

LA DIVERSITE AU TRAVAIL UN ENRICHISSEMENT MUTUEL

**Au travail !
Quand les discriminations
se donnent un genre**

Dre Caroline Dayer

Université de Genève

Caroline.Dayer@unige.ch

AU TRAVAIL,

je ne le dis pas

je ne le vis pas

LE TRAVAIL...

un bastion

OBJECTIFS

- ❖ Comprendre
 - ❖ (Ré)agir
 - ❖ Ce qui pose problème
- Quelle architecture ?

PLAN

- ❖ Des plafonds aux placards
- ❖ Les verrous
- ❖ Quels enjeux ?

ACTE I

❖ Des plafonds aux placards

DES PLAFONDS...

« Sur mon lieu de travail, en tant que femme, tu as besoin de faire tes preuves plus qu'un homme pour être respectée. On m'offre moins de possibilités, moins de postes importants que si j'étais un homme, parce qu'une femme a un rôle bien précis dans la société.

Quand je sentais qu'on me plaçait dans une position dévalorisée, je m'insurgeais, j'agissais, je ne me sentais pas en faute parce c'est moins considéré comme une tare d'être une femme que d'être une lesbienne.

Là j'osais m'affirmer, j'avais pas besoin d'avancer couverte vu que c'était évident que j'étais une femme, je n'avais pas besoin de l'expliquer, ça se voyait et la société englobe les femmes tandis qu'elle n'englobe pas les lesbiennes.

... AUX PLACARDS

Contrairement à ma condition de lesbienne, j'agissais en tant que femme, ça ne me posait pas de problème, j'avais déjà acquis la légitimité d'exister, une fois que tu existes tu peux agir, quand tu n'existes pas tu ne peux pas agir.

Il faut d'abord avancer masquée pour savoir auprès de qui tu peux exister et une fois que tu existes, tu peux commencer à agir » (Rachel).

LE GENRE DE(S) DISCRIMINATIONS

« Si tu es homosexuelle et que tu le caches, tu retombes dans les privilèges que la femme n'a pas et dans certains cas, t'es doublement désavantagée par rapport à certaines personnes qui ont une idée de l'homosexualité ; parce que t'es homosexuelle, tu serais moins compétente, ou ça pourrait créer des problèmes dans le milieu professionnel, ou ça pourrait faire fuir les client.e.s » (Fanny).

EN RESUME

- ❖ Plafond de fer et à caissons, ciel de plomb
ségrégation verticale
 - ❖ Parois de verre
ségrégation horizontale
 - ❖ Plancher collant
catégorisation
- Division hétéro-sexuelle du travail
socialisation et apprentissage

EN RESUME

- ❖ Sexe

 - assigné à la naissance

- ❖ Genre

 - rôle de genre

 - identité de genre

 - expression de genre

- ❖ Sexualité

 - orientation affective et sexuelle

 - présumée ou avérée

ACTE II

❖ Les verrous

LE SILENCE

« Je n'ai connu aucun problème dans l'entreprise où je travaillais concernant mon homosexualité car je ne l'ai jamais vécue ouvertement.

C'est peut-être parce que je suis discret qu'ils n'ont pas su pour moi, à moins qu'ils le savaient sans que je le sache » (Matthias).

LA PEUR

« Mais maintenant encore, j'ai 30 ans, et je ne le dis toujours pas à mon boulot.

J'avance très précautionneusement, je dis rien au boulot. Il y a une peur monstrueuse du rejet des gens et il y a une violence terrible, une frustration.

C'est une histoire de confiance et de reconnaissance » (Vinciane).

LES CONDITIONS ET LE CLIMAT DE TRAVAIL

« Je ne le dis pas sur mon lieu de travail, surtout qu'un des éducateurs ne se cache pas de répéter qu'homosexualité rime avec pédophilie alors je me tais encore plus. J'aurais peur de perdre ma place.

Si c'est à long terme, je ciblerai les personnes.

Je fais toujours attention à ce qu'ils ne voient rien, ne sentent rien ; je change tout, je dis ma copine et pas mon copain, elle et pas il, je trie tout ce que je dis.

Je me sens souvent en position d'infériorité lorsque les gens parlent d'homosexualité et la dévalorisent » (Greg).

EN RESUME

- ❖ In/visibilisation
- ❖ Craintes : logique sécuritaire
- ❖ Du genre à ne pas dire son nom (in/direct)
 - Spectre de l'injure
 - Hétérosexisme
- ❖ Répercussions
- ❖ Ressources ?

ACTE III

❖ Quels enjeux ?

SPHERES

« Je pense que je suis prête à affirmer mon homosexualité dans toutes les sphères de ma vie. Professionnellement, je suis prête mais je ne le ferai pas si ça n'apporte rien. Si une fois on me dit d'amener ma copine je le ferai, sinon, de moi-même, je ne le ferai pas car c'est une source de conflits. Professionnellement, je le dirai si on me le demande ouvertement, si c'est des sous-entendus, je laisserai planer le doute » (Helena).

ENTRE PRIVE ET PUBLIC

« Au travail, mes supérieures le savaient avant que je leur dise, elles n'ont fait preuve d'aucun préjugé, elles attendaient que je leur en parle et une fois de plus, je ne l'ai pas dit avec des mots car j'en avais croisé une à une soirée gay.

Avec mes collègues, c'est plus un sujet de plaisanterie. Je dirige une nouvelle équipe et je ne sais pas s'ils en parlent et dans quelle mesure. Ils font partie d'une génération plus récente et l'ont peut-être simplement intégré ou eu eux-mêmes des expériences » (Maya).

CARTOGRAPHIE

« Avant je ne le disais pas au travail mais depuis que j'ai bossé avec quelques homos je le dis maintenant.

J'ai aussi travaillé dans une boîte de pub dans un univers d'artistes donc là je n'ai pas eu de problème. Au niveau professionnel maintenant je ne le cache pas mais si on ne m'en parle pas, je ne dis rien et si on m'en parle, je le dis.

Si on me demande si je suis avec quelqu'un, je réponds que je suis avec une fille, mon critère dépend de comment je sens les gens.

Parfois, quand quelqu'un a des propos homophobes, j'ai encore plus tendance à le dire car il est déjà arrivé que la personne change son regard » (Alice).

EN RESUME

- ❖ De la protection à la prison
- ❖ Prise de risque et libération
- ❖ Question lancinante et récurrente
(A qui ? Quand ? Comment ? Avec quels coûts psychiques, relationnels, professionnels ?)
- ❖ Tester la température
- ❖ Faire face
- ❖ Stratégies contextualisées

TRAVAILLER

TRANSACTIONS

- ❖ Trajectoire et socialisation professionnelles
 - Intériorisation de stéréotypes ; éthos et étoffe
- ❖ Relations interpersonnelles
 - Pairs ? ; hiérarchisation des personnes et des tâches ; injonction paradoxale et double standard
- ❖ Conditions et structures de travail
 - Ségrégations, division ; l'organisation n'est pas neutre ; politique de gestion des carrières, perception des compétences et des codes ; cadres

AU TRAVAIL !

- ❖ Statut du travail
- ❖ (In)égalités
- ❖ Souffrance et reconnaissance
- ❖ Sphères et temporalités
- ❖ Lutte contre toute forme de discrimination
- ❖ Justice sociale