
LES MICRO-AGRESSIONS HOMONÉGATIVES EN MILIEU DE TRAVAIL : PERCEPTIONS ET VÉCUS DES EMPLOYÉ.E.S LESBIENNES, GAIS ET BISEXUEL.LE.S

MARIE GEOFFROY, B.SC

CANDIDATE À LA MAÎTRISE EN SEXOLOGIE

SOUS LA DIRECTION DE LINE CHAMBERLAND

LA PRÉSENTE RECHERCHE

Objectifs:

Dresser un portrait des initiatives de gestion de la diversité sexuelle adoptées par de grandes entreprises canadiennes.

Explorer les perceptions et expériences qu'en ont les employé.e.s LGB, surtout en ce qui a trait à l'efficacité et aux retombées.

Suggérer des pistes pour améliorer les initiatives de gestion et les expériences des employé.e.s LGB

LES MICRO-AGRESSIONS : QUOI, POURQUOI?

« affronts, rebuffades ou insultes verbales, non verbales et environnementales quotidiennes – intentionnels ou non intentionnels – qui communiquent des messages hostiles, dérogatoires ou négatifs ciblant des personnes précises, sur la seule base de leur appartenance à un groupe marginalisé » (traduction libre, Sue, 2013)

LES MICRO-AGRESSIONS : QUOI, POURQUOI?

- **Micro-agressions homonégatives (MAH)** : Micro-agressions envers personnes LGB
- Changements dans les opinions et politiques publiques + Augmentation des protections en milieu de travail (initiatives publiques et privées) (Nadal, 2013)
- Il y a un manque de recherche empirique sur les expériences de MAH des employé.e.s de minorités sexuelles, qui doit être comblé afin de développer des interventions adéquates (Rivera et al., 2012)

CADRE CONCEPTUEL - MODÈLE DES PROCESSUS DE RÉACTION ET DE COPING FACE AUX MICRO-AGRESSIONS (SUE, 2010; NADAL, 2013)

La situation sans issue (*catch-22*)

Cette micro-agression a-t-elle réellement eu lieu?



Devrais-je réagir à cette micro-agression?

Comment devrais-je réagir à cette micro-agression?

ÉTAT DES CONNAISSANCES

• **Taxonomies des MAH - Classification des MAH sous des thèmes**

- Sue (2010) - basé sur la taxonomie des micro-agressions envers les minorités ethnoculturelles
- Nadal, Rivera & Corpus (2010)
- **Nadal (2013)**
- Platt (2013)
- Bostwick (2014) – micro-agressions envers personnes bisexuelles seulement

• Développement et validation de l'échelle ***Homonegative Microaggressions Scale (HMS)*** (Wright & Werner, 2012)

- Haute **fréquence** de MAH vécues est associée à une plus faible estime de soi
- Rapporter un **impact** perçu plus important des MAH (se sentir plus affecté) est associé à une plus faible estime de soi
- Plus grande **fréquence** de MAH et un **impact** perçu plus important sont associés à plus de sentiments négatifs et une plus grande difficulté à consolider l'identité LGB

LA PRÉSENTE ÉTUDE - PROCÉDURE

- **Recrutement** : boule de neige, médias sociaux et bouche à oreille.
- **Entrevues semi-dirigées** d'une durée d'environ 1h30
- **Canevas d'entretien** – sujets principaux abordés :
 - Les initiatives de l'employeur et les perceptions et opinions en lien avec celles-ci
 - Les expériences de discrimination, homophobie et MAH vécues ou observées en milieu de travail
- **Micro-agressions homonégatives** : définition et exemple, discussion
- Analyse thématique à l'aide de QSR N'Vivo 10

LA PRÉSENTE ÉTUDE - ÉCHANTILLON

- 8 hommes et 5 femmes.
- Gai (7), lesbienne (4) et bisexuel.le. (2).
- Moyenne d'âge : 34 ans (22 à 55 ans).
- Dix participant.e.s d'origine caucasienne, trois d'origine latino
- Employeur : 50 employé.e.s ou plus

MICRO-AGRESSIONS SUR LA BASE DE L'ORIENTATION SEXUELLE - TAXONOMIE (NADAL, 2013)

Utilisation d'une terminologie hétérosexiste

Bah mettons on est en train d'écouter la télé puis je ne sais pas, il y a un personnage gai qui passe « ah esti de tapette » ou de quoi de même là.

- Frédéric, 29 ans, gai

Endossement de la culture et des comportements hétéronormatifs

Je ne suis pas bon dans les sports puis manuel non plus, tu sais c'est comme « ah toi on sait, changer une toilette t'es pas capable ».

- Yvan, 42 ans, gai

MICRO-AGRESSIONS SUR LA BASE DE L'ORIENTATION SEXUELLE - TAXONOMIE (NADAL, 2013)

Rendre exotique (*Exoticization*)

Puis c'est ça « ah oui j'ai un cousin, j'ai un si, y fait des shows, c'était une drag queen... ma cousine, mon ami, mon frère ». [...] Parce qu'à moment donné c'était comme *IN* de connaître un gai. Fais qu'on dirait qu'ils veulent se montrer hot pour me dire « j'en connais moi aussi, tu n'es pas le seul là ».

-Yvan, 42 ans, gai

Hypothèse de l'expérience LGBT universelle

Tu sais, « ahhh on sait, vous êtes toujours les plus beaux, les mieux habillés, les plus *in*, puis les plus à la mode. Fait que c'est où qu'il faut sortir, c'est comment qu'il faut s'habiller ? »

- Erich, 39 ans, gai

MICRO-AGRESSIONS SUR LA BASE DE L'ORIENTATION SEXUELLE - TAXONOMIE (NADAL, 2013)

Hypothèse de la pathologie, anomalie ou déviance sexuelle

[Le capitaine] a dit «moi puis Frédéric on va aller se coucher puis vous autres prenez la relève ». Puis après ça tout le monde s'est regardé puis sont partis à rire puis il a dit « ben non, se coucher chacun dans notre cabine ». Ya dit ça ben sans joke, mais y s'est ben rendu compte.

- Frédéric, 29 ans, gai

LES RÉACTIONS – RATIONALISATION ET BANALISATION

1. Fournir des explications aux MAH (rationaliser)

1.1 La défense de leurs auteur.e.s

1.1.1 Aucune mauvaise intention

1.1.2 Manque de connaissance/sensibilisation

1.1.3 L'attribution à un trait incontrôlable

1.2 Tentatives de rationalisation non abouties - Incertitude dans la manière d'interpréter

2. Minimalisation

LES RÉACTIONS – RATIONALISATION ET BANALISATION

I. Fournir des explications aux MAH

I.1 La défense de leurs auteur.e.s

I.1.1 Aucune mauvaise intention

On l'entend souvent, le monde vont dire, ou ils vont parler de quelque chose, puis ils vont juste carrément dire « ah ça c'est bien trop gai ». [...] parce que le monde le dit comme ça, puis c'est dans leur vocabulaire ou peu importe. [...] tu le vois tout de suite si c'est intentionnel ou pas. Fait que, il y en a plein de mots comme ça que les gens utilisent qui sont rattachés à des clichés ou peu importe, que c'est mis comme ça, mais que ce n'est pas nécessairement intentionnel à discriminer quelqu'un

- Émile, 26 ans, gai

LES RÉACTIONS – RATIONALISATION ET BANALISATION

I. Fournir des explications aux MAH

I.1 La défense de leurs auteur.e.s

I.1.2 Manque de connaissance/sensibilisation

Je pense que c'est plus comment GÉRER cette situation-là. Tu sais, je ne sais pas moi, un gars hétéro qui n'a jamais vécu de situation avec un gai puis que là il est confronté à une situation comme ça, ça se peut qu'il le gère super mal là, puis que ce soit juste un manque... qu'il ne soit pas habile. Puis qu'il a de la misère à communiquer puis ça le stresse puis ça le rend mal à l'aise.

- Alfred, 40 ans, gai

LES RÉACTIONS – RATIONALISATION ET BANALISATION

I. Fournir des explications aux MAH

I.1 La défense de leurs auteur.e.s

I.1.3. L'attribution à une caractéristique inhérente

J'avais un de mes anciens patrons qui venait de... Du fin fond du bois, tu sais du genre « je chasse la fin de semaine du chevreuil puis je sors [...] à un bar de poupones le vendredi soir ». [...] À moment donné y'a eu un problème avec son char puis le mécanicien est venu lui porter son char, puis c'est un Italien, il lui a donné deux becs, c'était la fin du monde! C'était, vraiment là, il paniquait: « Est-ce qu'il est gai? Est-ce qu'il me cruise ??» Puis là il contait ça à tout le monde puis il ne comprenait rien [...] Y'a des gens comme ça.

- Anna, lesbienne

LES RÉACTIONS – RATIONALISATION ET BANALISATION

I. Fournir des explications aux MAH

I.2. Tentatives de rationalisation non abouties - Incertitude dans la manière d'interpréter

Peut-être pour lui, c'est tout le monde en général-là qui ne devrait pas amener son conjoint puis c'est toute là, que ce soit un homme une femme, un straight, un gai, puis si c'est ça, ben ce n'est pas une remarque homophobe, c'est tout simplement une opinion comme quoi que les officiers n'ont pas la place d'être à bord avec leur conjoint. Ça pourrait [être] ça qu'il a voulu dire...

- Frédéric, 29 ans, gai

LES RÉACTIONS – RATIONALISATION ET BANALISATION

2. La minimalisation des MAH

- « je trouve ça colon pas mal, mais y'a ça partout là, ce n'est pas nouveau » (Frédéric, 29 ans, gai)
- « Ce n'est pas grave » (Yvan, 42 ans, gai)
- « Mais tu sais, moi, je m'en fous » (Mika, 39 ans, lesbienne)
- « Ce n'est pas communiqué librement.... Donc oui dans ce sens-là, c'est tabou [...] je ne vis pas de discrimination. C'est juste un... ça reste tabou quand même ». (Jean, 26 ans, gai)

DISCUSSION

- **Coping adaptatif:** ne pas laisser les MAH m'affecter. Minimalisation de l'impact des MAH peut être vu comme coping par aveuglement ou auto-illusion (Wright & Werner, 2011)
- **Hétéronormativité/hétérosexisme intériorisé?** Ils sont conscients que ces messages proviennent de partout et les gens ont ces stéréotypes et préjugés « incrustés » en eux.
- **Dissonance cognitive :** stratégies de réduction de la tension psychologique causée par des cognitions à caractère inconciliable (Cooper, 2007)
 - Mon milieu de travail est ouvert, je ne peux pas maintenant m'avouer que c'était quelque chose d'intentionnel ou de mauvaise foi
 - Si je n'ai pas réagi ou contesté, c'est parce que ce n'était pas grave
- **Engagement organisationnel?**

RÉFÉRENCES

- Bostwick, W., & Hequembourg, A. (2014). 'Just a little hint': bisexual-specific microaggressions and their connection to epistemic injustices. *Culture, Health & Sexuality, 16*(5), 488-503. doi: 10.1080/13691058.2014.889754
- Cooper, J. (2007). *Cognitive dissonance: fifty years of a classic theory*. Los Angeles: SAGE.
- Nadal, K. L. (2013). *That's so gay! Microaggressions and the lesbian, gay, bisexual, and transgender community*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Nadal, K. L., Rivera, D. P., & Corpus, M. J. H. (2010). Sexual orientation and transgender microaggressions in everyday life: Implications for Mental Health and Counseling. In D. W. Sue (Ed.), *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact* (pp. 217-240). New York, NY: Wiley.
- Platt, L. F., & Lenzen, A. L. (2013). Sexual Orientation Microaggressions and the Experience of Sexual Minorities. *Journal of Homosexuality, 60*(7), 1011-1034. doi: 10.1080/00918369.2013.774878
- Rivera, D. P., Nadal, K. L., & Fisher, L. D. (2012). Sexual Orientation and Gender Identity Microaggressions in the Workplace In M. A. Paludi (Ed.), *Managing Diversity in Today's Workplace: Strategies for Employees and Employers* (Vol. 1, pp. 71-95). CA: Praeger.
- Root, M. P. P. (2003). Racial ethnics origins of harassment in the workplace. In D. B. Pope Davis, H. L. K. Coleman, W. M. Liu & R. L. Toporek (Eds.), *Handbook of Multicultural Competencies in Counseling & Psychology* (pp. 478-492). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sarno, E., & Wright, A. J. (2013). Homonegative Microaggressions and Identity in Bisexual Men and Women. *Journal of Bisexuality, 13*(1), 63-81. doi: 10.1080/15299716.2013.756677
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender and sexual orientation*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sue, D. W. (2013). Foreword. In K. L. Nadal (Ed.), *That's so gay! Microaggressions and the lesbian, gay, bisexual, and transgender community* (pp. ix-xii).¹⁹ Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Wright, A. J., & Wegner, R. T. (2012). Homonegative Microaggressions and Their Impact on LGB Individuals: A Measure Validity Study. *Journal of LGBT Issues in Counseling, 6*(1), 34-54.