orientation sexuelle »* des salariés. Les auteurs mettent en évidence un écart de salaire pour les hommes vivant en couple de même sexe : par rapport aux hommes en couple non marié, leur salaire est inférieur de 6 %, *« toutes choses égales par ailleurs »*, et de 8 à 10 % par rapport aux hommes mariés. Pour les femmes, on observe un écart faible, mais plutôt positif : leur salaire est légèrement supérieur à celui des femmes en couple non marié (de 0 à 2 %) et, contrairement aux hommes, le mariage est associé à des salaires plus bas ; les femmes en couple de même sexe gagnent entre 0,5 % et 4 % de plus que les femmes mariées (résultats synthétisés dans le tableau 6 de l'article).

Comme dans toutes les études de ce type, l'écart résiduel de salaire observé entre les personnes vivant en couple de même sexe ou en couple de sexes différents, une fois pris en compte les facteurs explicatifs du salaire, est interprété comme résultant, au moins partiellement, d'une discrimination : c'est la suspicion de discrimination, à défaut d'une autre explication plausible. Ainsi mesurée, elle est probablement plus élevée pour ceux qui sont identifiés par les employeurs, et on ne sait pas si les employeurs connaissent l'*« orientation sexuelle »* de tous leurs employés ; elle serait plus faible si l'on incluait des variables de contrôle additionnelles sur les choix de secteurs professionnels, mais ceux-ci peuvent être considérés comme endogènes à la discrimination. On peut aussi envisager d'autres facteurs non observés. Les écarts de salaire peuvent résulter de choix de vie et de carrière corrélés à l'orientation sexuelle sans découler d'une discrimination de la part des employeurs. Un autre facteur non observé est l'état de santé : comme l'écrivent les auteurs, l'absentéisme est plus important parmi les salariés séropositifs au VIH ou malades du sida. On peut faire l'hypothèse que les employeurs anticipent une productivité plus faible des salariés identifiés comme homosexuels, ce qui

expliquerait la discrimination salariale envers les « gays » ; à l'inverse, leur salaire plus faible en moyenne pourrait s'expliquer par l'absentéisme de certains d'entre eux (qui auraient seuls des salaires plus faibles) et non par leur orientation sexuelle. En l'absence d'information sur l'absentéisme, on peut supposer que le groupe identifié ici (des homosexuels vivant en couple) subit pour cette raison une discrimination statistique. En intégrant un nombre suffisant de variables explicatives, on ne peut jamais être sûr d'avoir pris en compte tous les facteurs possibles de variation, mais on peut raisonnablement interpréter la différence de salaire observée entre les personnes vivant en couple de même sexe ou de sexes différents comme une bonne approximation de la différence *« toutes choses égales par ailleurs »*, que l'on nomme discrimination. C'est ce que font les auteurs, charge à d'autres de vérifier si certains facteurs ont été oubliés.

La construction des groupes des « gays » et « lesbiennes », également discutée en détail, soulève plusieurs questions de méthode, qui restent ouvertes et seront discutées ici. Comment définir ces groupes pour en mesurer ensuite le niveau de salaire ? Comment définir et repérer les « couples » de même sexe ? Comment améliorer le système de collecte de la statistique publique pour mieux repérer les groupes victimes de discrimination ?

La construction du groupe des gays et lesbiennes

Les auteurs identifient les gays et les lesbiennes de manière indirecte, comme des paires d'adultes de même sexe vivant dans un même logement, sans autre adulte, éventuellement avec un ou

* Ined. Ce commentaire se fonde en grande partie sur la discussion d'une version précédente de l'étude commentée au séminaire Politiques antidiscriminatoires du Ceri (Centre d'études et de recherches internationales de Sciences-Po). Je remercie la rédaction d'Économie et Statistique de m'avoir donné accès aux commentaires des lecteurs anonymes.

Rappel :

Les jugements et opinions exprimés par les auteurs n'engagent qu'eux mêmes, et non les institutions auxquelles ils appartiennent, ni *a fortiori* l'Insee.

plusieurs enfants. Ces paires d'adultes ne sont pas repérées à l'enquête *Emploi* comme vivant en couple, mais comme des « amis ». Pour augmenter la spécificité de ce critère et inclure le moins de « faux homosexuels » possible, les auteurs rajoutent cinq critères :

- Un critère de nationalité, pour éviter les cohabitations liées à la migration récente : les deux adultes doivent être français ;
- Un critère de profession, pour exclure les situations connues pour être associées à des colocations : aucun des adultes ne doit être étudiant, agriculteur, apprenti ou retraité ;
- Un premier critère d'âge, pour éviter les situations de transition vers l'âge adulte : le plus jeune adulte doit avoir plus de 27 ans, le plus âgé plus de 30 ans ;
- Un second critère d'âge, qui exclut les personnes âgées de plus de 60 ans ;
- Enfin, un critère de revenu : le revenu du ménage doit dépasser 1 000 € / mois.

Le but de ces contraintes est d'exclure les « cohabitations économiques » ou liées aux conditions de l'exercice de l'activité professionnelle. Elles ne sont pas discutées dans l'article mais justifiées par la volonté de se restreindre à des personnes partageant le même toit sans avoir *a priori* d'autre raison que le souhait de vivre en couple homosexuel. La première contrainte consistant à exclure les personnes seules, les ménages de plus de deux adultes ou, quand il y a deux adultes, ceux qui sont codés par les enquêteurs comme « en couple », renvoie à l'image de la vie affective des homosexuels dans la statistique publique et dans cet article : d'une part, les ménages de plus de deux adultes ne sont pas considérés comme des communautés affectives telles que, si les adultes sont de même sexe, on puisse supposer qu'ils sont unis par des liens sexuels ; par contre, une paire d'« amis » qui ne sont ni jeunes, ni vieux, ni étrangers, ni très pauvres, et qui n'exercent pas une profession pour laquelle les contraintes de logement sont fortes, sont réputés être gays ou lesbiennes. D'autre part, et de manière apparemment paradoxale, les personnes repérées comme vivant en couple sont également exclues.

La déclaration de la vie en couple homosexuel dans les enquêtes

Avant 2003, le mode de collecte ne permettait pas à un couple de même sexe d'être reconnu comme tel par l'enquête *Emploi* : les instructions aux enquêteurs imposaient que les conjoints d'un couple soient de sexes différents. Lors de la rénovation de 2003, cette contrainte a disparu, mais la procédure de collecte ne prévoit pas de question de vérification en cas de déclaration de couple de même sexe. Or il suffit d'une erreur sur le sexe d'un des partenaires pour créer un couple « faussement de même sexe ». Les auteurs ont eu accès aux prénoms des personnes vivant « en couple de même sexe » d'après l'enquête *Emploi* et montrent que, dans un tiers de ces cas, les conjoints sont de sexes différents et qu'il y a eu une erreur sur le sexe d'un des conjoints. Ce pourcentage peut paraître élevé, mais il découle du fait qu'on s'intéresse à une population de taille très restreinte : un très faible taux d'erreur sur le sexe suffit à générer une proportion importante de « faux homosexuels ». Ce problème se rencontre également dans les études menées dans d'autres pays. Ils considèrent donc que la spécificité de ce critère est insuffisante : les « couples faussement homosexuels » sont trop fréquents. Les auteurs choisissent alors le critère d'« ami », c'est-à-dire, en pratique, l'absence de lien familial, professionnel ou de sous-location, pour repérer les couples de même sexe. Mais le terme « ami » est très peu précis, et des colocataires ou des amis qui partagent le même logement se déclarent « amis » dans l'enquête *Emploi* sans pour autant former un couple. En anglais, les termes de *roommate* et *partner* distinguent le « camarade de chambre » du « partenaire », le dernier qualificatif évoquant seul une vie de couple. Malgré les précautions prise par les auteurs pour restreindre le champ à des paires d'amis qui n'ont pas de motivation probable apparente à vivre ensemble dans le même logement sans vivre en couple, leur affirmation selon laquelle « l'ensemble des filtres permet d'éliminer la plupart des cohabitations économiques » est une pétition de principe invérifiable avec les informations disponibles. L'argument selon lequel les amis ont peu d'enfants et sont rarement mariés, à l'instar des couples homosexuels, ne suffit pas à prouver qu'ils vivent tous en couple homosexuel.

Malheureusement, l'enquête *Contexte de la sexualité en France* de 2006 ne contient pas une information suffisamment précise sur les logements pour identifier les amis qui vivent ensemble sans être en couple. L'enquête *Famille et logements*, réalisée par l'Insee dans le cadre du recensement de 2011, permet de répondre à cette question, puisqu'elle identifie d'une part les conjoints de même sexe habitant le même logement et, d'autre part, l'ensemble des habitants des logements où a lieu l'enquête, mais elle ne mesure pas les salaires.

L'encadré 2 de l'article montre que la discrimination apparente est plus faible quand on l'observe pour les couples de même sexe repérés comme conjoints, mais l'on aimerait savoir ce qu'il en est pour les couples de même sexe validés par le critère des prénoms : certains couples homosexuels vivant dans le même logement peuvent préférer se déclarer « amis » que « conjoints », mais tous les couples homosexuels validés par le critère des prénoms correspondent à la cible recherchée. Il était aussi envisageable de regrouper ces couples avec les amis pour augmenter et améliorer l'échantillon des gays et lesbiennes.

Discrimination statistique et estimation indirecte

Les auteurs décrivent la discrimination statistique opérée par certains employeurs qui supposent que les homosexuels auraient une productivité plus faible et infèrent de certaines informations sur leurs employés leur « orientation sexuelle ». Cette discrimination statistique se reflète dans le repérage statistique des homosexuels mis en œuvre dans l'article : vivre ensemble dans le même logement avec une personne du même sexe, sans raison économique, entraîne une « présomption d'homosexualité ».

Si les colocataires *stricto sensu* ou « amis non partenaires » ne subissent pas de discrimination salariale, l'imprécision du ciblage retenu pour déterminer la population étudiée entraîne une sous-estimation de la discrimination : dans ce groupe identifié, seuls les « vrais » homosexuels seraient discriminés, et ils le seraient davantage que l'ensemble. À l'inverse, la discrimination statistique pourrait s'étendre à d'autres groupes de population, et notamment aux adultes de

plus de 27 ans ne vivant pas en couple, trop peu « installés » pour vivre seuls ou en couple hétérosexuel ; elle pourrait même ne pas être spécifiquement focalisée sur les homosexuels : ce serait l'absence de vie en couple qui entraînerait une prévention de la part des employeurs, et non l'orientation sexuelle. Sous cette hypothèse, l'estimation de la discrimination ne serait pas sous-estimée, et elle pourrait même être surestimée si les « faux homosexuels » étaient davantage discriminés que les « vrais ». Enfin, si les critères de choix statistique des auteurs étaient les mêmes que ceux des employeurs qui pratiquent la discrimination statistique, ils mesureront précisément une discrimination dont on pourrait raisonnablement présumer qu'elle serait orientée contre les homosexuels.

En l'absence d'information précise disponible en France sur les relations intimes entre amis résidant dans le même logement, on ne peut donc que suivre les auteurs dans leurs choix, mais l'interprétation doit rester prudente : il faut rappeler que le groupe identifié par leur méthode peut inclure une proportion non négligeable d'« amis » habitant ensemble sans former un couple, et s'interroger sur les discriminations salariales dont ce groupe pourrait faire l'objet.

Orientation sexuelle et vie en couple

Comme l'écrivent les auteurs, en citant un résultat issu de l'enquête *Contexte de la sexualité en France* de 2006, seuls un quart des hommes et un cinquième des femmes ayant eu des relations homosexuelles dans les 12 mois déclarent vivre en couple de même sexe. Si l'on identifie le groupe des gays et des lesbiennes aux personnes qui ont eu des relations homosexuelles au cours des 12 derniers mois, la sensibilité de la méthode est donc faible : la grande majorité de la cible échappe à l'observation. Dans la mesure où les employeurs n'ont pas d'information précise sur les personnes qui partagent éventuellement le logement de leurs salariés, le groupe des homosexuels vivant seuls pourrait faire l'objet d'une discrimination du même ordre que celle à l'encontre des homosexuels vivant en couple. Mais il est tout aussi rationnel de supposer que pour ceux qui ne vivent pas en couple, la discrimination est plus faible (parce que leur homosexualité est plus facilement cachée), ou qu'elle est

plus forte (parce qu'elle n'est pas associée à la stabilité que confère la vie en couple). Étendre la question de la discrimination salariale aux homosexuels vivant seuls est donc impossible avec les données existantes. Ici encore, on ne peut que suivre les auteurs dans leur choix de se restreindre aux homosexuels en couple, mais l'interprétation des résultats oublie que seule une minorité de gays et lesbiennes sont repérés comme tels dans l'article.

Comment améliorer la collecte de données ?

Les auteurs ont tiré le meilleur parti des données disponibles, mais ces données pourraient être améliorées à l'avenir, et cela dans trois directions. Premièrement, on pourrait introduire une question de validation dans l'enquête *Emploi* permettrait de confirmer, dans le cas d'un couple où les conjoints sont de même sexe, que la relation qui les unit est bien homosexuelle, ou de corriger le codage du sexe d'un des conjoints s'il est erroné. Grâce aux vérifications des auteurs, on constate que, parmi les 1,8 % de couples de même sexe, un tiers sont des « faux homosexuels » car il y a une erreur de codage du sexe d'un des conjoints. Une extrapolation directe conduit donc à 0,3 % de personnes vivant en couple pour lesquelles le sexe est erroné dans le fichier de l'enquête *Emploi* en continu (bien que l'échantillon soit constitué de personnes de l'échantillon « sortant », interrogées pour la sixième fois). Cela permettrait de repérer plus précisément les couples se déclarant de même sexe, et également de faire bénéficier de cette correction l'une des variables les plus utilisées dans les exploitations de l'enquête ; la quasi-totalité des erreurs seraient ainsi corrigées facilement, pour les personnes vivant en couple.

Par ailleurs, on pourrait inciter les personnes vivant en couple à se déclarer comme telles. La question est ici plus délicate : comment demander aux « amis » s'ils sont en couple ? La question n'est pas toujours simple (les *roommates* peuvent se faire *partners* à l'occasion, les conjoints peuvent ne pas vivre en permanence dans le même logement) et il faudrait choisir une formulation qui ne paraîsse pas incongrue. Dans le questionnaire de l'enquête *Famille et logements* de 2011, rempli par les personnes en même temps que les bulletins du recensement,

le conjoint est nommé « la personne avec laquelle vous êtes en couple (conjoints(e)/ami(e)) » et l'on demande de confirmer s'il s'agit d'un homme ou d'une femme, sans que la question ait été jugée indiscrète. On pourrait aussi préciser simplement les réponses possibles concernant le lien : « ami, à l'exclusion des relations de couple » et « conjoint, y compris conjoints de même sexe » pour limiter l'ambiguïté des modalités proposées.

Enfin, même si l'enquête « totale », dans laquelle on recueillerait toute l'information utile sur les personnes, est un fantasme dangereux, on doit encourager l'enrichissement des enquêtes par des données administratives. Les modalités techniques d'appariement sécurisé et d'accès sécurisé à des données non anonymes, à des fins de recherche, permettent maintenant, dans des conditions de respect de la déontologie statistique et du secret de la vie privée, de construire des fichiers regroupant, pour les mêmes individus, des informations issues de plusieurs sources (par exemple données administratives et données d'enquêtes, voir le *Courrier des statistiques* n° 131 de septembre 2011). L'Insee a fait un très gros effort de diffusion des fichiers du recensement et des grandes enquêtes ; l'étape suivante consistera à faciliter les appariements sécurisés.

Qui sont *in fine* les personnes décrites par les auteurs comme homosexuels ?

Quel bilan tirer des choix des auteurs pour identifier le groupe sur lequel ils mesurent la discrimination ? Ils sont convaincants quand ils privilégient pour cela le lien « ami » plutôt que le lien « conjoint » (puisque un tiers des couples ainsi repérés le sont à tort) ; ils sont moins précis quand ils supposent que les personnes ainsi repérées sont effectivement toutes des homosexuels ; et trop rapides quand ils oublient que seuls une minorité d'homosexuels vivent en couple.

Les auteurs discutent précisément les biais possibles de leur estimation du niveau général de la discrimination. Mais les critères de sélection peuvent aussi entraîner des biais différents entre les sous-groupes. Ainsi, dans le groupe des gays et lesbiennes décrit par les auteurs, les jeunes et les moins diplômés apparaissent

moins discriminés que les plus vieux ou les plus diplômés. Cela pourrait s'expliquer si les jeunes ou les moins diplômés, qui subissent plus durement les difficultés à se loger, sont plus souvent identifiés à tort comme homosexuels. Au-delà de la question de la surestimation ou de la sous-estimation de la discrimination, les contrastes mis en évidence dans l'intensité de la discrimination sont donc également fragiles.

On doit féliciter les auteurs pour avoir utilisé l'enquête *Emploi* de manière audacieuse, le

thème de l'orientation sexuelle étant *a priori* absent du questionnaire, pour proposer la première estimation de la discrimination salariale selon l'orientation sexuelle en France. Cet article confirme des résultats déjà mis en évidence dans d'autres pays en les quantifiant avec précision, après une discussion très riche sur les méthodes. Pour aller plus loin, il sera nécessaire d'accroître la sensibilité et la spécificité de la méthode permettant de repérer le groupe des gays et lesbiennes. Pour cela une amélioration des modes de collecte est nécessaire.

