

Les études sur les inégalités de revenus liées à l'orientation sexuelle : un cache-misère des inégalités de genre ?



AUTEURES

Caroline Henchoz

professeure ordinaire HETSL

Stéphanie Monay

collaboratrice scientifique HETSL

AVEC LA COLLABORATION DE

Marianne Modak

professeure honoraire HETSL

Anne-Laure Divoux

bibliothécaire scientifique HETSL

WORKING PAPER DU LARESS N° 8

Publié par le Laboratoire de recherche santé-social (LaReSS) de la Haute école de travail social et de la santé Lausanne

LES AUTEURES

Dr. Caroline Henchoz, Professeure ordinaire

Laboratoire de recherche santé-social (LaReSS)

Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL | HES-SO)

Ch. des Abeilles 14 · 1010 Lausanne · Suisse

+41 (0)79 430 90 86 · www.hetsl.ch

<https://orcid.org/0000-0002-8489-7622>

Dr. Stéphanie Monay, Collaboratrice scientifique HES

Laboratoire de recherche santé-social (LaReSS)

Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL | HES-SO)

Ch. des Abeilles 14 · 1010 Lausanne · Suisse

+41 (0)21 651 62 00 · www.hetsl.ch

<https://orcid.org/0009-0005-3207-2601>

Avec la collaboration de :

Dr. Marianne Modak, Professeure honoraire

Laboratoire de recherche santé-social (LaReSS)

Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL | HES-SO)

Ch. des Abeilles 14 · 1010 Lausanne · Suisse

+41 (0)21 651 62 00 · www.hetsl.ch

Anne-Laure Divoux, Bibliothécaire scientifique

Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL | HES-SO)

Ch. des Abeilles 14 · 1010 Lausanne · Suisse

POUR CITER CE NUMERO (APA 7)

Henchoz, C. & Monay, S. (2026). Les études sur les inégalités de revenus liées à l'orientation sexuelle : un cache-misère des inégalités de genre ? *Working Paper du LaReSS*, 8.

TABLE DES MATIERES

Résumé.....	4
1 Introduction.....	5
2 Méthode	6
3 Accès aux revenus du travail : un champ de recherche hétéroclite.....	6
4 Des femmes lesbiennes avantagées financièrement et des hommes gays pénalisés sur le marché du travail	9
5 Les explications aux inégalités de revenus liées à l'orientation sexuelle	10
5.1 La piste de l'(in)visibilité.....	10
5.2 L'explication par la discrimination	11
5.3 L'explication par la spécialisation	12
6 Des primes lesbiennes au plafond de verre gay.....	13
7 L'hétéronormativité : un cache-misère des inégalités de genre	14
8 Conclusion : déconstruire l'hétéronormativité pour une perspective de genre intersectionnelle	15
9 Bibliographie.....	17

RESUME

Depuis les années 1990, les études sur les inégalités salariales liées à l'orientation sexuelle sont en augmentation. Issues de disciplines différentes, se fondant sur des méthodes d'analyse diverses et portant sur des populations aux caractéristiques variées, elles sont relativement fragmentées. Fondé sur une recension de la littérature scientifique francophone et anglo-saxonne menée en décembre 2023, cet article synthétise les principaux résultats de recherches portant sur les revenus du travail des personnes gays et lesbiennes. Il discute des biais de genre propres à certaines études contribuant à surévaluer la « prime salariale lesbienne » et la « pénalité gay » sur le marché du travail.

1 INTRODUCTION

Selon une étude de l'IPSOS menée dans 30 pays, 3% des répondant-es¹ s'identifient comme lesbiennes ou gays (LG) (Depouilly, 2023). Les membres de la génération Z (née après 1997) sont deux fois plus nombreux que les *Millenials* (1981-1996) et quatre fois plus que les *baby-boomers* (1948-1964) à affirmer appartenir à une minorité sexuelle. Or les connaissances sur la situation financière des personnes LG restent relativement modestes.

Depuis les années 1990, les études sur les discriminations salariales liées à l'orientation sexuelle sont pourtant en augmentation. Dès 2020, on note de plus en plus de recherches, principalement en management, économie et finances (Brahma et al., 2023; Byington et al., 2021). Ces études relèvent que les personnes LG² ont un autre vécu financier en termes de revenus, de gestion et d'usage de l'argent que les hétérosexuel·les. La majorité de ces recherches proviennent toutefois des États-Unis et des pays d'Europe du Nord (Benmoyal-Bouzaglo & Paraschiv, 2021; Brahma et al., 2023; Kulic & Dotti Sani, 2020). Les études francophones sur l'homosexualité se sont peu intéressées à cette question, privilégiant l'émergence du désir d'être parent, les relations familiales, les normes de genre ou de parenté (pour recension, voir Chauvin & Lerch, 2013; Gross & Courduriès, 2015, p. 46).

Cette recension critique de la littérature francophone et anglo-saxonne s'inscrit dans le cadre d'une étude sur les usages et représentations de l'argent au sein des couples LG en Suisse³ (Henchoz & Monay, 2024; Monay & Henchoz, 2025). Nous avons choisi de présenter ici les résultats relatifs à une dimension des pratiques économiques mises en évidence par Zelizer (2005), à savoir la « production » de ressources financières. La recension portant sur la gestion de l'argent et son allocation au sein des couples LG sera présentée dans une prochaine publication. Dans le présent article, nous nous penchons plus particulièrement sur les revenus du travail salarié qui ont fait l'objet des travaux les plus nombreux. Nous adoptons une perspective critique et féministe, c'est-à-dire que nous accordons un intérêt particulier aux inégalités et aux rapports de pouvoir ainsi qu'à la présence (ou non) d'une perspective intersectionnelle et d'une lecture hétérocentrée. Par conséquent, la première partie de l'article identifie les résultats clés que l'on peut tirer de la littérature scientifique existante et la seconde revient sur une des principales limites de ce champ de recherche, à savoir les biais de genre d'une approche hétéronormée.

¹ 22 514 adultes interrogé·es en ligne dans 30 pays, sur cinq continents.

² Notre point d'attention s'est porté sur les personnes gays et lesbiennes, toutefois un certain nombre d'études intègre les personnes se présentant comme bisexuelles sans qu'il soit toujours possible de les distinguer.

³ Pour en savoir plus : <https://www.hetsl.ch/laress/catalogue-des-recherches/detail/recherche/le-genre-de-largent-vers-une-approche-inclusive-des-pratiques-economiques-dans-le-travail-social-financier-7495>

2 MÉTHODE

L'identification des références pertinentes a été menée sur la base de mots-clés et d'équations en français et en anglais⁴ dans diverses bases de données (*Web of Science* ; *International Bibliography of Social Sciences* ; *Sociological Abstracts* sur *Proquest* ; *Google Scholars* et *Cairn*). Les données ont été extraites le 14 décembre 2023 et la sélection a été opérée à l'aide de l'application Rayyan⁵. Ces recherches ont été complétées par des prospections manuelles, notamment lorsqu'il s'agissait de fournir des explications complémentaires relatives aux inégalités salariales, ainsi que par une recherche exploratoire dans la littérature scientifique en allemand (5 références pertinentes). Environ 80 références ont été retenues. Afin de garantir l'actualité des données, les études postérieures à 2000 ont été privilégiées. Nous avons également inclus des travaux antérieurs lorsque ceux-ci nous semblaient pertinents et/ou font encore référence.

Les résultats présentés dans cet article ont pour principal objectif d'offrir une meilleure compréhension des enjeux rencontrés par les personnes LG lors de l'accès à des ressources financières ainsi que des limites des recherches actuelles. Nous avons laissé de côté ce qui se passe au sein du couple pour porter attention à la production de ressources financières par le travail rémunéré. S'il existe bien quelques recherches sur l'accès au logement⁶ (emprunt hypothécaire et location), que l'on peut voir comme d'autres formes de ressources matérielles, nous avons choisi de ne pas les traiter afin de renforcer la cohérence de notre propos et parce que leur nombre est trop limité pour justifier un chapitre.

3 ACCÈS AUX REVENUS DU TRAVAIL : UN CHAMP DE RECHERCHE HÉTÉROCLITE

Depuis 1995 et les premières publications sur les différences salariales liées à l'orientation sexuelle (Badgett, 1995a, 1995b; Badgett et al., 2021), les recherches, notamment en économie, comparant les salaires des personnes hétéro- et homosexuelles et cherchant à

⁴ Par exemple en ce qui concerne Web of Science, l'équation retenue est : ("homosexual*" OR "lesbian*" OR "gay*" OR "same-sex" OR "LGBT*" OR "queer*") AND ("couple*" OR "coupledom*" OR "union*" OR "marriage*" OR "pact*" OR "household*" OR "partnership*" OR "family" OR "families" OR "homoparent*") AND ("money" OR "economic*" OR "income" OR "salary" OR "earnings" OR "financial decision*" OR "financial management" OR "financial organisation" OR "money attitude*" OR "money management" OR "money organisation" OR "financial behaviour*" OR "financial behavior*") (Topic)

⁵ Nous remercions chaleureusement Anne-Laure Divoux, bibliothécaire à la HETSL pour son aide précieuse.

⁶ On relève des recherches sur les emprunts hypothécaires aux USA (Dillbary & Edwards, 2019) et l'accès à la location d'appartement au Canada (Lauster & Easterbrook, 2011) et en Suède (Ahmed et al., 2008; Ahmed & Hammarstedt, 2009). Ces études rendent compte de discriminations envers les couples gays mais pas forcément envers les couples lesbiens.

évaluer l'existence d'inégalités, voire de discriminations salariales⁷ sur le marché du travail se sont multipliées (Badgett et al., 2021; Ozeren, 2014). Ces travaux se sont essentiellement développés aux États-Unis et au Royaume-Uni. Il faut attendre 2013 pour avoir la première étude statistique en France (Laurent & Mihoubi, 2013). En Suisse, les discriminations au travail selon l'orientation sexuelle sont documentées (Eisner & Hässler, 2024; Parini & Lloren, 2017), mais à notre connaissance, il n'existe pas d'analyse visant à quantifier les inégalités salariales. En effet, comme dans d'autres pays, « les personnes LGBTQI+ ne sont pas identifiables dans la plupart des statistiques publiques, car les caractéristiques pertinentes ne sont pas prises en compte » (Conseil fédéral, 2022, p. 7). À l'instar de la France, il n'existe pas en Suisse de bases de données réunissant des informations sur les orientations sexuelles et les salaires (Laurent & Mihoubi, 2013, p. 108).

Les constats qui suivent doivent être considérés avec circonspection. Les recherches sur les inégalités salariales, essentiellement quantitatives, sont fragmentées et il manque un cadre d'interprétation cohérent (Byington et al., 2021). Enfin, selon le type de données mobilisées, la définition de l'homosexualité privilégiée, les variables de contrôle introduites dans l'équation de salaire et la méthode d'estimation retenue, les résultats peuvent être très différents et difficilement comparables (Laurent & Mihoubi, 2013) (voir encadré 1). Nous avons choisi de présenter ci-dessous les principaux constats qui apparaissent de manière récurrente.

⁷ Les inégalités font référence ici au fait que les personnes LG connaissent « toute chose égale par ailleurs » des revenus différents du reste de la population. Pour reprendre la définition de Parini et Lloren (2017: 152), les discriminations sont « des processus sociaux (des actes, des comportements, des langages) qui produisent des inégalités (Chung, 2001; Masclet, 2012) [soit] : des "rouages de la (re)production des rapports de pouvoir structurels qui engendrent des groupes sociaux majoritaires et minoritaires" (Bereni & Chappe Vincent-Arnaud, 2011: 16). »

Encadré 1 : Illustration des enjeux relatifs à la sélection de l'échantillon

Certaines recherches mobilisent des données individuelles qui se fondent sur les orientations sexuelles auto-déclarées, mais dont les échantillons sont modestes. Les minorités sexuelles composant une petite part de la population, la taille de l'échantillon et sa représentativité limitent les montées en généralité (Aksoy et al., 2018). D'autres études se fondent sur des données de couple. Dans ce cas, l'orientation sexuelle est déduite des arrangements de vie et de l'identification des relations au sein du couple (par exemple, être marié·e avec une personne du même sexe). Ainsi, Laurent et Mihoubi (2013, p. 97) se sont basés sur l'enquête *Emploi* de l'INSEE en y « sélectionnant les individus cohabitants avec une personne de même sexe dont ils se déclarent "ami" ». Les échantillons sont certes plus importants, mais c'est une approche indirecte et partielle qui exclut la population homosexuelle vivant seule et qui peut potentiellement incorporer des co-résident·es, dont l'orientation sexuelle est autre (Aksoy et al., 2018; Laurent & Mihoubi, 2013).

La sélection de l'échantillon a des conséquences sur les résultats. Les études basées sur les personnes vivant en couple de même sexe peuvent conduire à identifier de plus grandes différences de revenus que si l'on prend en compte les personnes LG célibataires. Dans leur recherche menée au Royaume-Uni, Aksoy et al. (2018) constatent ainsi un différentiel de revenus positif et statistiquement significatif pour les femmes lesbiennes en couple par rapport aux femmes hétérosexuelles en couple et une pénalité salariale négative et marginalement significative pour les hommes gays en couple par rapport aux hommes hétérosexuels en couple. En revanche, ces auteurs n'observent aucun écart salarial significatif lorsqu'ils comparent des personnes homo- et hétérosexuelles qui ne sont pas en couple. Selon eux, la non prise en compte de certaines caractéristiques de la population étudiée peut conduire à surestimer les différences de revenus attribuables à une orientation sexuelle minoritaire (voir « [les explications aux inégalités de revenus](#) » plus loin). Par exemple, dans le cas des personnes en couple, cette différence peut être en partie liée à la répartition du travail rémunéré et non rémunéré au sein du ménage.

Un autre élément à mettre en lien avec la diversité des résultats concerne la divulgation ou non de l'orientation sexuelle sur le lieu de travail, qui est étroitement associée aux avantages et inconvénients financiers potentiellement rencontrés (Ozeren, 2014). Cette information est pourtant rarement mentionnée dans les études à disposition, ce qui rend la comparaison complexe.

4 DES FEMMES LESBIENNES AVANTAGEES FINANCIEREMENT ET DES HOMMES GAYS PENALISES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans les pays occidentaux, les disparités de revenus du travail entre les personnes LG et non LG sont notables (OCDE, 2019, p. 22). La méta-analyse de Drydakis (2022), fondée sur 24 articles scientifiques en provenance d'Europe, d'Amérique du Nord et d'Australie publiés en anglais entre 2012 et 2020 indique qu'entre 1991 et 2018, les hommes gays gagnent en moyenne moins que leurs homologues hétérosexuels, alors que les femmes lesbiennes gagnent plus que les femmes hétérosexuelles (Drydakis, 2022). La pénalité financière subie par les hommes gays sur le marché du travail et l'avantage économique des femmes lesbiennes (parfois nommé « prime ») semblent une constante. Elle a déjà été relevée lors d'une précédente méta-analyse portant sur des articles scientifiques publiés en anglais entre 1995 et 2012 (Klawitter, 2015) et s'applique également à l'ensemble des pays de l'OCDE (Valfort, 2017).

Selon la méta-analyse de Klawitter (2015), avant 2012, la pénalité gay était en moyenne de 11% et la prime lesbienne de 9% par rapport à leurs homologues hétérosexuel·les. Entre 1991 et 2018 et selon la méthode de calcul mobilisée, Drydakis (2022, p. 8) estime que les salaires des hommes gays sont inférieurs en moyenne de 5.2 à 6.8% à ceux des hommes hétérosexuels, et ceux des femmes lesbiennes de 5.3 à 7.1% supérieurs à ceux des femmes hétérosexuelles disposant de caractéristiques comparables⁸.

L'ampleur de l'écart salarial lié à l'orientation sexuelle observé est variable selon les pays, la taille de l'échantillon et la manière de mesurer les salaires (Drydakis, 2022), avec par exemple des écarts plus importants au détriment des hommes gays et en faveur des femmes lesbiennes aux USA qu'aux Pays-Bas. Si l'avantage salarial lesbien semble notable dans nombre de pays occidentaux, il n'est pas pour autant universel : en Australie et en Grèce, les femmes lesbiennes gagnent moins que les hétérosexuelles (Carpenter, 2008 ; Drydakis, 2014). En Espagne, la prime des femmes lesbiennes en couple disparaît lorsque sont pris en compte le niveau d'éducation, le statut professionnel, l'ancienneté et l'expérience

⁸ Dans les deux méta-analyses citées, les écarts de salaire rapportés sont issus de modèles de régression contrôlant les principales caractéristiques observables (p. ex. l'âge, le niveau d'éducation, l'expérience professionnelle et la profession). Dans la méta-analyse de Drydakis (2022), les estimations provenant de modèles intégrant des effets d'interaction n'ont toutefois pas été retenues afin de préserver la comparabilité entre les études. Dans les deux cas, les estimations des gains, des salaires ou des revenus sont présentées et interprétées comme des écarts relatifs (en pourcentage). Le coefficient associé à l'appartenance à une minorité d'orientation sexuelle estime ainsi l'écart du logarithme moyen des gains entre les personnes appartenant à une minorité d'orientation sexuelle et les personnes hétérosexuelles. Cet écart mesure une association conditionnelle et ne peut être interprété comme une mesure directe de la discrimination. Il peut refléter des phénomènes de discrimination, qu'ils soient négatifs ou positifs, mais également d'autres différences corrélées à l'orientation sexuelle, notamment les structures familiales, la parentalité ou les investissements en capital humain.

professionnelle ainsi que le temps de travail (González & Sönmez, 2022). L'étude économétrique de Laurent et Mihoubi (2013) ne relève aucun écart de salaire entre les femmes lesbiennes et hétérosexuelles en France, alors que les hommes vivant avec un partenaire de même sexe connaissent un écart négatif de salaire de 5 à 7% comparativement à leurs homologues hétérosexuels.

5 LES EXPLICATIONS AUX INÉGALITÉS DE REVENUS LIÉES À L'ORIENTATION SEXUELLE

Le constat de Parini et Lloren (2017, p. 151) semble toujours d'actualité. Si la recherche sur les discriminations⁹ dans le monde du travail en raison de l'orientation sexuelle s'est développée dès les années 1970, elle reste très anglo-saxonne (voir aussi Morand, 2017 ; Sahin & Olry-Louis, 2016), la sociologie du travail francophone ayant essentiellement investigué l'appartenance à certaines catégories sociales comme la race, le genre et la classe sociale.

Les études sur l'orientation sexuelle proposent trois principales pistes d'explication aux inégalités salariales : l'invisibilité, la discrimination, et la spécialisation au sein des couples et des familles (Ahmed et al., 2011 ; Laurent & Mihoubi, 2013 ; Parini & Lloren, 2017 ; Sabia et al., 2017).

5.1 La piste de l'(in)visibilité

Selon cette explication, pour qu'il y ait discrimination directe par les employeur·ses, il faut que l'orientation sexuelle soit connue sur le lieu de travail (Weichselbaumer, 2003). Or ce n'est pas toujours le cas. À cause du sexisme ambiant (Parini, 2014), les femmes lesbiennes seraient moins nombreuses que les hommes gays à dévoiler leur orientation sexuelle au travail (voir aussi Badgett, 1995b, 1996), ce qui expliquerait qu'elles soient moins discriminées en termes de salaire et à l'embauche que ces derniers (Weichselbaumer, 2003). Cela expliquerait aussi pourquoi les personnes vivant en couple de même sexe connaissent plus d'inégalité salariale que leurs homologues hétérosexuel·les. Vivre avec une personne de même sexe ou être marié·e visible l'orientation sexuelle, et renforce par conséquent les risques de discriminations y relatives sur le marché du travail (Schneebaum & Schubert, 2017). Ce facteur serait essentiel pour comprendre les inégalités salariales plus élevées observées lorsqu'on compare des femmes et des hommes vivant en couple hétéro- et homosexuel (Aksoy et al., 2018).

Cette piste explicative mériterait toutefois d'être testée plus finement, car comme le relèvent plusieurs études (Morand et al., 2024, Parini, 2014), le *coming out* (ou *outness*) sur le lieu de

⁹ Pour une définition, voir note 6.

travail semble souvent partiel plutôt que complet¹⁰. Cela n'invalide pas forcément la piste de l'invisibilité, car le choix des destinataires va dépendre de l'évaluation des risques de harcèlement et de discrimination (Chamberland et al., 2007 ; Falcoz, 2008 ; Laner & Laner, 1980 ; Parini, 2014), mais on peut imaginer que cela accroît tout-de-même les risques. Enfin, veiller à l'invisibilité de son orientation sexuelle (par la dissimulation, la limitation des interactions sociales, une vigilance permanente, un habitat éloigné, etc.) n'induit pas forcément une absence de discriminations (Falcoz, 2008). Ce type de comportement peut conduire à des formes de « discriminations indirectes » et a potentiellement des effets négatifs sur la productivité et les opportunités professionnelles, et par conséquent sur les salaires (Badgett, 1995b, 1996 ; Parini, 2014 ; Parini & Lloren, 2017 ; Sahin & Olry-Louis, 2016).

5.2 L'explication par la discrimination

Selon la plupart des études consultées, être LGBTQI+ est lié à un traitement différencié sur le marché du travail (Badgett et al., 2021). Dans un rapport sur l'homosexualité en entreprise en France, Falcoz (2008) relève que 88% des personnes LGB interrogées ont au moins une fois ressenti, été victimes et/ou témoins d'actes homophobes (blagues, insultes, violences physiques, menaces, chantage) et 40% au moins une fois victimes. 43.9% des participant-es de l'étude suisse de Parini et Lloren (2017, pp. 160-161) relèvent avoir vécu des formes de stigmatisation verbale durant les trois dernières années et 29.8% des formes de harcèlement sexuel et moral. Les femmes sont systématiquement plus nombreuses à les dénoncer. Selon Falcoz (2008), l'homophobie provient principalement des collègues, ce d'autant plus s'ils et elles sont croyant-es, de sexe masculin et peu sensibles aux idées progressistes. Les environnements de travail plus masculins semblent également représenter des milieux où les comportements sexistes et homophobes sont renforcés (Parini & Lloren, 2017).

Selon l'hypothèse économique de la discrimination, les discriminations salariales sont liées au « goût » des employeur-ses (Becker, 1957, 2010) ou à l'existence d'informations imparfaites (Phelps, 1972). Dans le premier cas, les employeur-ses ont des préférences (ou goûts) pour des employé-es appartenant à certains groupes sociaux qui n'ont rien à voir avec leur productivité et leurs compétences (Becker, 1957, 2010). Ainsi l'homophobie et/ou l'hétérosexisme¹¹ seraient la source chez certain-es employeur-ses de réticences à engager

¹⁰ Une enquête suisse réalisée en 2014 par questionnaire diffusé auprès d'associations LGBT suisses relevait que parmi les personnes homosexuelles interrogées, 42% ont déclaré que tout le monde était au courant de leur orientation sexuelle, 43.5% quelques personnes seulement et 14.5% que personne ne savait. Les taux se montaient respectivement à 50.4%, 39.1% et 10.5% pour les familles arc-en-ciel (Parini, 2014, p. 5). Dans une étude québécoise récente (Morand et al., 2024), 64% des personnes LGBTQ+ interrogées rapportent un *outness* partiel et seulement 27% un complet.

¹¹ « L'homophobie consiste en une aversion face aux [relations] affectives et sexuelles entre personnes du même sexe et une répulsion à l'idée de toute proximité avec des personnes homosexuelles. [...] L'hétérosexisme est la croyance que l'hétérosexualité – parce qu'elle est "naturelle" – doit être la norme sociale et que les personnes hétérosexuelles sont par nature supérieures aux autres (Badgett, 1995b) [...]. Aussi bien l'homophobie que l'hétérosexisme contribuent à perpétuer des stéréotypes négatifs (cf. par exemple Simon, 1998) et sont producteurs

des personnes LG (Laurent & Mihoubi, 2013). Cette discrimination liée à des préjugés négatifs envers les personnes homosexuelles conduit ces dernières à être moins fréquemment invitées à un entretien d'embauche que les personnes hétérosexuelles ou à se voir proposer un salaire plus faible pour le même travail (Drydakis, 2015). Dans le second cas, qui fait référence à la théorie de la discrimination statistique (Phelps, 1972), les comportements discriminatoires des employeur·ses ne s'expliquent pas par leur goût, mais par l'imperfection de l'information. Ayant des informations limitées sur les qualifications, la productivité ou le rapport au travail des candidat·es à l'emploi, ce sont certaines caractéristiques facilement observables (comme la race ou le sexe/genre) qui vont être mobilisées pour évaluer la productivité individuelle et fixer les salaires. Lors de ces jugements statistiques, les employeur·ses vont projeter sur les individus certaines caractéristiques de leur(s) supposé(s) groupe(s) d'appartenance. Par exemple, dans les années 1990, les hommes gays auraient été discriminés à l'embauche en raison de la forte prévalence de l'infection VIH/sida dans ce sous-groupe de la population (Elmslie & Tebaldi, 2007; Leigh et al., 1997). Appartenir à ce sous-groupe serait, pour l'employeur·se, un signe de santé fragile, de risques d'absentéisme et de surcoût pour l'entreprise.

5.3 L'explication par la spécialisation

Ce type d'explication a été développé initialement en économie par Becker (1957, 2010)¹². Selon lui, les femmes hétérosexuelles choisiraient de limiter leur accumulation de capital humain (formation, expérience professionnelle), car elles ont une probabilité plus forte de se spécialiser, après le mariage, dans les activités de production domestique (Havet & Sofer, 2002). Symétriquement, les hommes hétérosexuels surinvestiraient le capital humain en prévision de leur implication accrue dans la sphère productive salariée après le mariage. La même logique a été appliquée pour expliquer les inégalités salariales relatives à l'orientation sexuelle. Les femmes lesbiennes, sachant qu'elles ont une probabilité plus forte de ne pas vivre en couple ou, dans tous les cas, de ne pas bénéficier d'un salaire masculin, auraient tendance à investir davantage dans le capital humain que les femmes hétérosexuelles (Antecol et al., 2008). Elles ont en moyenne un niveau d'éducation et un taux d'activité plus élevés que les femmes hétérosexuelles (Black et al., 2003; Elmslie & Tebaldi, 2007; Jepsen & Jepsen, 2022; Jepsen, 2007), ce qui expliquerait leurs revenus plus élevés (Berkhout & Plug, 2008; Black et al., 2003). En outre, elles travaillent plus souvent dans des domaines masculins plus rémunérateurs (Blandford, 2003), ce qui contribue à atténuer les effets des inégalités de genre et à expliquer leurs revenus en moyenne plus élevés que ceux des femmes hétérosexuelles (Martell & Nash, 2020; OCDE, 2019). À l'inverse, les hommes gays sous-investiraient dans le capital humain sachant qu'ils auront une probabilité plus faible de devoir compenser l'absence de revenu d'un·e éventuel·le conjoint·e. Ils travaillent plus à temps partiel

d'hostilité envers les personnes non-hétérosexuelles (Herek, 1998). » (Laurent & Mihoubi, 2013, p. 100).

¹² Pour une critique de cette approche, voir par exemple le n° 26(2) de NQF 2007 « Perspectives féministes et sciences économiques ».

que les hommes hétérosexuels (Laurent & Mihoubi, 2013) et ils sont plus présents dans les métiers 'féminins' moins bien rémunérés (Falcoz, 2004), ce qui expliquerait en partie leur désavantage financier (Blandford, 2003). L'hypothèse d'un investissement en capital humain différencié selon le genre doit toutefois être nuancée. Selon plusieurs études (pour recension, Laurent & Mihoubi, 2013, p. 106), les hommes gays et les femmes lesbiennes sont plus diplômé·es, plus jeunes, plus urbain·es et sont beaucoup moins nombreux·ses à avoir des enfants, ce qui irait dans le sens d'un investissement professionnel généralement plus important que celui de leurs homologues hétérosexuel·les.

6 DES PRIMES LESBIENNES AU PLAFOND DE VERRE GAY

Ces différentes pistes sont à considérer comme des hypothèses explicatives, car à notre connaissance, elles n'ont pas été testées systématiquement. Elles sont toutefois régulièrement mobilisées pour comprendre les inégalités salariales en faveur des femmes lesbiennes et en défaveur des hommes gays.

Selon la piste de la discrimination, les avantages financiers des premières peuvent être expliqués par les qualités « masculines » qui sont supposées les caractériser (Blandford, 2003; Clain & Leppel, 2001; Drydak, 2011). Sur le marché du travail, les femmes lesbiennes sont souvent décrites et perçues comme agissant de manière plus masculine que les femmes hétérosexuelles (par exemple en termes d'autonomie, de combativité, de leadership, d'assurance, d'indépendance ou d'intérêt pour une carrière professionnelle) (Chamberland & Thérèse-Séguin, 2009; Kite & Deaux, 1987; Peplau & Fingerhut, 2004; Reiss et al., 1976). Ces caractéristiques feraient écho à l'idéal du travailleur masculin auquel adhère nombre d'employeur·ses (Blandford, 2003; Clain & Leppel, 2001; Weichselbaumer, 2003) ainsi qu'aux représentations rattachées à des postes à responsabilité (Eagly & Karau, 2002), ce qui expliquerait leurs avantages financiers par rapport aux femmes hétérosexuelles.

À l'instar de la théorie des masculinités (Connell, 2014), les hommes gays sont supposés agir de manière plus « féminine » sur le marché du travail (Chamberland & Thérèse-Séguin, 2009; Kite & Deaux, 1987), ce qui va à l'encontre des attentes des employeur·ses, notamment concernant les postes à responsabilité. Les hommes gays, qui ne sont pas conformes au rôle traditionnel de genre associé à la masculinité et au leadership, suscitent plus d'évaluations défavorables et de pénalités financières (Falcoz, 2004; González & Sönmez, 2022; Köllen, 2016). Ils seraient ainsi particulièrement discriminés lorsqu'ils postulent à des emplois requérant des caractéristiques « masculines » stéréotypées comme l'agressivité et l'ambition (Herek, 1988; Herek & McLemore, 2013). Cela fait écho aux résultats de Laurent et Mihoubi (2013) montrant qu'en France, les salariés gays occupant les emplois les plus qualifiés sont plus affectés par ces pratiques. Il existerait par conséquent un plafond de verre spécifique aux hommes gays (*gay glass ceiling*) qui seraient moins susceptibles que les hommes hétérosexuels d'occuper les postes de direction les plus élevés (Aksoy et al., 2019). Ce plafond de verre gay – ou cette exclusion de la « prime à la masculinité hégémonique »

(González & Sönmez, 2022) – pourrait expliquer en partie leur revenu inférieur par rapport aux hommes hétérosexuels (Martell & Nash, 2020; Tilcsik, 2011). En ce sens, le diplôme ne protège pas les hommes gays alors que cela semble être davantage le cas pour les femmes lesbiennes (voir par ex. Badgett et al., 2021; González & Sönmez, 2022).

L'hypothèse de la spécialisation porte sur l'investissement dans le capital humain qui, on l'a vu, serait plus important chez les femmes lesbiennes et expliquerait leur avantage financier par rapport à leurs homologues hétérosexuelles alors qu'on observe l'inverse chez les hommes gays. Elle est également associée à un autre phénomène qui est la répartition des tâches au sein des ménages.

Les couples lesbiens sont plus réticents que les couples hétérosexuels et gays à une division traditionnelle du travail au sein du ménage qui veut qu'un-e des partenaires soit le ou la principal-e responsable des tâches ménagères alors que l'autre endosse le rôle de pourvoyeur-se principal-e des revenus (Giddings, 2003; Kurdek, 1993). Même lorsqu'il y a présence d'enfant(s), les couples lesbiens seraient plus attentifs à préserver une division équilibrée du travail rémunéré et non rémunéré (Patterson, 1998; Short et al., 2007).

Un investissement plus équilibré dans les activités domestiques et une présence d'enfant(s) plus faible contribuent ainsi à favoriser l'implication accrue des femmes lesbiennes sur le marché du travail comparativement aux femmes hétérosexuelles (Baert, 2014; Blandford, 2003; Weichselbaumer, 2003) et peut ainsi expliquer leurs revenus plus élevés.

Le raisonnement inverse est appliqué aux hommes gays. Comparativement à leurs homologues hétérosexuels, ils s'impliquent en moyenne davantage dans le travail domestique (que ce soit en favorisant une division égale des tâches ou en adoptant le même degré de spécialisation que les couples hétérosexuels, avec l'un des partenaires assurant la majorité des tâches domestiques). Ils auront par conséquent en moyenne un investissement sur le marché du travail – et par conséquent un salaire – moindres (Aksoy et al., 2018).

7 L'HÉTÉRONORMATIVITÉ : UN CACHE-MISÈRE DES INÉGALITÉS DE GENRE

L'ensemble des productions scientifiques analysées repose sur une comparaison systématique entre les personnes gays et lesbiennes et leurs homologues hétérosexuel·les. Pour autant que les personnes comparées partagent un certain nombre de caractéristiques communes, cette approche permet d'attribuer quasi systématiquement les différences observées à l'orientation sexuelle. À l'instar du « cache-sexe de la théorie économique » de Bessière et Gollac (2016), le renvoi systématique à l'hétérosexualité comme norme à laquelle on compare la situation des personnes homosexuelles peut être considéré comme un cache-misère, contribuant à invisibiliser les inégalités de genre. En mettant en lumière la prétendue prime à l'homosexualité sur le marché du travail dont bénéficieraient les femmes lesbiennes, cette approche a tendance à mettre dans l'ombre leurs difficultés économiques.

L'étude américaine de Blandford (2003) relève ainsi que les hommes mariés hétérosexuels continuent à avoir les revenus les plus élevés, suivis des hommes célibataires hétérosexuels, puis des hommes gays, des femmes lesbiennes et enfin de toutes les femmes hétérosexuelles (Blandford, 2003, p. 640). En ce sens, si les femmes lesbiennes gagnent en moyenne davantage que les femmes hétérosexuelles, elles continuent à être moins bien rémunérées que l'ensemble des hommes, et ce peu importe leur orientation sexuelle (Blandford, 2003, p. 641). Aux États-Unis, l'avantage financier constaté pour les femmes lesbiennes sur le marché du travail ne remet en rien en question l'ordre du genre.

Faute d'études comparables, il est difficile de savoir si ce constat s'applique à d'autres contextes (Preston et al., 2019). À l'aune des recherches sur la situation financière des ménages, on peut toutefois supposer que c'est le cas. Certaines études relèvent que les couples lesbiens ont des revenus cumulés significativement inférieurs aux couples gays qui connaissent quant à eux des revenus très identiques aux couples hétérosexuels en Suède (Ahmed et al., 2011), voire supérieurs au Canada (Dilmaghani, 2018) et aux États-Unis (Black et al., 2007), ce qui est expliqué par les effets combinés de l'écart salarial général entre les sexes et de l'atténuation de la pénalité salariale gay par la coexistence de deux revenus masculins dans les ménages (Dilmaghani, 2018).

Les études sur la pauvreté vont dans le même sens (pour recension, Alonso-Villar & del Río, 2024). Le taux de pauvreté des couples lesbiens est plus élevé que celui des couples hétérosexuels. Aux États-Unis par exemple, les couples lesbiens connaissent plus de pauvreté et plus de pauvreté extrême que les couples gays et hétérosexuels (Alonso-Villar & del Río, 2024). Le taux de pauvreté des couples gays est sujet à discussion : selon les variables mobilisées, les couples d'hommes connaissent un taux de pauvreté plus élevé ou semblable à celui des couples hétérosexuels. Aux États-Unis par exemple, le taux de pauvreté des couples gays étaient de 1 point de pourcentage plus élevé que celui des couples hétérosexuels mariés. Le taux de pauvreté des couples de femmes était quant à lui plus élevé de 2,4 points de pourcentage par rapport à celui des couples hétérosexuels mariés (Schneebaum & Badgett, 2019).

8 CONCLUSION : DÉCONSTRUIRE L'HÉTÉRONORMATIVITÉ POUR UNE PERSPECTIVE DE GENRE INTERSECTIONNELLE

La persistance de l'hétéronormativité dans les approches mobilisées pour saisir les inégalités salariales conduit à une pensée en silo où les hommes sont comparés entre eux et les femmes entre elles, mettant ainsi de côté les différences de genre. Il manque encore d'études délaissant la comparaison homo-hétérosexuel·les pour confronter les situations économiques des hommes gays et des femmes lesbiennes de manière plus systématique afin de mieux en mettre en évidence les dimensions genrées.

La perspective hétéronormative conduit également à une forme d'homogénéisation des expériences gays et lesbiennes qui fait perdre de vue la dimension intersectionnelle des inégalités subies. Par exemple, un certain nombre d'études tendent à montrer qu'il est central de tenir compte de l'âge, les jeunes femmes lesbiennes semblant plus désavantagées financièrement sur le marché du travail que leurs aînées (Carpenter, 2008 ; Martell, 2019). On connaît également mal la situation financière des populations LG racisées ou issues de milieux défavorisés (del Río & Alonso-Villar, 2019 ; Douglas & Steinberger, 2015 ; Morand et al., 2024). Développer plus systématiquement une perspective intersectionnelle dans de futures recherches permettrait de mieux saisir pourquoi, dans certains contextes, l'effet combiné de l'appartenance au genre féminin et à une orientation sexuelle minoritaire peut constituer un avantage ou une double peine sur le marché du travail (Drydakis & Zimmermann, 2020 ; Parini & Lloren, 2017). À l'instar de ce que relevaient Alvarez et al. (2007) concernant la quantification des inégalités entre les sexes construite sur des indicateurs économiques fondés sur les réalités masculines, il s'agirait également de questionner les indicateurs retenus afin d'éviter de réifier la situation masculine et/ou hétérosexuelle en tant que référence. Dans son ouvrage « *Pour un féminisme matérialiste et queer* » publié postérieurement à cette recension, Noyé (2025, p. 158) affirme la nécessité de « prendre en compte la dimension de la sexualité dans le rapport social de sexe afin de le complexifier et d'y intégrer les vécus queer ». Dans cette perspective, la domination de genre peut être comprise à la fois comme « un système matériel d'exploitation et d'appropriation du travail, du temps et du corps des femmes et des minorités de genre » et comme « un régime discursif d'assignation à des normes sexistes et cishétérocentrées qui pathologisent, excluent et violentent ceux qui s'en éloignent » et dont les deux facettes se renforcent mutuellement (Noyé, 2025, pp. 199-200).

À la lumière des résultats présentés dans cette recension, ce diagnostic apparaît largement pertinent pour les hommes. Il appelle toutefois certaines nuances lorsqu'il s'agit des femmes. Pour reprendre les termes de Noyé (2025, p. 200), la conformité aux normes de genre leur assure « une place soi-disant respectable dans la société », mais les assigne simultanément à des formes de travail gratuit. À l'inverse, s'en écarter comporte des avantages financiers individuels par rapport aux femmes hétérosexuelles. Toutefois, ces gains relatifs ne suffisent pas à leur garantir un statut économique équivalent à celui des hommes, indépendamment de l'orientation sexuelle. Ce constat renforce la nécessité d'adopter une démarche comparative systématique entre hommes et femmes, plutôt que de maintenir l'approche en silos évoquée précédemment. Une telle perspective permet de saisir plus finement l'articulation entre genre et orientation sexuelle dans la production des inégalités économiques.

Les résultats présentés ci-dessus invitent également à intégrer des facteurs comme le mariage qui, s'il protège les couples hétérosexuels de la pauvreté (on parle parfois de prime au mariage pour les hommes hétérosexuels), peut pénaliser les couples homosexuels (Alonso-Villar & del Río, 2024). En ce sens, le développement d'approches longitudinales encore peu fréquentes (Uhrig, 2015) serait utile pour mieux saisir l'évolution des discriminations salariales dans un parcours de vie. Enfin, on relève l'intérêt de favoriser des recherches intégrant les aspects financiers et non financiers du bien-être économique (Carpenter, 2008). Cela inclut les modalités de vie privée comme la répartition des rôles au sein du couple, mais aussi d'autres

ressources que le salaire individuel comme l'accès au soutien matériel familial, aux héritages, etc. (Monay & Henchoz, 2025).

Privilégier une approche hétéronormée revient aussi à mettre en arrière-plan les conditions sociales et politiques genrées de l'exercice professionnel. Selon la méta-analyse de Drydakis (2022), après 2010, les hommes homosexuels et les personnes bisexuelles tendent à être moins pénalisés sur le plan de la rémunération, ce qui semble aller dans le sens d'une réduction des discriminations liées à l'orientation sexuelle sur le marché du travail. La baisse des pénalités salariales vécue par les hommes gays est généralement expliquée par l'amélioration des attitudes envers les minorités sexuelles, notamment en termes de politiques publiques, de législations concernant le mariage pour les couples de même sexe et d'augmentation des politiques non discriminatoires sur le marché du travail (Bryson, 2017 ; Carpenter & Eppink, 2017). Appliquées aux femmes lesbiennes, ces explications devraient conduire à ce qu'elles augmentent encore leurs avantages financiers sur le marché du travail, ce qui n'est pas le cas. Ces derniers ne semblent pas avoir évolué dans le temps, voire se seraient amoindris aux États-Unis entre 2000 et 2018-2019 (Badgett et al., 2021 ; Jepsen & Jepsen, 2022). Bien que les résultats ne soient pas suffisamment robustes statistiquement¹³ pour en tirer des conclusions définitives, ils vont dans le sens d'une prise en compte plus systématique de dimensions structurelles dans l'analyse (Drydakis, 2022) ainsi que de la manière dont ces dimensions affectent différemment les parcours masculins et féminins.

9 BIBLIOGRAPHIE

- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2008). Are lesbians discriminated against in the rental housing market? Evidence from a correspondence testing experiment. *Journal of Housing Economics*, 17(3), 234-238.
- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2011). Inter- and intra-household earnings differentials among homosexual and heterosexual couples. *British Journal of Industrial Relations*, 49(s2), s258-s278. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2011.00849.x>
- Ahmed, A. M., & Hammarstedt, M. (2009). Detecting discrimination against homosexuals: Evidence from a field experiment on the internet. *Economica*, 76(303), 588-597.
- Aksoy, C. G., Carpenter, C. S., & Frank, J. (2018). Sexual orientation and earnings: New evidence from the United Kingdom. *ILR Review*, 71(1), 242-272.
- Aksoy, C. G., Carpenter, C. S., Frank, J., & Huffman, M. L. (2019). Gay glass ceilings: Sexual orientation and workplace authority in the UK. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 159, 167-180.
- Alonso-Villar, O., & del Río, C. (2024). Poverty among same-sex couple families in the United States: Is there a premium for married couples? *The Journal of Economic Inequality*, 22, 495-517. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10888-023-09587-5>
- Alvarez, E., Praz, A.-F., Hertz, E., Lachat, S., Bachmann, L., & Rochat, S. (2007). Vers des sciences économiques féministes. *Nouvelles Questions Féministes*, 26(2), 4-10. <https://doi.org/10.3917/nqf.262.0004>

¹³ Voir encadré plus haut.

- Antecol, H., Jong, A., & Steinberger, M. (2008). The sexual orientation wage gap: The role of occupational sorting and human capital. *ILR Review*, 61(4), 518-543.
- Badgett, M. V. L. (1995a). Gender, sexuality, and sexual orientation: All in the feminist family? *Feminist Economics*, 1(1), 121-139.
- Badgett, M. V. L. (1995b). The wage effects of sexual orientation discrimination. *ILR Review*, 48(4), 726-739. <https://doi.org/10.1177/001979399504800408>
- Badgett, M. V. L. (1996). Employment and sexual orientation: disclosure and discrimination in the workplace. In A. Ellis & E. Riggie (Eds.), *Sexual identity on the job: Issues and services* (pp. 29-52). Harrington Park Press.
- Badgett, M. V. L., Carpenter, C. S., & Sansone, D. (2021). LGBTQ Economics. *Journal of Economic Perspectives*, 35(2), 141-170. <https://doi.org/10.1257/jep.35.2.141>
- Baert, S. (2014). Career lesbians. Getting hired for not having kids? *Industrial Relations Journal*, 45(6), 543-561.
- Becker, G. S. (1957, 2010). *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- Benmoyal-Bouzaglo, S., & Paraschiv, C. (2021). Quand Amour et Argent doivent rimer au quotidien... Un agenda de recherche sur la gestion des finances au sein des couples. *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 143(1), 13-24. <https://doi.org/10.3917/geco1.143.0013>
- Bereni, L., & Chappe Vincent-Arnaud. (2011). La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique. *Politix*, 94, 7-34.
- Berkhout, P., & Plug, E. (2008). Sexual orientation, disclosure and earnings. *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit/Institute for the Study of Labor: IZA Discussion Paper Series*; 3290.
- Bessière, C., & Gollac, S. (2016). Le cache-sexe de la théorie économique. *Population*, 71(3), 519-523.
- Black, D. A., Makar, H. R., Sanders, S. G., & Taylor, L. J. (2003). The earnings effects of sexual orientation. *ILR Review*, 56(3), 449-469.
- Black, D. A., Sanders, S. G., & Taylor, L. J. (2007). The economics of lesbian and gay families. *Journal of Economic Perspectives*, 21(2), 53-70. <https://doi.org/10.1257/jep.21.2.53>
- Blandford, J. M. (2003). The nexus of sexual orientation and gender in the determination of earnings. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(4), 622-642. <https://doi.org/10.2307/3590960>
- Brahma, S., Gavrilidis, K., Kallinterakis, V., Verousis, T., & Zhang, M. (2023). LGBTQ and finance. *International Review of Financial Analysis*, 86, 102547. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.irfa.2023.102547>
- Bryson, A. (2017). Pay equity after the Equality Act 2010: does sexual orientation still matter? *Work, employment and society*, 31(3), 483-500.
- Byington, E. K., Tamm, G. F., & Trau, R. N. (2021). Mapping sexual orientation research in management: A review and research agenda. *Human Resource Management*, 60(1), 31-53.
- Carpenter, C. (2008). Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: new evidence from young lesbians in Australia. *Review of Economics of the Household*, 6(4), 391-408. <https://doi.org/10.1007/s11150-008-9034-5>
- Carpenter, C. S., & Eppink, S. T. (2017). Does it get better? Recent estimates of sexual orientation and earnings in the United States. *Southern Economic Journal*, 84(2), 426-441.
- Chamberland, L., Richard, G., & Lebreton, C. (2007). *Gais et lesbiennes en milieu de travail. Rapport synthèse de recherche*. Collège de Maisonneuve, Institut de recherches et d'études féministes, UQAM.

- Chamberland, L., & Thérone-Séguin, J. (2009). Sexualité lesbienne et catégories de genre. L'hétéronormativité en milieu de travail. *Genre, sexualité & société*, 1. <http://journals.openedition.org/gss/772> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/gss.772>
- Chauvin, S., & Lerch, A. (2013). *Sociologie de l'homosexualité*. La Découverte.
- Chung, B. (2001). Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *The Career Development Quarterly*, 50(1), 33-44. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x>
- Clain, S. H., & Leppel, K. (2001). An investigation into sexual orientation discrimination as an explanation for wage differences. *Applied economics*, 33(1), 37-47.
- Connell, R. (2014). *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*. Amsterdam éditions.
- Conseil fédéral. (2022). *Collecter des données sur les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, en couvrant les discriminations multiples. Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Reynard 16.3961 du 08.12.2016*. <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/72061.pdf>
- del Río, C., & Alonso-Villar, O. (2019). Occupational segregation by sexual orientation in the U.S.: exploring its economic effects on same-sex couples. *Review of Economics of the Household*, 17(2), 439-467. <https://doi.org/10.1007/s11150-018-9421-5>
- Depouilly, L. (2023). *LGBT+ PRIDE 2023 Global*. https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-06/ipsos%20Enqu%C3%AAt%20LGBT%2B%20Pride%202023%20Globale_Suisse_07062023.pdf
- Dillbary, J. S., & Edwards, G. (2019). An empirical analysis of sexual orientation discrimination. *The University of Chicago Law Review*, 86(1), 1-76.
- Dilmaghani, M. (2018). Sexual orientation, labour earnings, and household income in Canada. *Journal of Labor Research*, 39(1), 41-55. <https://doi.org/10.1007/s12122-017-9249-4>
- Douglas, J. H., & Steinberger, M. D. (2015). The sexual orientation wage gap for racial minorities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(1), 59-108.
- Drydakis, N. (2011). Women's sexual orientation and labor market outcomes in Greece. *Feminist Economics*, 17(1), 89-117.
- Drydakis, N. (2014). Sexual orientation and labor market outcomes. *IZA World of Labor*, 1(111), 1-10.
- Drydakis, N. (2015). Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment. *Human Relations*, 68(11), 1769-1796. <https://doi.org/10.1177/0018726715569855>
- Drydakis, N. (2022). Sexual orientation and earnings: a meta-analysis 2012–2020. *Journal of Population Economics*, 35(2), 409-440.
- Drydakis, N., & Zimmermann, K. F. (2020). *Sexual orientation, gender identity and labour market outcomes: New patterns and insights*.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Eisner, L., & Hässler, T. (2024). *Panel Suisse LGBTIQ+. Rapport de synthèse*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/b5q64>
- Elmslie, B., & Tebaldi, E. (2007). Sexual orientation and labor market discrimination. *Journal of Labor Research*, 28, 436-453.
- Falcoz, C. (2004). Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations: Le point de vue des cadres homosexuel-le-s. *Travail, genre et sociétés*, 2, 145-170.

- Falcoz, C. (2008). *Homophobie dans l'entreprise*. La Documentation Française.
- Giddings, L. (2003). But... Who mows the lawn?: The division of labor in same-sex households. In K. S. Moe (Ed.), *Women, family, and work: Writings on the economics of gender* (pp. 85-102). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1002/9780470755648.ch6>
- González, M. J., & Sönmez, İ. (2022). Challenging heteronormativity: An analysis of the effect of sexual orientation on earnings in Spain. *Journal of Family Issues*, 43(1), 141-163. <https://doi.org/10.1177/0192513X21993184>
- Gross, M., & Courduriès, J. (2015). La construction conjugale dans les familles homoparentales. Une organisation financière communautaire ou indépendante ? *Revue des politiques sociales et familiales*, 120(1), 45-60. <https://doi.org/10.3406/caf.2015.3114>
- Havet, N., & Sofer, C. (2002). Les nouvelles théories économiques de la discrimination. *Travail, genre et sociétés*, 7(1), 83-115. <https://doi.org/10.3917/tgs.007.0083>
- Henchoz, C., & Monay, S. (2024). Argent et couple de même sexe, enjeu identitaire. *REISO, Revue d'information sociale*. <https://www.reiso.org/document/13151>
- Herek, G. M. (1988). Heterosexuals' attitudes toward lesbians and gay men: Correlates and gender differences. *Journal of Sex Research*, 25(4), 451-477.
- Herek, G. M. (1998). *Stigma and sexual orientation: Understanding prejudice against lesbians, gay men and bisexuals*. Sage Publications.
- Herek, G. M., & McLemore, K. A. (2013). Sexual prejudice. *Annual Review of Psychology*, 64, 309-333.
- Jepsen, C., & Jepsen, L. (2022). Convergence over time or not? US wages by sexual orientation, 2000–2019. *Labour economics*, 74, 102086.
- Jepsen, L. K. (2007). Comparing the earnings of cohabiting lesbians, cohabiting heterosexual women, and married women: Evidence from the 2000 Census. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 46(4), 699-727.
- Kite, M. E., & Deaux, K. (1987). Gender belief systems: Homosexuality and the implicit inversion theory. *Psychology of women quarterly*, 11(1), 83-96.
- Klawitter, M. (2015). Meta-analysis of the effects of sexual orientation on earnings. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(1), 4-32.
- Köllen, T. (2016). *Sexual orientation and transgender issues in organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity*. Springer.
- Kulic, N., & Dotti Sani, G. M. (2020). Within-couple distribution of economic resources. A critical review of extant studies and avenues for future research. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 61(3), 623-650.
- Kurdek, L. A. (1993). The allocation of household labor in gay, lesbian, and heterosexual married couples. *Journal of Social Issues*, 49(3), 127-139.
- Laner, M. R., & Laner, R. H. (1980). Sexual preference or personal style? Why lesbians are disliked. *Journal of homosexuality*, 5(4), 339-356.
- Laurent, T., & Mihoubi, F. (2013). Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte. *Economie et Statistique*, 464(1), 97-134. <https://doi.org/10.3406/estat.2013.10231>
- Lauster, N., & Easterbrook, A. (2011). No room for new families? A field experiment measuring rental discrimination against same-sex couples and single parents. *Social Problems*, 58(3), 389-409.
- Leigh, J. P., Lubeck, D. P., Farnham, P., & Fries, J. F. (1997). Absenteeism and HIV infection. *Applied Economics Letters*, 4(5), 275-280.

- Martell, M. E. (2019). Age and the new lesbian earnings penalty. *International Journal of Manpower*, 41(6), 649-670. <https://ideas.repec.org/a/eme/ijmpps/ijm-10-2018-0322.html>
- Martell, M. E., & Nash, P. (2020). For love and money? Earnings and marriage among same-sex couples. *Journal of Labor Research*, 41(3), 260-294.
- Mascllet, O. (2012). *Sociologie de la diversité et des discriminations*. Armand Colin.
- Monay, S., & Henchoz, C. (2025). *Homoney. Les couples gays et lesbiens et l'argent* (Rapport de recherche). Haute école de travail social et de la santé (HETSL). https://www.hetsl.ch/fileadmin/user_upload/rad/recherche/Rapports/7495_Homoney_Rapport_derechercheFinal_250312.pdf
- Morand, É. (2017). *La gestion d'une identité «hors norme» dans la sphère professionnelle: l'exemple de l'homosexualité*. Sorbonne Paris Cité.
- Morand, E., Blais, M., Côté, I., Chamberland, L., Baiocco, M., & Samoilenko, M. (2024). Disclosing one's non-heterosexual sexual orientation at work in 2020: A survey of Quebec LGBTQ workers. *Journal of homosexuality*, 71(4), 1030-1056.
- Noyé, S. (2025). *Pour un féminisme matérialiste et queer*. La Dispute. Le genre du monde.
- OCDE. (2019). *Panorama de la société 2019: les indicateurs sociaux de l'OCDE*. https://www.oecd.org/fr/publications/panorama-de-la-societe-2019_e9e2e91e-fr.html?__cf_chl_f_tk=NP8sl9cw.zjOXRylRuQVXmrXacXMii2dg1Ms0kFJYqQ-1782801487-1.0.1.1-g6xS2JgVCp47GUx4xYjlbYTn_vC3flW4BFY9WB6aVb0
- OCDE. (2019). Chapitre 1. Le défi LGBT : comment améliorer l'intégration des minorités sexuelles et de genre ? In OCDE, *Panorama de la société 2019: les indicateurs sociaux de l'OCDE*. https://www.oecd.org/fr/publications/panorama-de-la-societe-2019_e9e2e91e-fr/full-report/component-4.html#chap00001
- Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.613>
- Parini, L. (2014). «ÊTRE LGBT AU TRAVAIL» : Résultats d'une recherche en Suisse. Institut des études genre.
- Parini, L., & Lloren, A. (2017). Discriminations envers les homosexuel-le-s dans le monde du travail en Suisse. *Travail, genre et sociétés*, 38(2), 151-169. <https://doi.org/10.3917/tgs.038.0151>
- Patterson, C. J. (1998). The family lives of children born to lesbian mothers. In C.J. Patterson, & A.R. D'Augelli (Eds), *Lesbian, gay and bisexual identities in families: psychological perspectives* (pp. 154-176). Oxford University Press.
- Peplau, L. A., & Fingerhut, A. (2004). The paradox of the lesbian worker. *Journal of Social Issues*, 60(4), 719-735. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00382.x>
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The american economic review*, 62(4), 659-661.
- Preston, A., Birch, E., & Timming, A. R. (2019). Sexual orientation and wage discrimination: Evidence from Australia. *International Journal of Manpower*, 41(6), 629-648.
- Reiss, B. F., Safer, J., & Yotive, W. (1976). Psychological test data on female homosexuality: A review of the literature. *Journal of homosexuality*, 1(1), 71-86.
- Sabia, J. J., Wooden, M., & Nguyen, T. T. (2017). Sexual identity, same-sex relationships, and labour market dynamics: New evidence from longitudinal data in Australia. *Southern Economic Journal*, 83(4), 903-931.

- Sahin, P., & Olry-Louis, I. (2016). Discrimination perçue au travail et stratégies identitaires mises en place par les jeunes recrues d'orientation sexuelle minoritaire. *Psihologia socială*, 2(38), 57-74. <https://www.cceeol.com/search/article-detail?id=610264>
- Schneebaum, A., & Badgett, M. L. (2019). Poverty in US lesbian and gay couple households. *Feminist Economics*, 25(1), 1-30.
- Schneebaum, A., & Schubert, N. (2017). *Marriage (in)equality: Does the sexual Orientation wage gap persist across marital status?* Vienna University of Economics and Business. Department of Economics. <https://research.wu.ac.at/en/publications/marriage-inequality-does-the-sexual-orientation-wage-gap-persist--3>
- Short, E., Riggs, D. W., Perlesz, A., Brown, R., & Kane, G. (2007). *Lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) parented families. A literature review prepared for The Australian Psychological Society*. The Australian Psychological Society.
- Simon, A. (1998). *The relationship between stereotypes of and attitudes toward lesbians and gays*. Sage Publications, Inc.
- Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), 586-626. <https://doi.org/10.1086/661653>
- Uhrig, S. N. (2015). Sexual orientation and poverty in the UK: A review and top-line findings from the UK household longitudinal study. *Journal of Research in Gender Studies*, 5(1), 23-72.
- Valfort, M.-A. (2017). *LGBTI in OECD countries: A review* (Vol. 198). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/d5d49711-en>.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour economics*, 10(6), 629-642.
- Zelizer, V. (2005). Culture and Consumption. In N. J. Smelser & R. Sewedberg (Eds.), *Handbook of economic sociology* (pp. 331-354). Princeton University Press.

Working paper du LaReSS n° 8