

Discriminations au travail : les contours du placard



© Cold Snowstorm / iStock

En contexte professionnel, les personnes lgbt* vivent généralement entre la peur du coming out et les manifestations d'homophobie et de transphobie. Quels sont les mécanismes en œuvre et comment les dépasser vers davantage d'égalité ?

Par **Caroline Dayer**, enseignante et chercheuse à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation, Université de Genève

Les discriminations au travail ne sont pas isolées mais s'ancrent dans une architecture. Du plafond de verre au ciel de plomb, diverses métaphores illustrent le phénomène de ségrégation verticale dans le champ professionnel (évitement des femmes des postes élevés dans les hiérarchies) qui s'articule à la ségrégation horizontale (concentration des femmes et des hommes dans différents secteurs). Il n'est donc pas uniquement question de plafonds mais aussi de parois.

Toutefois, avant de se cogner à ces obstacles plus ou moins visibles, il faut déjà pouvoir « décoller ». Une autre image, celle du plancher collant, souligne en effet la question de l'égalité d'accès, distincte de l'égalité de succès. Elle offre aussi la possibilité d'interroger les catégories telles que « femmes », « hommes », « lgbt »* (voir lexique en fin d'article) car elles ne sont ni homogènes ni univoques. Ces personnes n'ont pas forcément les mêmes objectifs et ne bénéficient pas de ressources (matérielles, économiques, sociales, culturelles, etc.) similaires. Les inégalités produites par le système de genre ne sont pas dissociables d'autres types de discriminations.

Les questions lgbt au travail soulèvent des enjeux plus spécifiques. En effet, au phénomène des plafonds s'ajoute celui des placards. Le contexte professionnel constitue un des principaux bastions où les personnes lgbt craignent d'être « out »*. Le spectre de l'injure dicte ce qu'il faut dire ou taire, montrer ou cacher ; il force à évaluer en permanence le degré d'hostilité de l'environnement proche et périphérique.

Les enjeux des coming out

Les coming out* peuvent être vécus comme une prise de risque inenvisageable (par peur de licenciement, de blocage de promotion, de retrait de responsabilités, de remise en cause des compétences, de discrédit, de raillerie, etc.) ou comme une forme de libération et de possibilité d'être soi-même. Si le placard peut faire office de protection, il se transforme cependant en prison intériorisée et une énergie considérable est déployée afin de ne rien laisser transparaître. Précisons que le placard ne constitue pas un rempart infailible (le outing* en est un exemple).

Les coming out ne peuvent pas être détachés de leur contexte : un climat et un cadre de travail sécurisants, la qualité des relations professionnelles et le fait d'avoir un poste stabilisé constituent des facteurs décisifs dans ces processus. Entre stratégies de visibilisation et d'invisibilisation, les enjeux se déclinent lorsque la personne met une photo de sa famille arc-en-ciel* sur son bureau ou entame une transition transgenre*. Le lundi matin accompagné des récits du week-end devient une épreuve d'omission et d'interversion de pronoms, la machine à café une opération de censure, les repas d'entreprise un vrai casse-tête. Point commun de ces diverses expériences : la crainte d'être la cible d'injustices et/ou de violences.

Si la question des coming out est lancinante et récurrente (à qui ? quand ? comment ? avec quels coûts psychiques, relationnels, professionnels ?) dans le contexte du travail, celle de l'homophobie et de la transphobie lui est intimement liée. Comment réagir face aux moqueries répétées, aux stéréotypes renforcés, que ce soit par des collègues, des client.e.s, des employé.e.s, des patron.ne.s ? Se taire, partir, contrecarrer, user de l'humour pour les désamorcer, y participer pour écarter tout soupçon ? Certaines formes de violence sont plus directes (injure, harcèlement, agressions physiques, etc.). Elles disent rarement leur nom et s'abattent sur des dimensions liées au sexe, au genre et/ou à la sexualité.

Ces violences émanent de la matrice hétérosexiste. Ce système idéologique part du principe que tout le monde est hétérosexuel et hiérarchise les sexualités en valorisant l'hétérosexualité au détriment des autres, et plus généralement ce qui est considéré comme masculin au détriment du féminin dans un contexte donné. Cet hétérosexisme s'incarne dans le contexte professionnel notamment à travers l'attribution de tâches dites masculines ou féminines, le double standard genré, l'injonction à la séduction hétérosexuelle. L'ensemble de ces facteurs a des répercussions sur le bien-être au travail et enraie le déploiement des compétences.

Souffrance et reconnaissance au travail

Ces questions s'inscrivent dans les thématiques d'actualité de la souffrance et de la reconnaissance au travail. Les organisations, les systèmes de gestion de carrière et les types de management ne sont pas neutres. Une perspective qui articule socialisation professionnelle, relations interpersonnelles, conditions et structure de travail permet d'ouvrir des pistes d'analyse et d'action pertinentes.

Pour lutter contre le phénomène des placards et ses répercussions néfastes, il s'agit non seulement de réagir dans ces diverses situations mais aussi d'agir en amont [1]. Si des cadres légaux et des chartes s'avèrent nécessaires, leur mise en œuvre de façon active et pérenne est cruciale. C'est dans une dynamique plus générale de justice sociale que s'inscrit la lutte contre toute forme de discrimination dans le contexte professionnel et pour l'égalité au travail.

Lexique

- **Lgbt** : lesbienne, gay, bisexuel.le, trans*
- **Trans*** : terme qui englobe toutes les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe assigné à la naissance. On parle alors de personnes transidentitaires, transgenres ou trans*, l'astérisque étant utilisé pour désigner la diversité des expériences et des parcours
- **Transition transgenre** : transformation chirurgicale et/ou hormonale de son corps, changement de son

apparence et de ses conduites afin de vivre en adéquation avec son identité de genre

- **Famille arc-en-ciel** : une famille arc-en-ciel est une famille dans laquelle au moins un parent se définit comme lesbienne, gay, bisexuel.le ou trans*
- **Coming out** : exprimer son homosexualité, sa bisexualité ou sa transidentité. Il n'existe pas un seul coming out mais plusieurs
- **Etre out** : avoir fait part de son homosexualité, de sa bisexualité ou de sa transidentité dans un contexte donné : par exemple, il est possible d'être out auprès d'une partie de son cercle amical mais pas au travail
- **Outing** : lorsqu'un tiers fait le coming out à la place de la personne lgbt, indépendamment de la volonté de cette dernière

[1]



Les Assises : « La diversité au travail : un enrichissement mutuel », se sont tenues les 28 et 29 novembre 2014 à Genève.

Destinées aux institutions publiques, PME, entreprises multinationales, organisations internationales, syndicats et associations, ces deux journées de conférence ont fait l'état des lieux de l'homophobie et de la transphobie dans les milieux de travail en Suisse. Des études récentes, en France et au Canada essentiellement, ont en effet mis en évidence les difficultés et les discriminations auxquelles les personnes LGBT sont confrontées dans le monde du travail.

Les deux journées ont également dégagé des pistes d'actions pour aménager un climat de travail égalitaire pour toutes et tous. Un guide des bonnes pratiques sera prochainement édité.