

Sexisme, hétérosexisme et visibilité lesbienne en milieu de travail

Conférence de Line Chamberland présentée le 10 mars 2010

Texte de Line Chamberland présenté par Caroline Désy, agente de recherche et de planification, IREF. Les sections en italiques ont été ajoutées par Caroline Désy pour relier les extraits de la présentation de Line Chamberland.

Line Chamberland n'a pas le parcours classique de la professeure d'université puisqu'elle a enseigné longtemps au Cégep, a été chargée de cours à l'UQAM, professeure associée à l'IREF et, depuis moins d'un an, elle est en poste comme professeure au département de sexologie de l'UQAM. C'est une chercheuse chevronnée qui a mené plusieurs recherches d'envergure, notamment sur l'homophobie et l'hétérosexisme en milieu de travail, des travaux qui ont eu une influence majeure et qui en font une source d'inspiration pour changer les conditions de travail discriminatoires. Elle mène présentement avec son équipe une étude sur l'homophobie en milieu scolaire. Elle a prononcé de nombreuses conférences et publié abondamment, elle est co-directrice du récent collectif «Diversité sexuelle et constructions de genre» publié aux Presses de l'Université du Québec.

Afin que ses propos traitant de sexisme, d'hétérosexisme et de visibilité lesbienne en milieu de travail soient clairs, Line Chamberland a choisi de définir ces problématiques en quelques mots avant de les développer davantage. Elle a aussi fait le choix de présenter ces thématiques dans l'ordre où elles sont apparues dans son cheminement : c'est donc avec le sexisme qu'elle a débuté sa présentation.

Sexisme : le système sexiste opère par la naturalisation de la différence entre l'homme et la femme, laquelle justifie la complémentarité des rôles sociosexuels qui leur sont attribués et la hiérarchisation de ces rôles qui organise la domination masculine.

Vouloir confronter le sexisme en développant des habiletés traditionnellement attribuées aux hommes a été au cœur même de ma démarche féministe depuis les tous débuts. Par exemple, j'ai appris le fonctionnement d'un moteur à l'aide d'un modèle réduit et je me suis exercée à changer un pneu. Certaines avaient peut-être hérité d'un génie mécanique, mais dans mon cas à moi, c'est le féminisme qui m'incitait, qui exigeait de moi que je me prêle à de telles

activités qui produisaient des effets à la fois démystificateurs et choquants. Les apprentissages liés à la socialisation, l'accès aux jeux puis aux outils, les trajectoires scolaires et professionnelles différenciées selon le sexe, les barrières bloquant les autres avenues jugées non appropriées pour l'un ou l'autre sexe, l'encadrement (étatique, professionnel, syndical) des métiers et professions, tout était organisé pour diriger filles et garçons vers des voies qui correspondaient soi-disant à leur nature. Il nous fallait, comme féministes, établir que la nature ne l'avait pas voulu ainsi. La lesbienne en moi renchérisait : il fallait montrer qu'on était capable de « faire comme les hommes, capable de se passer d'eux ». L'autonomie se conquérait. Fonceuses, plusieurs amies et connaissances lesbiennes ont mis les pieds dans des métiers nouveaux pour les femmes, des métiers dits «non trads» ou traditionnellement masculins.

Au début des années 2000, Line Chamberland développe un projet de recherche en collaboration avec l'organisme FRONT (Femmes regroupées en options non traditionnelles) qui donnera, entre autres résultats, la création d'une banque de ressources pour les travailleuses lesbiennes et l'insertion d'exemples de discrimination homophobe et hétérosexiste envers les lesbiennes dans le programme de formation sur la discrimination envers les femmes en milieu de travail (FRONT).

Quelques décennies après l'émergence de la seconde vague féministe, on constate que les principaux gains obtenus par les femmes ont été réalisés grâce à la mixité des écoles et au décloisonnement des filières scolaires et professionnelles. Plusieurs professions requérant des formations universitaires connaissent une féminisation relative. Selon les derniers chiffres de l'Institut de la statistique du Québec¹, les femmes ont progressé dans des catégories comme : superviseuses des services postaux, directrices d'écoles, spécialistes des ressources humaines où leur représentation dépasse actuellement leur part dans la main d'œuvre totale (47,1 %). De même, elles ont fait des gains appréciables dans des catégories comme dentistes, directrices de services de génie (de 6,3 % à 24,4 % entre 1991 et 2006), ingénieurs civils (de 7,9 % à 13,7 %), peintres et décorateurs (6,2 % à 13,2 %) ou agents de police (sauf cadres supérieurs) (7,9 % à 21,7 %). Parallèlement, les hommes ont consolidé leur présence dans les professions en informatique, comme agents de gestion immobilière, agents et vendeurs en immobilier, en sylviculture et exploitation forestière, comme manœuvres des services de transformation, fabrication et utilité publique. Dans l'ensemble, la composition professionnelle de la main-

¹ Asselin, S. (2010), « Comment évolue la présence des femmes et des hommes dans les professions? », *Données sociodémographiques en bref*, Institut de la statistique du Québec, février, p. 6-9.

d'œuvre n'évolue que très lentement. La ghettoïsation de certains types d'emplois perdure ou tend à se reconstituer dans de nouveaux secteurs (par ex. informatique).

Selon les analyses de Marie-Josée Legault², malgré des percées dans quelques secteurs (par ex. le transport en commun à Montréal ou le secteur de l'horticulture chez les cols bleus), les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes dans les métiers et les emplois de production traditionnellement masculins n'atteignent guère leurs objectifs, la progression numérique de l'entrée des femmes étant aussitôt annulée par leur désistement quelque temps plus tard. Autrement dit, pour les filles qui n'atteignent pas les études supérieures, pour les femmes moins scolarisées, l'accès à des métiers payants demeure limité par le maintien de filières d'emplois fortement sexuées.

Pour ma part, j'ai échoué dans une profession traditionnelle, l'enseignement, dans un établissement non traditionnel pour une femme : le collège, puis l'université. Mon intérêt pour la question du sexisme dans les métiers n'a pas disparu, se doublant désormais d'un intérêt pour l'hétérosexisme.

Hétérosexisme : Système institutionnalisé d'oppression instituant une hiérarchie des sexualités qui positionne l'hétérosexualité comme une forme de sexualité supérieure tout en dévalorisant ou en disqualifiant les autres sexualités³.

Sexisme et hétérosexisme réfèrent à des ensembles systémiques comportant des dimensions discursives et normatives, politiques, institutionnelles, économiques, qui structurent les rapports sociaux en reproduisant les inégalités entre les hommes et les femmes – ou hiérarchies de genres – et entre les personnes hétérosexuelles et celles non hétérosexuelles – ou hiérarchie des sexualités.

Dans la recherche, nous avons recueilli les témoignages de 20 lesbiennes de 25 à 55 ans, exerçant des métiers manuels non spécialisés ou requérant une formation technique dans les secteurs : entretien extérieur et paysager; mécanique et production industrielle; transport; sécurité publique et maintien de l'ordre; services énergétiques et services

² <http://benhur.telug.quebec.ca/~mjlegaul/>

³ Zimmerman, Bonnie (dir.) (2000), *Lesbian Histories and Cultures: An Encyclopedia*, Garland, p. 363. Définition traduite et librement adaptée.

paragouvernementaux et municipaux. Legault et Dugré (pour le secteur de la construction) se sont penchées sur les facteurs de réussite ou d'échec des programmes d'accès à l'égalité (la plupart atteignent difficilement leurs objectifs)⁴. Elles ont recensé les problèmes d'intégration des femmes dans un environnement masculin plus ou moins hostile à leur présence et ont relevé les pratiques de résistance et d'exclusion de la part de leurs collègues et supérieurs. Dans ma propre recherche, je me suis donc centrée sur les difficultés liées au fait d'être lesbiennes. Cependant, d'emblée, il faut dire que toutes les interviewées ou presque estiment que les premières et plus grandes difficultés découlent du fait d'être une femme. En pratique, être femme et être lesbienne sont indissociables.

Nous avons retracé plusieurs manifestations d'hétérosexisme dans ces témoignages.

- Tout d'abord, la présomption d'hétérosexualité : dans les interactions interpersonnelles, dans les procédures administratives, dans les politiques institutionnelles.
- Discrédit jeté sur les personnes non hétérosexuelles à travers l'humour et les commentaires péjoratifs.
- Des comportements hétérosexistes ciblant des lesbiennes identifiées comme telles : nier ou dévaloriser le choix sexuel de leurs collègues qui ne s'inscrit pas dans l'univers hétérosexuel. Exemple du pénis modelé en plasticine (pâte à modeler) offert en cadeau à une travailleuse avec une note : *Amuse-toi bien!*
- Manifestations genrées i.e. qui posent un regard spécifique sur le lesbianisme et la sexualité féminine comme étant fondamentalement dépendante de la sexualité masculine. Éveil du fantasme du trip à trois, i.e. l'existence lesbienne est cantonnée dans l'orbite de la norme hétérosexuelle et plus précisément en lien avec les pratiques et désirs des hommes. Ou encore, le déni de l'autonomie de l'existence lesbienne : choix par dépit à la suite d'un rejet, d'expériences hétérosexuelles traumatisantes ou décevantes ou d'une absence d'expériences positives avec l'autre sexe. **Autrement dit, le lesbianisme est toujours situé à la périphérie de l'hétérosexualité et en relation avec le groupe des hommes. L'hétérosexisme participe à la construction hiérarchique des genres et de leur complémentarité sexuelle dans ce cas.**
- Déni de l'appartenance de genre : assimilation au groupe des hommes, par ex. pour la charge de travail, pour les calendriers de femmes nues, les plaisanteries grivoises, surnom de « monsieur », etc. Là encore, l'hétérosexisme vient renforcer la construction normative des genres.
- Intolérance à la présence de lesbiennes : menace, travail dangereux, congédiements. Cas peu nombreux, ce qui renvoie à un effet d'auto-sélection (recrutement de

⁴ Legault, Marie-Josée (2001), « Violence auprès des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, www.unites.ugam.ca/pistes (revue électronique), vol. 3, no 1; Dugré, Isabelle (2003), *Les stratégies identitaires des femmes œuvrant dans l'industrie de la construction*, mémoire de maîtrise en Sciences de la gestion, HEC Montréal.

lesbiennes qui sont parvenues à se tailler une place) et aux stratégies identitaires (celles qui se dissimulent sont moins retrouvables).

Alors que le fait d'être une femme ne peut généralement pas être dissimulé, l'orientation sexuelle peut l'être, même si la dissimulation de sa vie privée (amoureuse, sexuelle, conjugale, etc.) ne peut se réaliser aisément et sans prix sur le plan psychologique.

Dans cette recherche, nous avons identifié trois stratégies de visibilité :

- 1) **Dissimulation complète** (3/20) : dans un environnement à la fois sexiste et hétérosexiste, on opte pour la prudence afin d'assurer le maintien en emploi.
 - a. Avantages : protéger sa vie privée + s'inventer un chum peut offrir une certaine protection contre le harcèlement sexuel (des hétéros le font)
 - b. Désavantages : autocensure; limitations des relations avec les collègues; pas de reconnaissance (couple); être témoin involontaire de commentaires ou blagues lesbophobes ou homophobes.
- 2) **Divulgateur large** (12/20) : après avoir fait sa place en emploi et avoir vu ses compétences et capacités reconnues; après avoir acquis une stabilité (permanence, protection syndicale...); circonstance qui agit comme déclencheur (maladie d'une conjointe; maternité).
 - a. Avantages : sentiment d'intégrité avec soi-même; pas d'obligation du secret (baisse de l'autocensure, diminution du stress lié à la crainte d'être découverte); relations plus authentiques avec les collègues, dont les autres lesbiennes; se soustraire des jeux de séduction hétérosexuelle (relatif); bénéfices matériels.
 - b. Désavantages : épisodes d'intolérance et de pression à l'hétérosexualité.
- 3) **Divulgateur sélectif** : répond au besoin de prudence et de sécurité face à des signes patents d'intolérance dans l'entourage de travail tout en dénotant une volonté de maintenir des espaces (restreints) de visibilité lorsque ceux-ci sont perçus comme sécuritaires. La résolution du dilemme de le dire ou non se fait au cas par cas à partir de critères tels que : les affinités personnelles, la confiance, le sexe et l'orientation sexuelle, la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance, la proximité dans l'exercice des fonctions.
 - a. Avantages : idem.
 - b. Désavantages : idem + précarité vu la possibilité d'une perte de contrôle sur la circulation de l'information.

Deuxième étude : Enquête auprès des gais et lesbiennes, à travers la province dans divers secteurs d'emploi. Collecte de données menée en 2004-2005 auprès de 786 répondants et près de 200 entrevues. L'élaboration des aspects abordés, du questionnaire d'enquête, des choix de

réponse, a bénéficié de l'étude précédente. La mixité de l'échantillon a permis d'effectuer une comparaison entre hommes gais et femmes lesbiennes.⁵ :

Similitudes : Continuum de visibilité : la divulgation est modulée selon plusieurs facteurs et considérations, notamment la proximité au quotidien et la position occupée dans la hiérarchie organisationnelle. Dans l'ensemble, on retrouve peu de répondants dans les positions extrêmes : dissimulation complète et camouflage actif (s'inventer une façade hétérosexuelle) ou, à l'autre pôle, être affirmé dans toutes circonstances, en parler quelles que soient les personnes présentes.

Processus progressif et sélectif : Peu de lesbiennes et de gais relatent avoir fait un *coming out* sous forme de déclaration verbale universelle. Bien qu'il y ait une minorité de répondants et répondantes qui optent pour la dissimulation, ce n'est pas le cas de la majorité. Cependant, la divulgation de l'orientation sexuelle s'effectue de manière progressive et sélective. Les choix des interlocuteurs et interlocutrices se font en fonction du contexte et de la nature de l'interaction (personne avec qui on veut établir un lien de proximité ou non); de l'ouverture du milieu de travail (lecture des signes, dont les manifestations d'homophobie ou de fermeture à la différence); du désir de changer les mentalités (contexte des débats sur le mariage); de la nécessité de se protéger contre les conséquences néfastes d'un dévoilement; de la possibilité de se ménager des espaces sécuritaires. Dans l'ensemble, lesbiennes et gais font preuve de prudence et adoptent des stratégies pour se protéger de la discrimination potentielle.

Écart de visibilité : on observe un écart systématique entre la visibilité des hommes gais et celle des femmes lesbiennes, écart qui ne peut être expliqué par des facteurs reliés au cheminement personnel ou au degré de divulgation en général, puisque dans la vie privée, il n'y a pas de différence hommes/femmes et les répondantes sont aussi affirmées que les répondants auprès de la famille et des amies.

Recherche d'explications :

Examen des motifs de dissimulation et de divulgation

⁵ Cette section s'inspire de l'article de Line Chamberland, Michaël Bernier et Christelle Lebreton (2009), « Discrimination et stratégies identitaires en milieu de travail », dans L. Chamberland, J. Ristock et B. Frank, *Diversité sexuelle et constructions de genre*, Ste-Foy, PUQ, p. 221-261.

● Différences quant aux motifs de dissimulation

- > Motifs plus souvent invoqués par les femmes:
 - Avoir l'habitude de la prudence
 - Estimer qu'en raison de la clientèle, il vaut mieux ne pas le dire
 - Recevoir des signes de fermeture du milieu de travail
 - N'anticiper aucune retombée positive
 - Occuper un poste en position d'autorité
- > Motif plus souvent invoqué par les hommes:
 - Présence de préjugés concernant le VIH-sida

● Différences quant aux motifs de divulgation

- > Motifs plus souvent invoqués par les femmes:
 - Besoin d'un congé à la suite d'un décès (conjointe, membre de la famille)
 - Besoin d'un congé à la suite de problème de santé de la conjointe
 - Recevoir des signes d'ouverture du milieu de travail
 - Devenir parent dans le cadre d'une famille homoparentale
 - Vivre une rupture
- > Motifs communs: intégrité, authenticité...

Cela dit, les écarts sont statistiquement significatifs, mais faibles dans la plupart des cas – sauf des motifs clairement liés à un genre (VIH et homoparentalité). Si on met de côté ces derniers, l'examen des motifs de dissimulation révèle une prudence plus affirmée du côté des lesbiennes et celui des motifs de divulgation nous renvoie au rôle traditionnel des femmes comme proche aidante ou parent.

Contextes environnementaux

Une différence observée dans l'étude est celle liée à la composition hommes/femmes du milieu de travail. Dans les milieux où les hommes forment plus de 70 % de la main d'œuvre, les répondants et répondantes rapportent davantage de :

- Homophobie diffuse : blagues offensantes et préjugés; présence de plus d'une personne hostile aux gais et aux lesbiennes (soit quelques personnes ou une majorité de personnes); qualification du milieu comme étant plutôt ou très fermé à la présence d'homosexuels.
- Homophobie directe : témoins de gestes homophobes ciblant un ou une collègue (blagues, expression de préjugés; rejet ou distanciation; propos, gestes ou images obscènes; harcèlement et avances hétérosexuelles non désirées); dévoilement ou menace de dévoilement de manière à nuire à quelqu'un.

On peut parler d'un climat homophobe qui fait partie de la culture organisationnelle où les qualités viriles et les compétences masculines sont valorisées. Cette fermeture est susceptible de toucher autant les gais que les lesbiennes, mais rappelons-le, les lesbiennes rencontrent des obstacles liés au fait d'être une femme. D'ailleurs tant les lesbiennes que les gais divulguent moins leur orientation sexuelle dans ces milieux.

Hypothèses ou pistes explicatives :

Double discrimination en tant que femme et lesbienne : d'où une « plus grande circonspection dans l'aménagement de la présentation de soi », une attitude plus discrète et réservée, plus de prudence et de vigilance.

Cette hypothèse est confortée par le fait que les lesbiennes sont encore plus réservées vis-à-vis de leurs supérieurs et encore plus de leurs subordonnés, i.e. lorsqu'elles occupent un poste en position d'autorité – un motif d'ailleurs sélectionné plus souvent par elles que par les hommes gais pour justifier la dissimulation de leur orientation sexuelle.

Les lesbiennes sont moins nombreuses à se dire plutôt ou complètement à l'aise à l'idée que leur orientation sexuelle soit connue au travail (70,8 % vs 83,4 %).

Enfin, cette hypothèse est confortée également par la première étude : là où les femmes doivent se tailler une place sur le plan professionnel, la prudence s'impose. Si elles y parviennent, il pourra y avoir divulgation progressive de l'orientation sexuelle.

Un bémol toutefois : environ trois quarts des répondants considèrent que le milieu de travail adopte la même attitude face à l'homosexualité masculine et face au lesbianisme. Les gais sont proportionnellement plus nombreux à le penser (80,4 % contre 64,4 %), alors que les lesbiennes sont proportionnellement plus nombreuses à considérer que le milieu est plus ouvert à l'homosexualité féminine que masculine (28 % contre 8,9 %). C'est que les gais sont plus visés par les manifestations d'homophobie diffuses (blagues, stéréotypes, imitations caricaturales). Dans les milieux de travail masculins, les répondants des deux sexes sont plus nombreux à estimer leur environnement plus fermé aux gais qu'aux lesbiennes, car ceux-ci sont plus souvent pris pour cible (12,2 % lorsque l'environnement de travail se compose surtout de femmes, 18,7 % lorsque le milieu est mixte, et 31,3 % lorsque le milieu est composé majoritairement d'hommes). Il y a une dissymétrie à signaler : les gais font l'objet de stéréotypes positifs, et cela en particulier dans les milieux de travail à majorité féminine. Ce n'est jamais le cas des lesbiennes. Autrement dit, les gais font plus souvent parler d'eux, en bien et en mal. Les lesbiennes sont plus souvent reléguées dans l'occultation et le déni de la sexualité entre femmes – d'où la nécessité du terme lesbophobie. Lorsqu'on fait une différence entre gais et lesbiennes dans la perception de l'ouverture du milieu, c'est le plus souvent en défaveur des gais. Mais ces manifestations d'homophobie, tout en visant spécifiquement les gais, convoient le message d'une fermeture du milieu et incite les lesbiennes – tout autant que les gais - à la prudence.

Contextes de travail propres aux diverses catégories de clientèles desservies : les répondantes perçoivent moins d'ouverture chez leur clientèle et invoquent davantage le type de clientèle pour justifier la dissimulation de leur orientation sexuelle. Or les lesbiennes travaillent souvent – le plus souvent à vrai dire – dans des secteurs traditionnellement féminins : 23,5 % œuvrent dans l'enseignement et 21,9 % dans le domaine de la santé et de l'assistance sociale, pour un total de 45,4 %, comparé à 35,6 % des gais répondants. Or d'une part, on trouve là une clientèle vulnérable de par son âge, son état de santé physique ou mentale, la proximité physique impliquée dans les soins, etc. et d'autre part, les exigences professionnelles pour faire une bonne enseignante, une bonne infirmière, se sont longtemps confondues avec les exigences normatives de la féminité. Il y a quelques décennies, ces emplois étaient des vocations destinées aux femmes en prolongation de leur rôle maternel naturel. Les stéréotypes associant le lesbianisme à la masculinité peuvent jeter un doute sur leurs capacités professionnelles, notamment sur leur moralité. Dans le monde de l'éducation, la dissimulation est de règle auprès

des élèves et des parents. Les répondantes enseignantes sont plus nombreuses que les lesbiennes travaillant dans d'autres secteurs à avoir ressenti un stress lié à leur orientation sexuelle dans le cadre de leur travail et moins nombreuses à opter pour la divulgation large. La crainte des répercussions d'un dévoilement et le sentiment d'insécurité découlant de l'inertie de plusieurs directions d'établissement sont des pistes qui mériteraient d'être documentées davantage.

Conclusion

Dans les secteurs traditionnellement réservés aux hommes, les lesbiennes font face à des obstacles liés à leur statut de femme. En outre, les blagues et autres commentaires péjoratifs sur les « tapettes » contribuent à la reproduction d'une culture organisationnelle qui réaffirme continûment la supériorité du masculin et qui prétend à l'exclusivité masculine des compétences professionnelles requises. Les propos homophobes font partie des marqueurs symboliques de la masculinité, tout comme l'affichage pornographique et les habitudes de sociabilité entre hommes, qui délimitent un territoire professionnel dont les hommes prétendent conserver le monopole. Ils y réussissent assez bien.

Dans d'autres secteurs où les femmes sont plus ou moins cantonnées, les lesbiennes s'exposeraient à des sanctions ou à une forme ou une autre de déqualification lorsqu'elles semblent s'écarter des exigences traditionnelles de la féminité. Ici les exigences professionnelles font appel tantôt à des qualités altruistes que les « vraies » femmes possèdent naturellement, tantôt à une présentation de soi conforme aux canons de la féminité. Pensons à la tenue vestimentaire requise pour travailler dans le domaine du secrétariat ou des services bancaires. Bref, les pressions sexistes et hétérosexistes se renforcent mutuellement. L'ordre sexuel implique non seulement la subordination du féminin au masculin, mais également la hiérarchisation des sexualités, institutionnalisée dans l'hétérosexisme. En d'autres termes, en construisant la normalité sexuelle, l'hétérosexisme participe au maintien de la division et de la hiérarchie des genres dans la sphère économique du travail salarié, et à la reproduction des inégalités salariales et autres dans ce domaine.

Références

L'intégration en milieu de travail des lesbiennes occupant des emplois dans des métiers non traditionnels

- Rapport L. Chamberland et J. Paquin
http://homosexualiteetravail.ugam.ca/html/cahiers_pdf.html

Données sociodémographiques Québec

- http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/tendances_travail/tab1_p9106_hgr.htm
- http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/tendances_travail/tab2_p9106_fgr.htm
- http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/tendances_travail/tab5_p9106_pfdh.htm
- http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/tendances_travail/tab6_p9106_pfdf.htm

Étude sur l'insertion des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes

- Rapport synthèse: Gais et lesbiennes en milieu de travail, Collège de Maisonneuve et IREF, www.ccdmd.qc.ca/ri/homophobie