

DISCRIMINATIONS ENVERS LES HOMOSEXUEL·LE·S DANS LE MONDE DU TRAVAIL EN SUISSE

Lorena Parini, Anouk Lloren

La Découverte | « Travail, genre et sociétés »

2017/2 n° 38 | pages 151 à 169

ISSN 1294-6303

ISBN 9782707197511

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2017-2-page-151.htm>

Pour citer cet article :

Lorena Parini, Anouk Lloren « Discriminations envers les homosexuel·le·s dans le monde du travail en Suisse », *Travail, genre et sociétés* 2017/2 (n° 38), p. 151-169.
DOI 10.3917/tgs.038.0151

Distribution électronique Cairn.info pour La Découverte.

© La Découverte. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

DISCRIMINATIONS ENVERS LES HOMOSEXUEL·LE·S DANS LE MONDE DU TRAVAIL EN SUISSE¹

Lorena Parini et Anouk Lloren

La recherche sur les discriminations dans le monde du travail en raison de l'orientation sexuelle s'est développée dès les années 1970 mais elle demeure, pour le moment, le parent pauvre de la sociologie du travail. Il existe certes un certain nombre de travaux, surtout anglo-saxons, mais la thématique peine à se frayer un chemin dans d'autres aires linguistiques et culturelles, notamment dans le monde francophone. Les sciences sociales, toutefois, se sont saisies de la question des discriminations au travail depuis longtemps et cherchent à comprendre comment l'appartenance à certaines catégories sociales, notamment de classe, de race et de genre, influence le parcours professionnel malgré le principe d'égalité des chances garanti par les textes de loi [Frotié, 2005 ; Simon et Madoui, 2011]. En France, les travaux de Jacqueline Laufer [2003, 2014] ou de Margaret Maruani [2011] notamment montrent la prégnance de l'appartenance sexuelle sur la ségrégation verticale et horizontale des professions et des parcours professionnels. La sociologie du travail a largement investigué les questions de genre et a pu mettre en relief les inégalités entre les sexes, leurs formes et les processus qui les enclenchent, les reproduisent ou encore qui peuvent les contrer. On constate encore aujourd'hui dans un grand nombre de pays

¹ Cette recherche a été réalisée en collaboration avec la Fédération genevoise des associations LGBT. Nous remercions en particulier sa coordinatrice Delphine Roux ainsi que Caroline Dayer pour leur aide précieuse et leur disponibilité. Nous remercions également Line Chamberland dont la recherche de 2007 nous a grandement inspirée pour l'établissement de ce questionnaire, ainsi que le comité de rédaction de la revue pour ses conseils précieux.

² Selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS) la différence de salaire entre femmes et hommes, en Suisse, est de 18,4 %.

une ségrégation horizontale et verticale du marché du travail et, par conséquent, des professions largement féminisées ou masculinisées ainsi qu'une inégalité d'accès aux postes hiérarchiquement élevés ou encore une différence de salaire² entre hommes et femmes.

Les discriminations que peuvent subir les personnes LGBT (lesbienne, gay, bisexuel-le-s, transidentitaires) sont intrinsèquement liées aux normes de genre. Pour cette raison, elles font partie du domaine de recherche des études genre. L'enquête que nous avons réalisée en Suisse cherche à combler un manque de données sur les discriminations que vivent les personnes LGBT au travail et propose un certain nombre d'analyses qui éclairent les formes et l'intensité des discriminations, ainsi que les facteurs qui peuvent les favoriser. Elle a été effectuée durant l'année 2014 au moyen d'un questionnaire dispensé par Internet auprès de la communauté LGBT en Suisse.

DISCRIMINATIONS ET ORIENTATION SEXUELLE

Les recherches portant sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle au travail ont commencé à se développer, dans les pays anglophones, au tout début des années 1970. Puis, après une interruption liée à l'épidémie de sida qui a concentré les thématiques de recherches pendant une période, elles ont pris de l'ampleur dans les années 1990 [Ellis, 1996]. De manière générale, les discriminations sont des processus sociaux (des actes, des comportements, des langages) qui produisent des inégalités [Masclat, 2012 ; Chung, 2001] : des « rouages de la (re)production des rapports de pouvoir structurels qui engendrent des groupes sociaux majoritaires et minoritaires » [Bereni et Chappe, 2011, p. 16].

Les thèmes principaux qui ont été abordés par les recherches concernent les formes et les intensités des discriminations subies, les effets de la visibilité ou de l'invisibilité des personnes homosexuelles sur le lieu de travail, les discriminations salariales, les discriminations à l'embauche ou encore les choix de carrière en fonction de l'orientation sexuelle. Si, au départ, les groupes cibles étaient surtout les personnes homosexuelles (femmes et hommes), les recherches ont peu à peu élargi leurs centres d'intérêts vers les personnes trans³. En effet, bien que la situation des trans* comporte des éléments communs avec celle des homosexuel-le-s, elle soulève des problématiques nouvelles. Notre recherche a permis de recueillir des données sur des personnes trans*, mais leur traitement fera l'objet d'une contribution postérieure centrée uniquement sur leur situation.

Pour ce qui concerne les personnes LGB, la littérature existante montre que les discriminations vis-à-vis de ces

³ Par personnes trans* nous entendons des personnes qui réalisent une transition sous différentes formes (sociale, corporelle, chirurgicale, hormonale). Dans tous les cas de figure, cette transition pose des questions spécifiques dans le monde du travail.

catégories sociales peuvent prendre différentes formes : violences psychiques ou physiques, harcèlement verbal ou non verbal, refus de promotion, renvoi, non-engagement. Elles peuvent être exercées par différents acteurs de l'environnement de travail. De manière générale, les différentes recherches anglo-saxonnes des années 1980 et 1990 ont permis de mettre en évidence qu'entre 25 et 66 % des employés gays, lesbiennes et bisexuel·le·s ont été victimes de discriminations sur leur lieu de travail [Raggins, Singh et Cornwell, 2007 ; Croteau, 1996]. Une autre étude rapporte que 19 % des gays, lesbiennes et bisexuel·le·s étudié·e·s, âgé·e·s de plus de 60 ans, ont été victimes de discriminations ou de harcèlement au travail [D'Augelli et Grossman, 2001]. Les échelles de mesure de la discrimination étant différentes selon les recherches, il est très difficile de comparer de manière systématique les travaux entre eux. Soulignons toutefois que les auteur·e·s opèrent en général une gradation des discriminations qui va des manifestations les plus « légères » (par exemple des blagues qui présentent les homosexuel·le·s de manière stéréotypée ou caricaturée) aux plus « dures, voire violentes » comme la mise à l'écart de l'équipe ou de projets intéressants ou encore des manifestations violentes de harcèlement moral/sexuel ou d'agression physique.

Bien que la majeure partie des recherches antérieures se situe dans l'aire anglo-saxonne, quelques travaux francophones ont vu le jour ces dernières années, comme ceux de Christophe Falcoz en France [Falcoz, 2004, 2007, 2008 ; Falcoz et Bécuwe, 2009], ceux effectués dans le milieu ouvrier ou dans la fonction publique en Belgique [Fonteneau, Lamberts et Debunne, 2010 ; De Biolley et Aslan, 2007] ou encore les travaux de Line Chamberland *et al.* [2007, 2009] au Québec. Les résultats de ces recherches montrent également que les discriminations, plus ou moins explicites, directes ou larvées, sont toujours bien présentes sur le lieu de travail. Elles se manifestent par des violences (psychiques et parfois physiques), du harcèlement (moral et sexuel) et par des sanctions de la part des employeurs, en particulier lorsqu'il s'agit de l'avancée de la carrière professionnelle.

VISIBILITÉ/INVISIBILITÉ ET STIGMA

L'une des questions les plus traitées dans les recherches précédentes est celle qui cherche à comprendre comment la visibilité ou l'invisibilité de l'orientation sexuelle pèse sur le vécu des homosexuel·le·s au travail. En effet, l'orientation sexuelle ne constitue pas un marqueur social directement visible et peut faire l'objet d'une dissimulation. Erving Goffman [1963], dans son ouvrage *Stigmates*, introduit une distinction essentielle entre l'individu « discrédité » au nom d'un stigmat visible et l'individu « discréditable » parce que

son stigmat n'est pas immédiatement perceptible dans les relations sociales courantes. L'appartenance ethnique, la couleur de la peau, le nom de famille ou encore le sexe constituent des catégories visibles qui peuvent donner lieu à des discriminations selon les contextes. L'orientation sexuelle n'est pas caractérisée par un marqueur social explicite, si bien qu'elle est souvent indétectable. Par exemple, les homosexuel·le·s cultivent, parfois, la discrétion sur leur mode de vie en raison d'un climat social qui pourrait potentiellement leur être hostile.

Cette particularité est importante lorsque l'on veut comprendre comment les discriminations se construisent et se reproduisent dans le monde du travail. Ainsi, la discrimination des homosexuel·le·s est intimement articulée aux attentes de genre. Les personnes qui ne se conforment pas aux comportements et normes sociales assignées à leur sexe sont plus susceptibles d'être soupçonnées d'homosexualité et sont donc plus vulnérables aux éventuelles discriminations qui en découlent.

L'une des premières recherches anglophones à avoir étudié les discriminations envers les homosexuel·le·s dans la sphère du travail [Levine et Leonards, 1984] distingue les discriminations avérées suite au dévoilement de l'orientation sexuelle des discriminations anticipées, c'est-à-dire la peur d'être discriminés si son orientation sexuelle venait à être connue au travail. Pour ces auteurs qui travaillent sur une population de lesbiennes, l'ampleur de cette peur est importante, puisque les trois cinquièmes des femmes interrogées en ont fait part aux chercheurs. Ce résultat s'explique par l'ampleur des discriminations avérées : un quart des lesbiennes de cette étude ont en effet rapporté des événements de discrimination au travail. Cette peur des discriminations serait d'ailleurs le facteur principal, selon James Croteau [1996], qui pousse les homosexuel·le·s à dissimuler leur orientation sexuelle au travail. La recherche de Line Chamberland *et al.* [2007] au Québec, explore également de manière détaillée la question de la visibilité au travail. Elle montre que moins de la moitié des personnes interrogées sont visibles dans leur milieu de travail, que cela soit auprès des collègues, des supérieurs hiérarchiques ou des subordonné·e·s. Le désir d'être en accord avec soi-même est l'une des raisons le plus souvent évoquées pour rendre visible son orientation sexuelle, alors que les raisons le plus souvent mentionnées pour dissimuler son orientation s'appuient sur plusieurs facteurs. Tout d'abord, celui d'être discret ou discrète sur sa vie privée pour se protéger, notamment dans un milieu professionnel qui manifeste de l'hostilité vis-à-vis de l'homosexualité, mais aussi pour protéger son compagnon ou sa compagne, ou encore en raison de la clientèle à laquelle on s'adresse. La recherche de Christophe Falcoz et Audrey

Bécuwe [2009], montre que plus de 66 % des personnes interrogées (femmes et hommes) n'ont que très rarement parlé de leur orientation sexuelle au travail, par peur d'être stigmatisées.

Pour Lee Badgett [1996], le fait de dissimuler son orientation sexuelle au travail permettrait d'endiguer l'étendue des discriminations. James Croteau [1996] précise pour sa part, en se basant sur une revue de la littérature des années 1980 et 1990, qu'il n'y a que peu de preuves qui démontreraient qu'être plus visible engendrerait plus de discriminations, même si deux de ces études ont montré une fréquence plus grande des discriminations parmi ceux qui sont très visibles, par comparaison avec ceux qui le sont moins. Ne pas faire son *coming out*⁴ ne protégerait ainsi pas entièrement un individu des discriminations.

D'autres auteurs se sont également intéressés aux différentes stratégies mises en œuvre par les personnes LGB pour dissimuler, entièrement ou partiellement, leur orientation sexuelle. Pat Griffin [1992], par exemple, met en évidence quatre stratégies principales de gestion de l'identité discréditable : le *passing*, qui consiste à mentir sur son orientation sexuelle ; le *covering*, qui consiste à s'autocensurer afin de ne pas être perçu.e comme homosexuel.le ; une troisième stratégie, qui consiste à être visible uniquement auprès des personnes qui montrent une certaine ouverture sur la question ; et le *coming out*, qui consiste, comme nous l'avons dit plus haut, en une affirmation ouverte de son identité et/ou de son orientation sexuelle.

D'autres recherches se sont intéressées aux effets du *coming out* sur la productivité, le salaire [Badgett, 1995] et à ses conséquences sur la carrière, le travail, ou encore le stress psychologique engendré par la dissimulation de l'orientation sexuelle [Badgett, 1996 ; Raggins, Singh et Cornwell, 2007]. La dissimulation de l'orientation sexuelle, si elle peut protéger de certaines discriminations, peut conduire à des effets économiques ambigus comme l'évitement des interactions sociales qui contribuent souvent à l'avancement et à la satisfaction au travail. Martin Levine et Robin Leonards [1984] signalent également que certaines personnes LGB optent pour une carrière professionnelle d'indépendant·e ou cherchent à entrer dans des sphères professionnelles qui sont culturellement plus ouvertes à l'homosexualité ou aux transgressions de genre comme les milieux artistiques, la mode ou encore l'industrie du divertissement qui cible la communauté LGBT (bars, discothèques, etc.). Quoi qu'il en soit, les résultats montrent que le degré de visibilité ou d'invisibilité est un facteur pertinent qui permet de mettre en relief les effets du placard⁵ (fermé, ouvert ou partiellement ouvert) sur le bien-être au travail, sur la carrière ou encore sur les choix professionnels.

⁴ Expression communément utilisée pour désigner le fait de dévoiler son orientation sexuelle.

⁵ Expression communément utilisée pour signifier l'invisibilité des personnes LGB.

ORIENTATION SEXUELLE, EXPRESSION ET NORMES DE GENRE

Les recherches que nous avons consultées sur le thème ne mettent pas toujours en relief l'importance de l'approche de genre pour comprendre comment et dans quel but se développent des comportements discriminants envers les personnes LGBT. De notre côté, nous pensons qu'il n'est pas possible de comprendre ces phénomènes sans les articuler aux normes de genre qui structurent les rapports au travail. Pour cette raison, il nous a semblé important de réfléchir, non seulement à l'orientation sexuelle proprement dite, c'est-à-dire l'attraction sexuelle et affective pour une personne de même sexe et à ses conséquences sur le lieu de travail, mais également à l'expression de genre. Cette dernière se définit comme un ensemble de comportements et de signes (vestimentaires, langagiers, corporels, etc.) qui constituent ce que nous appelons « le genre », c'est-à-dire l'ensemble des normes sociales et culturelles qui définissent les masculinités et les féminités dans une société donnée. En effet, on ne peut comprendre les discriminations dont sont victimes les personnes LGBT qu'en les articulant avec les normes qui définissent la féminité et la masculinité et qui établissent des hiérarchies et des rôles définis entre hommes et femmes.

Les études sur les modalités de construction de ces deux pôles (masculin et féminin) ont montré que, très souvent, l'un se construit en rapport à l'autre. Être un vrai homme, un homme viril, signifie en grande partie ne pas être une femme (donc ne pas être efféminé) [Connell, 2014]. La féminité est, quant à elle, construite socialement comme une adéquation, soit à des canons de beauté et de désirabilité qui sont censés être ceux que les hommes préfèrent, soit aux images de la maternité. Dans tous les cas de figure, l'hétérosexualité (le désir affectif et sexuel pour une personne dite du sexe opposé) est l'une des composantes majeures de la conformité aux normes de genre, car pour être « un vrai homme », il faut désirer des femmes et *vice-versa*. En ce sens, l'homosexualité et plus largement la transgression de genre troublent les normes de genre et donc peuvent aboutir à des sanctions sociales que nous appelons ici des discriminations. L'homophobie n'indique pas uniquement une aversion pour les personnes ayant des rapports amoureux et sexuels avec des personnes de même sexe. Elle est surtout une sanction sociale contre celles et ceux qui n'adoptent pas des comportements de genre en adéquation avec leur sexe [Eribon, 1999]. Toute transgression de ces codes socioculturels expose les personnes au soupçon d'homosexualité et, par-là, à des sanctions sociales [Smith, 1998 ; Perrin, 2006] qui peuvent varier dans leur intensité jusqu'à atteindre des formes de violence extrême. Les codes de genre étant différents selon le sexe,

la lesbophobie ou la gayphobie ne sont pas basées sur les mêmes présupposés. Pour la gayphobie, la sanction sociale découle de l'abandon par l'homme homosexuel des attributs dominants que lui confère son sexe masculin [Welzer-Lang, 1994 ; Perrin 2006]. Alors que pour la lesbophobie, la sanction sociale vise à « remettre dans le rang » les femmes qui n'acceptent pas le rapport hiérarchique avec les hommes et leur rôle de mère [Arc et Vellozzo, 2012 ; Perrin et Chetcuti, 2002 ; Gérard, 2003 ; Chetcuti, 2010]. Là aussi, la sanction sociale peut se manifester sous des formes « légères » par des moqueries, des clichés ou stéréotypes répandus, voire de manière nettement plus violente (agressions, viols correctifs) jusqu'à atteindre des phénomènes de violence extrême allant jusqu'au meurtre.

Le monde du travail est traversé, comme toutes les sphères sociales, par des normes de genre qui peuvent se décliner de différentes manières selon les secteurs d'activité professionnelle. Par exemple, la masculinité ouvrière n'est pas la masculinité managériale et la féminité que doit « performer » une secrétaire diffère de celle d'une éducatrice de la petite enfance. Ainsi, l'orientation sexuelle et l'expression de genre sont des éléments qui contribuent à la construction d'une adéquation ou non des travailleurs et des travailleuses aux différentes cultures professionnelles qui se déclinent dans différents milieux professionnels.

Encadré 1 : l'enquête par questionnaire

Nous avons adopté un cadre d'analyse structuré autour de deux formes de discriminations : les « discriminations indirectes » (appelées aussi diffuses, larvées ou implicites) et les « discriminations directes » (appelées aussi explicites)⁶. Les premières consistent en des attitudes, des blagues, des caricatures, des stéréotypes ou des moqueries qui ne s'adressent pas à une personne en particulier mais qui constituent un climat de travail homophobe. Les deuxièmes s'adressent à une personne en particulier et peuvent prendre des formes plus ou moins violentes sur le plan psychique et physique (moqueries, allusions, *outing*⁷, agressions physiques, harcèlement ou avances sexuelles non désirées). Elles peuvent également cibler la progression de la personne dans son parcours professionnel (rejet ou mise à l'écart de certaines fonctions, entrave à la carrière, etc.). Ces deux formes de discriminations ont été saisies par une série de questions qui peuvent être regroupées en quatre ensembles :

- 1) celles qui relèvent de comportements verbaux (blagues, stéréotypes, étiquetage⁸ des personnes LGB) ;
- 2) celles qui relèvent du harcèlement (moral et/ou sexuel) ;
- 3) celles qui relèvent de la mise à l'écart des personnes LGB (de l'équipe, de projets intéressants ou encore d'événements sociaux informels) ;
- 4) celles qui relèvent d'agressions physiques.

L'ampleur des données recueillies ne nous permet pas de présenter dans cette contribution l'ensemble des résultats concernant les deux types de discrimination. Aussi, nous nous focaliserons principalement sur les discriminations directes que subissent les LGB. Au total, nos analyses se basent sur 1 030 réponses enregistrées (dont 529 gays, 394 lesbiennes, 72 femmes bisexuelles et 35 hommes bisexuels⁹).

⁶ Rappelons que ces définitions ne se réfèrent pas à celles adoptées par le droit européen [Laufer et Silvera, 2006] ou encore à la *disparate impact theory* [Shoben et Hunter, 1998] mais à la définition utilisée dans les travaux de Line Chamberland *et al.* [2007].

⁷ Expression qui indique le fait de dévoiler contre sa volonté l'orientation sexuelle d'une personne.

⁸ Par étiquetage, nous entendons le fait de « souligner constamment et de manière péjorative l'orientation sexuelle ou l'expression de genre d'une personne » [Chamberland *et al.*, 2007].

⁹ Nous avons pris en compte également les personnes se déclarant bisexuelles, leur nombre n'étant pas assez élevé pour faire l'objet d'une analyse statistique séparée.

Le questionnaire, qui comportait plus de quarante questions, soulignait à plusieurs reprises le fait que les questions concernaient spécifiquement le milieu du travail. Les questions étaient libellées de manière à saisir des faits qui se sont déroulés récemment (dans un horizon de trois ans) ainsi que des sentiments propres aux répondant-e-s sur la manière dont ils ou elles ont vécu certaines situations. Par ailleurs, nous avons saisi un ensemble de données concernant le profil sociologique des répondant-e-s : les caractéristiques de l'entreprise (publique ou privée) dans laquelle ils ou elles travaillent ou encore leurs position et statut au sein de l'entreprise.

Les données ont été recueillies au moyen d'un questionnaire diffusé par Internet dans les milieux LGBT. Les recherches antérieures sur la question utilisent des méthodes de recrutement similaires, qui allient à la fois la connaissance du milieu LGBT par lequel l'information est diffusée, ainsi qu'une approche dite « boule de neige » permettant un recrutement par réseau [Croteau, 1996]. Le groupe que nous cherchons à atteindre n'étant pas visible d'emblée, il est nécessaire de pouvoir approcher les répondant-e-s dans des lieux ou sur des plateformes Internet qui leur sont dédiés. Le développement d'Internet constitue une aide non négligeable pour le recrutement de personnes dont les caractéristiques « discréditables » impliquent, pour un certain nombre d'entre elles, la discrétion. Seul-e devant son ordinateur il est plus facile d'accepter de répondre à un questionnaire qu'en face-à-face avec une enquêtrice ou un enquêteur. Mais cet anonymat peut également être source de biais par une certaine désinvolture avec laquelle on pourrait répondre aux questions. Nous avons, par conséquent, tablé sur un recrutement large diffusé sur les sites Internet de l'ensemble des associations et groupements LGBT de Suisse (au niveau local et national). Par ailleurs, nous avons voulu savoir si les répondant-e-s étaient des membres actifs ou non des associations LGBT contactées afin de contrôler l'effet de la politisation des répondant-e-s. Les analyses ont montré que le recrutement par Internet n'a pas forcément favorisé la surreprésentation des personnes qui sont actives dans des associations. En effet, 44 % des répondant-e-s ne sont pas membres d'une association mais consultent régulièrement les sites en quête d'information ; 24 % sont membres actifs alors que les autres se déclarent membres non-actifs. Les résultats présentés ne sont toutefois pas généralisables à l'ensemble de la population homosexuelle suisse, bien que cette enquête a l'avantage de combler un vide de données pour la Suisse sur les discriminations que subissent les personnes LGBT dans le monde du travail.

FORMES ET INTENSITÉ DES DISCRIMINATIONS

Dans cette contribution, nous nous concentrerons principalement sur les discriminations directes. Toutefois, notons que 70 % des répondant-e-s ont déclaré avoir été témoins de discriminations indirectes au travail durant les trois dernières années. La forme la plus courante est celle de la blague, du stéréotype ou du préjugé sur les homosexuel-le-s. Les exemples fournis par les répondants indiquent que les gays sont davantage touchés que les lesbiennes par ce type de discriminations. Par exemple, les gays sont souvent taxés d'hommes efféminés¹⁰ et de nombreux témoignages révèlent un désir de mise à l'écart des homosexuel-le-s¹¹ dans le monde du travail. D'autres commentaires rapportés par le biais de

¹⁰ « Fiotte ; travelo ; voilà la tapette à sacoché ».

¹¹ « On ne peut pas engager tel mec car il ne peut pas s'intégrer il fait trop gay ; tant que les homos restent à leur place il n'y a pas de soucis ; s'il est gay il ne faut pas qu'il me touche ».

notre enquête indiquent que les gays qui luttent pour leurs droits sont souvent considérés comme communautaristes, comme l'atteste l'usage de l'expression « la mafia gay ». La fréquence de ces formes verbales de stigmatisation indique une certaine pression sur les homosexuel-le-s quant au climat de travail dans lequel ils ou elles vivent, ce qui peut avoir une incidence sur la décision de dévoiler ou non son orientation sexuelle. Line Chamberland, Michaël Bernier et Christelle Lebreton [2009] constatent également que les gays sont plus souvent concernés que les lesbiennes par ces pratiques discriminatoires, ce qui tendrait à confirmer l'idée que la sanction sociale vise à ridiculiser celui qui « abandonne son statut de dominant ».

Encadré 2 : L'auto-déclaration comme alternative à une catégorisation réductrice des identités LGB

Définira *a priori* qui est homosexuel et qui ne l'est pas relève d'une démarche positiviste qui ne rend pas compte de la fluidité des orientations sexuelles et des identités de genre. Toutefois, en tant que spécialistes du genre, nous avons conscience de la prégnance des catégories de sens commun (homosexuel-le, bisexuel-le, etc.) sur le vécu des personnes auxquelles elles s'appliquent. En ce sens, nous avons dû faire un compromis entre une posture totalement constructiviste, qui aurait consisté à laisser une totale liberté aux répondant-e-s de s'auto-définir et d'auto-définir leur sexualité et/ou identité, et une posture qui permette de prendre en compte les contraintes que constituent les catégories sociales issues des rapports de pouvoir. À l'instar de nombreuses recherches effectuées sur les discriminations envers la communauté LGB [Croteau, 1996], nous avons opté pour l'auto-déclaration des répondant-e-s en définissant les catégories *a priori* utilisées par le sens commun, à savoir « homosexuel-le » et « bisexuel-le ». Nous y avons ajouté une catégorie « autre » qui permettait à ceux et celles qui ne s'y reconnaissaient pas d'indiquer une identification alternative. Ceci nous permet de travailler avec des catégories de sens commun qui sont agissantes dans le monde vécu et singulièrement dans le monde du travail, sans enfermer totalement les répondants dans des schémas préconçus.

Les travaux d'Alfred Kinsey dans les années 1940-1950 avaient déjà illustré la difficulté que rencontre tout-e chercheur-e qui tente de placer les répondant-e-s à une enquête dans l'une ou l'autre catégorie sociale. Ainsi, les comportements sexuels des personnes interrogées ne peuvent être placés de manière définitive dans l'une ou l'autre catégorie (hétéro *vs.* homo). Ces comportements s'inscrivent plutôt sur un *continuum* qui va des personnes qui ont des rapports sexuels et affectifs uniquement avec des personnes de même sexe jusqu'à celles qui ont des rapports affectifs et sexuels uniquement avec des personnes de sexe opposé, une partie des répondant-e-s se plaçant entre ces deux pôles. Les pourcentages fournis par les enquêtes qui se veulent représentatives et qui tentent d'établir le nombre d'homosexuel-le-s dans la population sont donc soumis à des biais importants et les résultats varient selon la définition retenue de l'homosexualité et de la bisexualité. L'orientation sexuelle se fonde-t-elle sur les pratiques, les attirances, les fantasmes, la stabilité dans le temps des relations sexuelles ? Ainsi, l'auto-déclaration permet de baser l'échantillon sur le vécu des répondant-e-s et sur leur identification à l'une ou l'autre forme d'identité sexuelle qui les place dans une relation sociale particulière avec les normes de genre majoritaires.

Quant aux discriminations directes, le tableau 1 propose une liste dégressive des comportements discriminants les plus cités. Les résultats montrent, tout d’abord, une forte propension aux comportements que nous avons regroupés sous le terme de « stigmatisation verbale » (cf. encadré 3), qui inclut le fait d’avoir été victime de propos et de gestes obscènes, d’étiquetage en raison de l’expression de genre et d’étiquetage en raison de l’orientation sexuelle. De manière assez surprenante, l’étiquetage en raison de l’expression de genre est plus souvent cité que celui en raison de l’orientation sexuelle. La pression à adopter (« performer ») le genre correspondant à son sexe se révèle donc être une sanction sociale aussi répandue, sinon plus, que la pression hétéronormative.

Tableau 1 – Formes et fréquences des discriminations directes contre les personnes homosexuelles durant les trois dernières années (en pourcentage)

Stigmatisation verbale	43,9 %
Harcèlement sexuel et moral	29,8 %
Mise à l’écart de projets intéressants, de l’équipe et d’événements sociaux informels	26,5 %
<i>Outing</i>	21,8 %
Agressions sexuelles et physiques	5,8 %

Notons qu’avec un peu moins de 30 % de citations, le harcèlement sexuel (avances non désirées, allusions, etc.) et moral (intimidation, menaces, abus de pouvoir, etc.) apparaît comme une forme d’homophobie assez répandue. En outre, 26,5 % des personnes interviewées déclarent avoir été mises à l’écart de projets intéressants, de l’équipe de travail et/ou d’événements sociaux informels en raison de leur orientation sexuelle.

Il s’avère également que plus de 20 % des répondants ont été victimes d’*outing*, un chiffre qui est loin d’être négligeable. L’*outing* peut être considéré comme une violence psychique car il dévoile un aspect de soi sur lequel on souhaite garder la discrétion ou alors que l’on souhaite dévoiler seulement à des personnes choisies. Dans le cas des personnes trans* qui ont terminé leur transition et souhaitent désormais vivre dans leur nouvelle identité (de sexe et/ou de genre), l’*outing* peut constituer une violence particulièrement aiguë. Il les pousse à devoir constamment expliciter et justifier leur démarche alors qu’ils ou elles souhaitent vivre pleinement leur nouvelle identité.

Pour finir, les comportements violents sont ceux qui sont le moins répandus et seuls 5,78 % des répondants ont déclaré avoir subi des agressions physiques ou sexuelles dans le cadre de leur travail lors des trois dernières années. En résumé, le tableau 1 montre une gradation des comportements

discriminants qui va des formes verbales vers des formes physiques, beaucoup moins fréquentes, en passant par différentes modalités de mise à l'écart des personnes LGB.

La comparaison entre les réponses des femmes et des hommes révèle que la lesbophobie et la gayphobie ne se manifestent pas toujours de la même manière. En effet, les lesbiennes semblent être plus discriminées dans le monde du travail suisse que les gays. On constate, en particulier, un écart marqué (dix points ou plus) dans le cas de trois questions posées dans le cadre de l'enquête (tableau 2). Plus précisément, les lesbiennes se perçoivent plus souvent comme victimes de propos et de gestes obscènes. Elles sont la cible d'étiquetages en raison de leur expression de genre et de harcèlement sexuel. Ces différences illustrent l'articulation entre le sexisme et la lesbophobie. Notons que ces trois formes de discrimination ont également un caractère sexiste. D'une certaine façon, ces résultats confirment que les relations de genre qui se jouent dans le milieu professionnel renforcent les discriminations que subissent les lesbiennes. En effet, les analyses montrent que les femmes sont davantage l'objet de remarques que les hommes par rapport à leur expression de genre, c'est-à-dire à leurs comportements, à leurs attitudes corporelles, esthétiques et langagières. Ceci pourrait expliquer le fait que les lesbiennes sont moins visibles que les gays : 39 % des femmes que nous avons interrogées ont déclaré être totalement visibles, alors que cette proportion est de 48 % pour les hommes.

Tableau 2 – Formes et fréquences des discriminations directes contre les personnes homosexuelles durant les trois dernières années (en pourcentage) – Différence entre femmes et hommes.

	Femmes	Hommes
Propos et gestes obscènes	34,1 %	25,7 %
Étiquetage en raison de l'expression de genre	31,9 %	20,6 %
Harcèlement sexuel	26,8 %	14,8 %

Nous avons également voulu savoir si certains facteurs liés à l'environnement de travail ou à des données sociologiques, favorisaient ou réduisaient les discriminations envers les personnes LGB (tableau 3). Parmi les variables testées, les plus significatives sont le statut professionnel dans l'entreprise, l'ancienneté, le milieu de travail (plutôt masculin, féminin ou mixte) et la taille du service. Concernant le statut professionnel, les personnes en formation et celles qui ont un emploi à durée déterminée sont nettement plus touchées par les stigmatisations verbales et par le harcèlement sexuel et moral. Elles sont également plus fréquemment exclues de

l'équipe, de projets et d'événements sociaux et sont davantage victimes d'agressions physiques. Notons que ces effets touchent plus fortement les femmes que les hommes, les premières s'avérant un peu plus vulnérables que les seconds aux stigmatisations verbales et aux mises à l'écart en fonction de leur statut dans l'entreprise.

Ces résultats s'avèrent similaires pour ce qui est de l'ancienneté dans l'entreprise (plus on est ancien-ne dans l'entreprise moins on est discriminé-e). Nous pouvons donc souligner l'articulation¹² entre l'orientation sexuelle et la précarité de l'emploi comme premier facteur de discrimination directe. En deuxième lieu, un environnement de travail plutôt masculin se révèle être légèrement plus discriminant que les environnements mixtes ou féminins, notamment en ce qui concerne la stigmatisation verbale, la mise à l'écart d'activités professionnelles et sociales. À ce propos, soulignons que l'effet du milieu masculin et de la construction de la masculinité qui s'opère dans le monde du travail [Falcoz, 2004] articule des comportements sexistes et homophobes. À titre d'exemple, les travaux effectués par Bénédicte Fonteneau, Miet Lamberts et Sandrine Debunne [2010] dans un milieu de travail très masculin comme celui des métiers manuels, techniques et ouvriers montrent que les gays choisissent souvent l'invisibilité de leur orientation sexuelle par peur des conséquences. Pour ceux qui sont visibles, l'analyse montre de quelle manière les gays sont obligés de développer des stratégies de masculinisation afin de prévenir les remarques, moqueries ou autres formes de discriminations dont ils sont l'objet. On voit par ce biais l'importance de la norme de genre, articulée à l'orientation sexuelle, comme facteur structurant les rapports sociaux au travail. Ce phénomène est également souligné par une lesbienne travaillant dans le même milieu qui affirme que l'hostilité à son égard s'est accentuée lorsqu'elle a présenté sa compagne, jugée par ses collègues comme séduisante selon les canons masculins [Fonteneau, Lamberts et Debunne, 2010].

¹² Nous préférons utiliser le terme « d'articulation » plutôt que celui « d'intersection » plus souvent utilisé dans la littérature en études de genre, pour indiquer des phénomènes discriminatoires qui s'opèrent au croisement de plusieurs appartenances (de sexe, de genre, de race, d'âge, etc.).

Encadré 3 :
quatre indices mesurant la discrimination au travail

Nous avons mené une analyse factorielle afin de regrouper le nombre de variables mesurant la discrimination au travail de manière cohérente. Cette analyse nous a permis de créer quatre indices additifs regroupant dix items (sur une vingtaine disponible dans le questionnaire) afin d'appréhender les différentes formes et forces que peuvent prendre les discriminations dans le monde du travail. De manière générale, les quatre facteurs que nous avons construits traduisent une gradation des discriminations qui va des manifestations relativement « légères », comme la stigmatisation verbale, aux plus « dures », comme la mise à l'écart, le harcèlement et les violences physiques à l'encontre des homosexuel-le-s. Le premier

indice, qui permet de rendre compte de la **stigmatisation verbale** que peuvent subir les gays, les lesbiennes et les bisexuel-le-s au travail, a été construit sur la base des trois items suivants :

- Avez-vous été victime du fait qu'une ou plusieurs personnes souligne(nt) constamment de manière péjorative votre orientation sexuelle ?
- Avez-vous été victime du fait qu'une ou plusieurs personnes souligne(nt) constamment de manière péjorative votre expression de genre ?
- Avez-vous été victime de propos ou de gestes obscènes ?

Le deuxième indice regroupe deux questions visant à savoir si les personnes interviewées ont été victimes de deux différentes formes de harcèlement, à savoir le **harcèlement sexuel et moral** :

- Avez-vous été victime de harcèlement moral (intimidation, menaces, abus de pouvoir) ?
- Avez-vous été victime de harcèlement sexuel (avances non désirées, allusions) ?

La troisième échelle de mesure appréhende une forme de discrimination plus intense, à savoir les **mises à l'écart** des homosexuel-le-s d'activités professionnelles et sociales liées à leur travail. Cet indice a été créé à partir des trois questions suivantes :

- Avez-vous été victime de mise à l'écart de l'équipe ?
- Avez-vous été victime de mise à l'écart de projets intéressants ?
- Avez-vous été victime de mise à l'écart d'événements sociaux ou rencontres informelles ?

Le dernier indice, que nous avons nommé « **agressions sexuelles et physiques** », regroupe des variables qui mesurent des formes de discriminations violentes. Il a été construit sur la base des deux items suivants :

- Avez-vous été victime d'agressions sexuelles ?
- Avez-vous été victime d'agressions physiques ?

Pour chacune de ces questions, quatre catégories de réponses allant de un (« très souvent ») à quatre (« jamais ») étaient proposées aux interviewé-e-s. Nous avons créé les quatre indices en prenant la moyenne des réponses aux questions. Nous avons ensuite recodé les quatre échelles en variables dichotomiques afin de pouvoir présenter le pourcentage de répondants ayant subi des discriminations dans le monde du travail.

Quant aux secteurs d'activité, notons que les scores mesurant les diverses formes de discriminations sont plus élevés au sein des administrations (qu'elles soient publiques ou privées) et des secteurs de la construction, des transports, de l'industrie ainsi que des services, de la vente et de la restauration. Le secteur de l'information, de la communication, de l'art et de la culture, contrairement aux idées reçues selon lesquelles il s'agirait de milieux plutôt ouverts, montre un degré de discrimination relativement élevé dans le domaine de la stigmatisation verbale et du harcèlement sexuel et moral. Le secteur professionnel le moins discriminant s'avère être celui des assurances, de la finance et de l'immobilier. Pour finir, les résultats suggèrent que les grands services de cinquante personnes et plus sont moins discriminants, surtout en ce qui concerne la stigmatisation verbale.

Tableau 3 – Effet des caractéristiques professionnelles sur la discrimination au travail

	Stigmatisation verbale	Harcèlement sexuel et moral	Mise à l'écart	Agressions sexuelles et physiques
<i>Environnement professionnel</i>				
Féminin	41,7 % (37-47)	32,0 % (27-37)	23,0 % (19-27)	6,2 % (4-9)
Masculin	47,0 % (40-53)	31,6 % (26-37)	29,2 % (24-35)	6,0 % (3-9)
Mixte	45,0 % (40-49)	27,7 % (24-31)	28,4 % (25-32)	5,4 % (4-7)
<i>Secteur professionnel</i>				
Services, vente & restauration	47,9 % (39-57)	32,8 % (24-41)	28,6 % (21-37)	6,7 % (2-11)
Information, communication, arts et culture	50,3 % (42-59)	36,6 % (29-45)	29,8 % (22-37)	7,1 % (3-11)
Santé/social	48,4 % (42-55)	31,8 % (26-38)	29,0 % (23-35)	7,0 % (4-10)
Construction, transport et industries	49,5 % (39-60)	27,6 % (19-37)	31,7 % (23-41)	4,1 % (0-8)
Assurance, finance & immobilier	35,2 % (25-45)	24,2 % (15-33)	15,2 % (8-23)	4,4 % (0-9)
Enseignement	38,1 % (29-47)	25,0 % (17-33)	22,7 % (15-30)	0,9 % (0-3)
Administration, ONG, etc.	45,7 % (38-53)	30,0 % (23-37)	31,9 % (25-39)	10,1 % (5-15)
Science et technique	32,7 % (24-42)	28,7 % (20-38)	24,3 % (16-33)	2,0 % (1-5)
Autres	35,5 % (23-48)	23,3 % (12-34)	19,4 % (9-29)	5,0 % (0-11)
<i>Statut professionnel</i>				
En formation	60,9 % (51-71)	35,2 % (25-45)	26,6 % (17-36)	11,1 % (4-18)
Emploi à durée déterminée	51,2 % (40-62)	37,0 % (26-48)	34,1 % (24-45)	6,3 % (1-12)
Employé-e	40,4 % (36-45)	30,3 % (26-34)	23,9 % (20-27)	4,8 % (3-7)
Cadre intermédiaire	43,0 % (37-49)	28,8 % (23-35)	29,3 % (24-35)	6,1 % (3-9)
Cadre supérieur-e	42,1 % (33-51)	23,4 % (16-31)	28,4 % (20-36)	4,8 % (1-9)
Indépendant-e	49,8 % (38-60)	28,4 % (18-38)	31,8 % (22-42)	6,2 % (1-12)
<i>Ancienneté</i>				
Moins d'un an	53,4 % (47-60)	40,0 % (33-47)	26,8 % (21-33)	9,6 % (5-14)
1 à 5 ans	47,3 % (43-52)	28,4 % (24-33)	26,3 % (22-30)	6,0 % (4-8)
5 à 10 ans	40,0 % (33-47)	31,9 % (25-39)	31,8 % (25-38)	4,2 % (1-7)
Plus de 10 ans	35,2 % (30-41)	24,2 % (19-29)	25,4 % (20-30)	3,9 % (2-6)

	Stigmatisation verbale	Harcèlement sexuel et moral	Mise à l'écart	Agressions sexuelles et physiques
<i>Taille du service</i>				
0 à 10 personnes	45,7 % (41-50)	31,1 % (27-35)	26,2 % (22-30)	5,8 % (4-8)
10 à 20 personnes	43,4 % (38-49)	31,0 % (26-36)	27,6 % (22-33)	6,6 % (4-10)
20 à 50 personnes	45,9 % (39-53)	26,1 % (20-32)	28,3 % (22-34)	7,0 % (3-11)
50 personnes et plus	38,9 % (32-46)	29,2 % (22-36)	27,0 % (20-24)	3,0 % (0-6)

Note : Intervalle de confiance de 95 % entre parenthèses (en pourcentage)

Le tableau 4 présente l'effet de l'âge sur les différentes formes de discrimination au travail. Les résultats mettent en évidence deux tendances inverses. Tout d'abord, on constate que les jeunes sont plus vulnérables à la « stigmatisation verbale » et au harcèlement sexuel et moral. Les analyses indiquent également que les jeunes femmes sont particulièrement sujettes à être stigmatisées (graphique 1).

Tableau 4 – Effet de l'âge sur la discrimination au travail (en pourcentage)

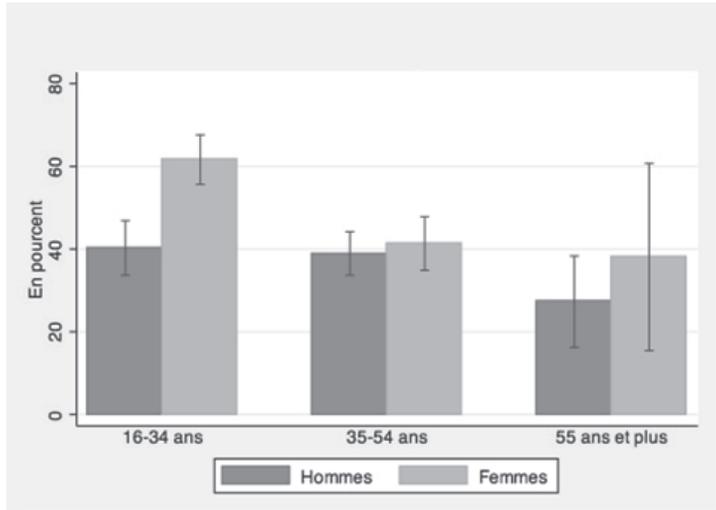
	Stigmatisation verbale	Harcèlement sexuel et moral	Mise à l'écart	Agressions physiques
16 à 34 ans	51,5 % (47-56)	33,3 % (29-37)	25,1 % (21-29)	5,9 % (4-8)
35 à 54 ans	39,9 % (36-44)	26,5 % (23-30)	27,3 % (24-31)	5,0 % (3-7)
55 ans et plus	31,1 % (21-41)	33,0 % (23-43)	35,1 % (25-45)	10,2 % (4-17)

Note : Intervalle de confiance de 95 % entre parenthèses (exprimé en pourcentage)

Mais l'effet de l'âge s'inverse pour la mise à l'écart de l'équipe, de projets intéressants, d'événements sociaux ou de rencontres informelles, ainsi que pour les agressions physiques. Ce phénomène pourrait s'expliquer par un effet générationnel : il y a une trentaine d'années, l'homosexualité était encore davantage l'objet de stigmatisations, qui s'exerçaient de manière plus implicite par des mises à l'écart plutôt que par des formes verbales. La mise à l'écart, en effet, nous paraît une forme de discrimination plus sournoise qui peut être mise en œuvre par des silences, de la rétention d'information, etc. et donc moins explicite que la blague, la caricature ou le cliché qui sont des formes d'humour plus actuelles.

Quant à la question de la visibilité des personnes LGBT au travail, « le placard » ne semble pas être une protection efficace contre les discriminations (tableau 5). Étonnamment, les répondant-e-s qui ne sont pas visibles affirment, plus souvent

Graphique 1 – Stigmatisation verbale selon l’âge



que les personnes visibles, être victimes de trois formes de discrimination, à savoir les discriminations verbales, le harcèlement sexuel et moral, et la mise à l’écart de l’équipe, de projets et de d’événements informels. Ceci concorde avec d’autres recherches selon lesquelles l’invisibilité n’est pas un gage de non-discrimination en raison, par exemple, d’une ambiance de travail hétérosexiste [Croteau, 1996 ; Falcoz, 2008]. Il est fort possible que l’effet « discrimination en raison de l’expression de genre » ait joué un rôle important dans nos résultats, car celle-ci peut s’exercer sur toute personne, qu’elle soit ou non ouvertement homosexuelle. En effet, ce n’est pas uniquement l’orientation sexuelle *stricto sensu* qui peut donner lieu à des discriminations, mais également un ensemble de marqueurs sociaux qui relèvent de ce que l’on peut appeler avec Judith Butler [1990] des « transgressions de genre ». Par exemple, des attitudes dites féminines adoptées par un homme et des attitudes dites masculines adoptées par une femme. Ces transgressions deviennent donc les signes d’homosexualité, réelle ou supposée.

Tableau 5 – Effet de la visibilité sur la discrimination au travail (en pourcentage)

	Stigmatisation verbale	Harcèlement sexuel et moral	Mise à l’écart	Agressions physiques
<i>Out</i>	41,6 % (37-46)	26,5 % (23-30)	24,5 % (21-28)	5,1 % (3-7)
Partiellement <i>out</i>	45,5 % (41-50)	31,9 % (28-36)	27,2 % (23-31)	6,3 % (4-8)
<i>In</i>	48,0 % (40-56)	34,7 % (27-43)	34,8 % (27-42)	6,3 % (2-10)

Note : Intervalle de confiance de 95 % entre parenthèses (en pourcentage)

* *
*

Notre analyse permet d'affirmer que les discriminations au travail en raison de l'orientation sexuelle sont une réalité vécue par une grande partie des personnes LGB. En cela, la Suisse ne diffère pas d'autres pays dans lesquels des recherches similaires ont été réalisées. Même si les différentes recherches réalisées en Europe et ailleurs ne peuvent pas être comparées systématiquement en raison du fait que les questionnaires ne sont pas standardisés, nous pouvons affirmer que les modalités de discrimination (verbales, mises à l'écart, harcèlements, etc.) mises en lumière par d'autres recherches se retrouvent également dans nos résultats avec une gradation descendante qui va de la forme verbale vers la forme physique. Nous avons été étonnées par le score assez important que recueillent les items concernant le harcèlement sexuel et moral témoignant du fait que l'homophobie est répandue, y compris dans ses formes les plus dures. Rappelons toutefois que les réponses au questionnaire correspondent au ressenti des répondant-e-s et non pas à une définition juridique du harcèlement sexuel ou moral. L'articulation des normes de genre avec l'homophobie nous semble être également un élément qui est ressorti de manière claire de notre enquête. Tout d'abord par le fait que, sur plusieurs items, nous constatons que les femmes sont plus discriminées que les hommes laissant ainsi émerger l'articulation du sexisme et de la lesbophobie. Deuxièmement, par le fait qu'un milieu de travail plutôt masculin peut favoriser les comportements homophobes confirmant ainsi les thèses connues sur l'articulation entre construction des masculinités¹³ et homophobie [Connell, 2014 ; Falcoz, 2004 ; Welzer-Lang, 1994.]. En troisième lieu, le fait que les stigmatisations verbales¹⁴, constituant un climat de travail homophobe (discriminations indirectes), se focalisent en grande partie sur les gays, met en lumière la prégnance de l'hétérosexisme¹⁵ dans le monde du travail. En dernier lieu, les analyses bi-variées ont également mis en relief l'articulation de l'orientation sexuelle avec l'âge, le sexe, la précarité de l'emploi ou l'ancienneté. Ces résultats appellent à une prise de conscience des entreprises privées et publiques, mais aussi à la mise en place d'actions de terrain qui permettent d'endiguer l'homophobie au travail.

¹³ Et en particulier de la virilité comme l'une des formes singulières de masculinité.

¹⁴ Blagues, clichés, stéréotypes, etc.

¹⁵ Articulation entre les normes sexistes et homophobes.

BIBLIOGRAPHIE

- ARC Stéphanie et VELLOZZO Philippe, 2012, « Rendre visible la lesbophobie », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 31, n° 1, pp. 12-26.
- BADGETT M.V. Lee, 1995, « The Wage Effects of Sexual Orientation Discrimination », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 48, n° 4, pp. 726-739.
- BADGETT M.V. Lee, 1996, « Employment and Sexual Orientation », *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, vol. 4, n° 4, pp. 29-52.

- BERENI Laure et CHAPPE Vincent-Arnaud, 2011, « La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique », *Politix*, n° 94, pp. 7-34.
- BUTLER Judith, 1990, *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, New York, Routledge, (traduction en français par Cynthia KRAUS : *Trouble dans le genre. Le féminisme et la subversion de l'identité*, Paris, La Découverte, 2006.).
- CHAMBERLAND Line et al., 2007, *Gais et lesbiennes en milieu de travail. Rapport synthèse de recherche*, Montréal, Institut de recherches et d'études féministes Université du Québec à Montréal, Collège de Maisonneuve <www.homophobie.ccdmd.qc.ca/medias/pdfs/homophobie_integral.pdf>.
- CHAMBERLAND Line, BERNIER Michaël et LEBRETON Christelle, 2009, « Discrimination et stratégies identitaires en milieu de travail. Une comparaison entre travailleurs gais et travailleuses lesbiennes », in Line CHAMBERLAND, Blye W. FRANK et Janice RISTOCK, *Diversité sexuelle et constructions de genre*, Montréal, Presses de l'Université du Québec.
- CHETCUTI Natacha, 2010, *Se dire lesbienne. Vie de couple, sexualité et représentation de soi*, Paris, Payot.
- CHUNG Y. Barry, 2001, « Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay and Bisexual Clients », *The Career Development Quarterly*, vol. 50, n° 1, pp. 33-44.
- CONNELL Raewyn, 2014, *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*, Paris, Éd. Amsterdam.
- CROTEAU James M., 1996, « Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay, and Bisexual People: An integrative Review of Methodology and Findings », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 48, pp. 195-209.
- D'AUGELLI Anthony R. et GROSSMAN Arnold H., 2001, « Disclosure of Sexual Orientation, Victimization, and Mental Health Among Lesbian, Gay and Bisexual Older Adults », *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 16, n° 10, pp. 1008-1027.
- DE BIOLLEY Inès et ASLAN Melda, 2007, *Recherche exploratoire sur les représentations de l'homosexualité dans la fonction publique belge. Rapport final*, UCL-CAP, Sciences humaines, <<https://biblio.ugent.be/input/download?func=downloadFile&fileId=1143075>>
- ELLIS Alan L., 1996, « Sexual Identity Issues in the Workplace », *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, vol. 4, n° 4, pp. 1-16.
- ERIBON Didier, 1999, *Réflexions sur la question gay*, Paris, Fayard.
- FALCOZ Christophe, 2004, « Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations. Le point de vue des cadres homosexuel-le-s », *Travail, genre et sociétés*, vol. 2, n° 12, pp. 145-170.
- FALCOZ Christophe, 2007, « Les discriminations oubliées : le cas de l'orientation sexuelle » in Isabelle BARTH et Christophe FALCOZ (dir.), *Le management de la diversité*, Paris, L'Harmattan.
- FALCOZ Christophe (dir.), 2008, *Homophobie dans l'entreprise*, Paris, La Documentation française, collection « Études et Recherches – Halde ».
- FALCOZ Christophe et BECUWE Audrey, 2009, « La gestion des minorités discréditables : le cas de l'orientation sexuelle », *Travail, genre et sociétés*, vol. 21, n° 1, pp. 69-89.
- FONTENEAU Bénédicte, LAMBERTS Miet et DEBUNNE Sandrine, 2010, *Situations au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière. Étude exploratoire commanditée par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme*, HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (K.U.Leuven).
- FROTIÉE Brigitte, 2005, « Les plans d'action positive en entreprise », *Terrains & travaux*, vol. 8, n° 1, pp. 90-108.
- GÉRARD Raymonde, 2003, « Lesbophobie », in Louis-Georges TIN (dir.), *Dictionnaire de l'homophobie*, Paris, PUF.

- GOFFMAN Erving, 1963, *Stigmates. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Minuit.
- GRIFFIN Pat, 1992, « From Hiding out to Coming out : Empowering Lesbian and Gay Educator » in Karen M. HARBECK (dir.), *Coming out of the Classroom Closes*, Binghamton, New York, Harrington Park Press, pp. 167-196.
- LAUFER Jacqueline, 2003, « Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle », *L'Année sociologique*, vol. 53, n° 1, pp. 143-173.
- LAUFER Jacqueline, 2014, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Paris, La Découverte, Coll. Repères.
- LAUFER Jacqueline et SILVERA Rachel, 2006, « L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation ? », *Revue de l'OFCE*, vol. 2, n° 97, pp. 245-271.
- LEVINE Martin P. et LEONARDS Robin, 1984, « Discriminations against Lesbians in the Work Force », *Signs*, vol. 9, n° 4, pp. 700-710.
- MARUANI Margaret, 2017, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- MASCLET Olivier, 2012, *Sociologie de la diversité et des discriminations*, Paris, Armand Colin.
- PERRIN Céline, 2006, « L'homophobie, un produit et un garant du système de genre? Les transgressions des normes sexuées et leur contrôle » in Lorena PARINI, Thanh-Huyen BALLMER-CAO et Sylvie DURRER (dir.), *Régulation sociale et genre*, Paris, L'Harmattan, pp. 207-220.
- PERRIN Céline et CHETCUTI Natacha, 2002, « Au-delà des apparences. Système de genre et mise en scène des corps lesbiens », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 21, n° 1, pp. 18-40.
- RAGGINS Belle Rose, SINGH Romila et CORNWELL John M, 2007, « Making the Invisible Visible. Fear and Disclosure or Sexual Orientation at Work », *Journal of Applied Psychology*, vol. 92, n° 4, pp. 1103-1118.
- SHOEN Elaine W. et HUNTER Rosemary C., 1998, « Disparate Impact Discrimination: American Oddity or Internationally Accepted Concept ? », *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 19, n° 1, pp. 108-152.
- SIMON Patrick et MADOU Mouhamed, 2011, « Le marché du travail à l'épreuve des discriminations », *Sociologies Pratiques*, Vol. 23, n° 2, pp. 1-7.
- SMITH George. W., 1998, « The Ideology of "fag". The School Experience of Gay Students », *The Sociological Quarterly*, vol. 39, n° 2, pp. 309-335.
- WELZER-LANG Daniel, 1994, « L'homophobie : la face cachée du masculin » in Daniel WELZER-LANG, DUTEY Pierre et DORAIS Michel, *La peur de l'autre en soi : du sexisme à l'homophobie*, Montréal, VLB éditeur, pp. 13-91.