

Harcèlement et violence contre les populations 2ELGBTQIA+ au travail : Les microagressions comme forme de violence fondée sur le genre



Christine Wildman (iel), Centre de recherche et d'éducation
sur la violence contre les femmes et les enfants
et WorQshop : Création d'espaces plus sûrs

Introduction

Qu'est-ce que le fait d'être une personne bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, trans, queer, intersexue, asexuelle, plus (2ELGBTQIA+) a à voir avec le travail?



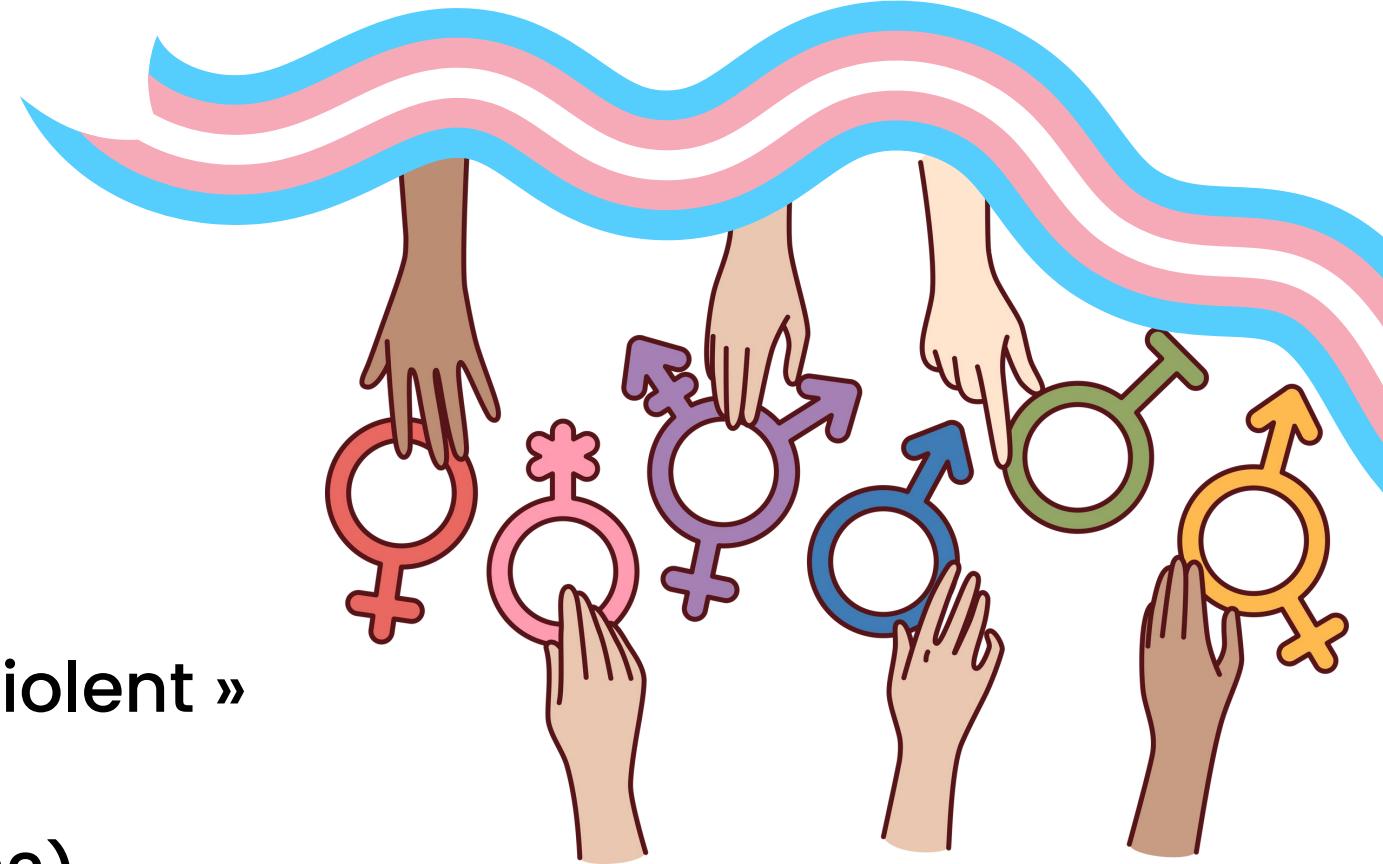
Objectifs



- Comprendre comment les microagressions contribuent aux expériences de violence fondée sur le genre (VFG) au travail chez les personnes 2ELGBTQIA+.
- Découvrir le cadre historique de la violence entre partenaires intimes (VPI) et de la VFG au Canada.
- Examiner brièvement les cadres juridiques relatifs au harcèlement et à la violence au travail.
- Définir les microagressions comme une forme de VFG vécue par les travailleurs et travailleuses 2ELGBTQIA+.
- Discuter de leurs répercussions sur les personnes 2ELGBTQIA+.
- Explorer les résultats de la recherche sur les expériences des personnes 2ELGBTQIA+ au travail.
- Déterminer des stratégies pour établir des relations et créer des milieux de travail plus sécuritaires et inclusifs.



Cadre historique de la VPI/VFS au Canada



Auparavant : (cadre de la VPI des années 1970 et 1980)

- « Femme impuissante, battue » vs « Homme contrôlant, violent »
- Ceci a façonné la conscience publique et les stratégies d'intervention (Ham, Owusu-Akyeeah et Byard-Peek, 2022).

Maintenant : Incidence continue

- Marginalise les survivantes en dehors des normes cis-het (cisgenres et hétérosexuelles).
- Influe sur l'embauche en milieu de travail et l'inclusion des populations 2ELGBTQIA+ dans le travail.

Lien avec la VFG au travail :

- Cette compréhension limitée continue d'influencer les politiques du milieu de travail, négligeant souvent de reconnaître les expériences uniques des personnes 2ELGBTQIA+.

Lois provinciales sur la santé et la sécurité au travail

- Les lois provinciales et territoriales sur la santé et la sécurité au travail (LSST) ne mentionnent pas toutes explicitement la violence fondée sur le genre (VFG).
 - La plupart comprennent des dispositions sur la violence en milieu de travail, le harcèlement et la sécurité psychologique, qui peuvent couvrir :
 - Commentaires homophobes et transphobes
 - Microagressions
- Définition de la LSST en Ontario [paragraphe 1(1)] :
 - Harcèlement et violence en milieu de travail :
 - « du fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail [...], lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns », y compris le harcèlement sexuel.



Législation fédérale

Des changements clés ont été apportés pour les milieux de travail sous réglementation fédérale (2021) :

- Le harcèlement et la violence sont reconnus comme des problèmes de santé et de sécurité au travail
- Les employeurs ont l'obligation légale d'agir



Principaux objectifs des changements :

- intervention précoce
- réponses rapides et efficaces
- soutien aux personnes touchées

Définition fédérale du harcèlement et de la violence (gouv. du Canada, 2021) :

- « Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire »

Expériences en matière d'emploi des personnes 2SLGBTQIA+



Rapport de l'Organisation internationale du travail intitulé « Inclusion des personnes LGBTIQ+ dans le monde du travail » (OIT, 2022) :

- Les travailleur.euses LGBTIQ+ sont confrontés à la discrimination, à l'exclusion, à la violence et au harcèlement dans tous les secteurs.

Sondage du Plan d'action fédéral (sondage du Plan d'action 2ELGBTQI+, 2023) :

- 25 636 personnes 2SLGBTQIA+ ont répondu au sondage et fait part de leurs expériences en matière d'emploi.

Préoccupations en matière d'embauche dans les milieux de travail non 2SLGBTQIA+ :

- 37 % craignaient que la divulgation de l'orientation sexuelle nuise aux chances d'embauche.
- 43 % estimaient que le partage de l'identité de genre réduirait les perspectives d'embauche.
 - 47 % des personnes répondantes bispirituelles partageaient cette préoccupation.
- Les femmes transgenres étaient les plus susceptibles de craindre la discrimination en matière d'embauche.

Confort au travail

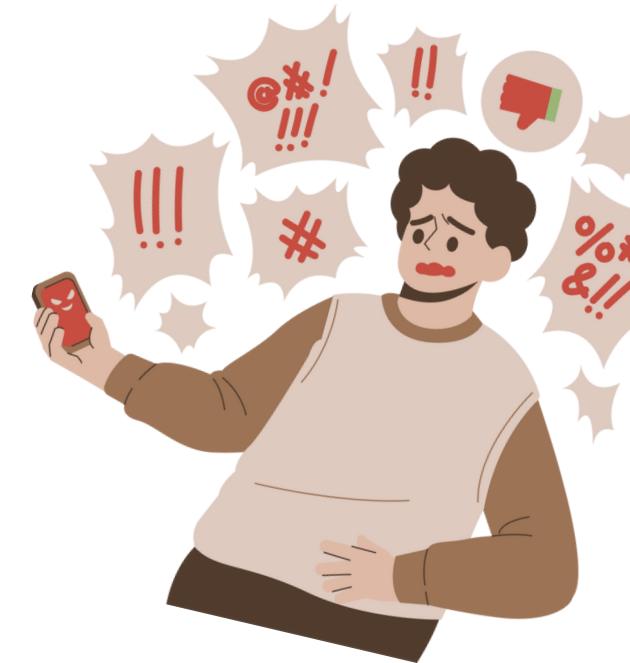
Orientation sexuelle

- 46 % des personnes répondantes (PR) ayant un emploi se sentaient à l'aise de partager de l'information sur leur orientation sexuelle.
- Les PR asexuelles (26 %) et bisexuelles (21 %) étaient moins à l'aise que les autres groupes.
- 47 % des PR blanches se sentaient à l'aise, comparativement à 35 % des personnes d'Asie du Sud et d'Asie de l'Est.
- 30 % des PR noires n'étaient pas à l'aise, comparativement à 12 % des PR blanches.

Identité de genre

- 59 % des PR étaient à l'aise de partager des renseignements sur leur identité de genre.
- Les PR de diverses identités de genre (35 %) et non binaires/agenres (29 %) étaient moins à l'aise.
- 63 % des PR d'Asie de l'Est et 61 % des PR d'Amérique latine se sentaient à l'aise, comparativement à 51 % des PR d'Asie du Sud et d'Asie du Sud-Est.

Harcèlement au travail



Orientation sexuelle

- 26 % ont subi du harcèlement en raison de leur orientation sexuelle.
- Les personnes bispirituelles (42 %) et queer (31 %) étaient plus susceptibles de subir du harcèlement.
- 36 % des personnes de la catégorie « Racisées : autres groupes » ont subi du harcèlement, suivis des personnes autochtones (35 %) et noires (31 %).
- Les personnes en situation de handicap (34 %) étaient plus susceptibles de subir du harcèlement que celles qui ne l'étaient pas (23 %).
- Formes courantes de harcèlement : microagressions (92 %), insultes verbales (57 %) et harcèlement sexuel (28 %).
- Les raisons courantes pour ne pas signaler le harcèlement sont la peur de ne pas être pris au sérieux (40 %), la crainte de représailles (26 %) et la résolution informelle du problème (30 %).

Identité de genre

- 22 % ont subi du harcèlement en raison de leur identité de genre.
- 47 % des hommes transgenres et 45 % des femmes transgenres ont subi du harcèlement.
- 32 % des PR de la catégorie « Racisées : autres groupes » ont subi du harcèlement, suivies des PR noires (31 %), autochtones (30 %) et blanches et racialisées (30 %).
- Formes courantes de harcèlement : microagressions (94 %), insultes verbales (51 %) et harcèlement sexuel (28 %).
- Les raisons courantes pour ne pas signaler le harcèlement sont la peur de ne pas être pris au sérieux (42 %), la crainte de représailles (26 %) et la résolution informelle du problème (29 %).

Incidence sur le personnel 2ELGBTQIA+

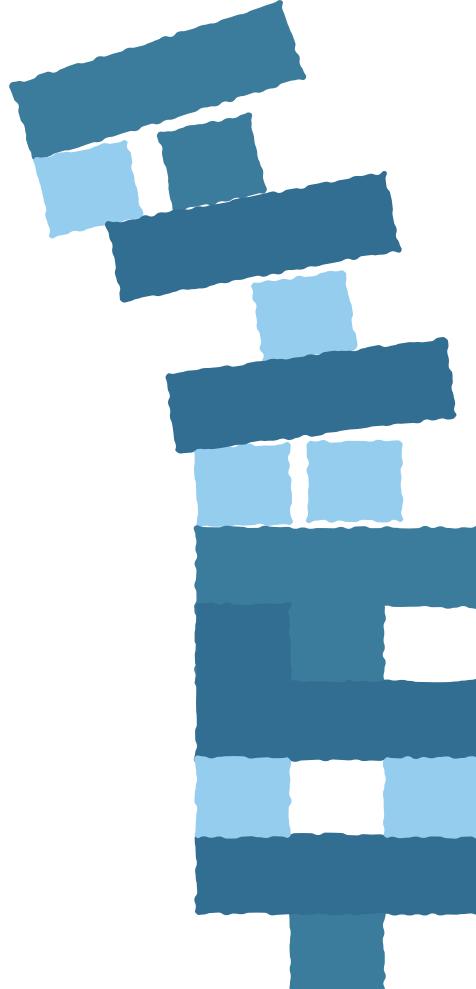
Stress
psychologique

Baisse
de la satisfaction
au travail

Baisse
de productivité

Taux
de roulement
plus élevés

(Sondage sur le Plan d'action 2ELGBTQI+, 2023)



Microagressions dans le contexte du harcèlement et de la violence



Qu'est-ce que les microagressions :
des gestes ou des commentaires subtils et souvent involontaires qui renforcent les stéréotypes et perpétuent la discrimination contre les groupes marginalisés (Nadal et coll., 2016;).

La culture et la dynamique du pouvoir au travail :

- Les normes sociétales façonnent les interactions au travail, renforçant souvent les pratiques d'exclusion.

Les microagressions renforcent la discrimination structurelle :

- Peuvent créer des environnements de travail inconfortables ou hostiles pour les personnes 2ELGBTQIA+.
- Les microagressions répétées entraînent une détresse émotionnelle, une baisse de la satisfaction au travail, une diminution de la productivité et des taux de roulement plus élevés (sondage sur le Plan d'action 2ELGBTQIA+, 2023).

Causes fondamentales :

- Cisnormativité : l'hypothèse selon laquelle être cisgenre est la norme, ce qui invalide ou nie l'existence d'autres identités de genre.
- Hétéronormativité : l'hypothèse selon laquelle l'hétérosexualité est la norme ou valeur par défaut, ce qui marginalise la diversité et les orientations sexuelles

Impact : Un climat de travail cisnormatif et hétérosexiste renforce l'exclusion systémique des personnes 2ELGBTQIA+.

Pourquoi est-ce important?

- Les microagressions sont une forme de VFG. Il est essentiel de favoriser une culture positive en milieu de travail pour créer des milieux de travail sécuritaires et inclusifs.

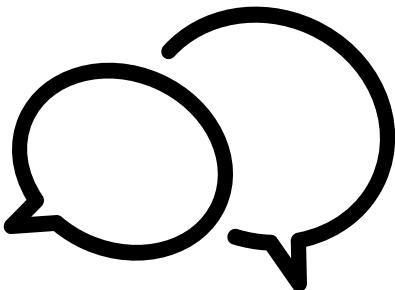
Sept variantes de microagressions 2ELGBTQIA+ vécues universellement :



1. Langage hétérosexiste offensant
2. Soutien exclusif aux comportements hétéronormatifs/cis-normatifs
3. Supposition d'une expérience unique pour les personnes 2ELGBTQIA+
4. Exotisation
5. Désapprobation des expériences des 2ELGBTQIA+
6. Déni de l'hétérosexisme et du cissexisme sociaux
7. Spéculation sur la pathologie ou l'anomalie sexuelle

(Nadal et coll., 2016; Sue et coll., 2007)

Microagressions courantes 2ELGBTQIA+ en milieu de travail



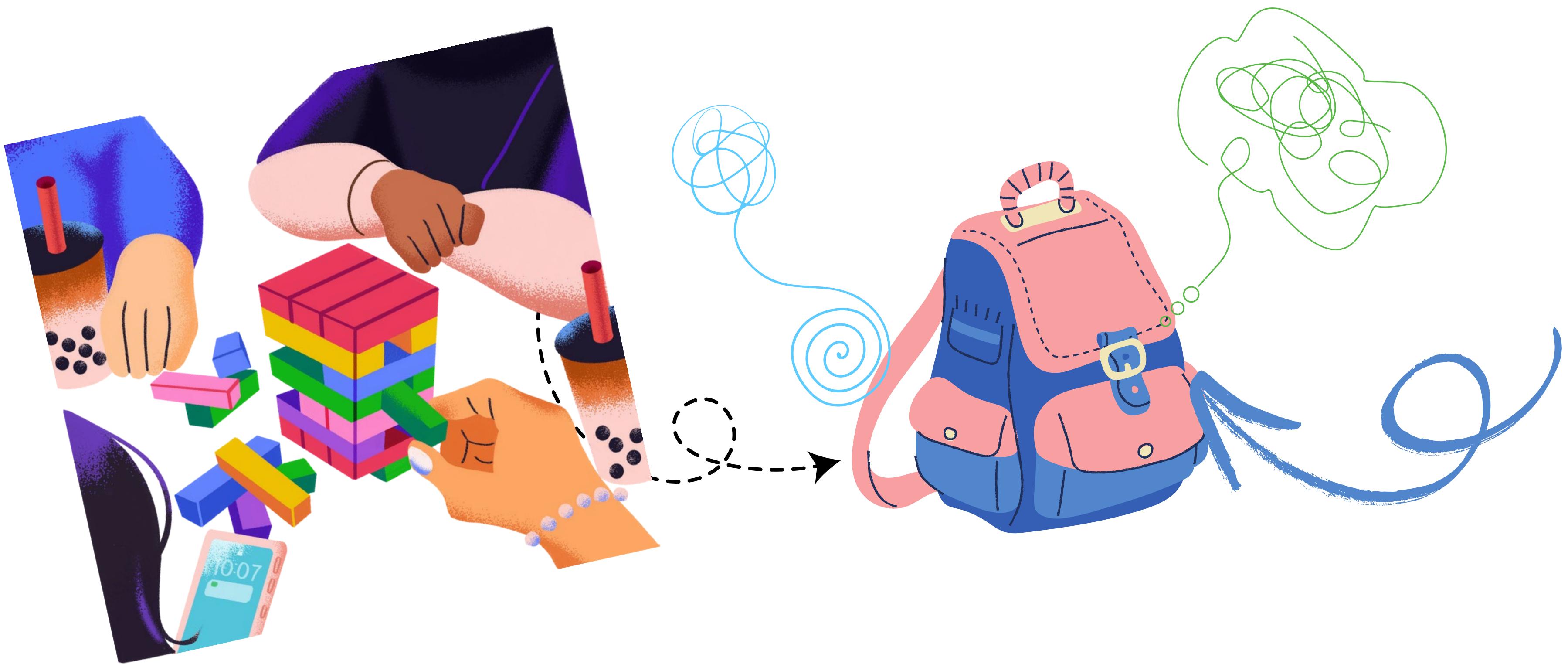
- Faire des suppositions sur l'identité.
- Invalider ou rejeter l'identité d'une personne.
- Rejeter les expériences de discrimination en disant « Ça n'arrive pas ici » ou « vous est trop sensible ».
- Prétendre que tout le monde est un peu gai ou que les étiquette n'ont pas d'importance, ce qui invalide les expériences vécues.
- Exclure les sujets 2ELGBTQIA+ des initiatives de diversité et d'inclusion ou exclure les identités croisées, ce qui aggrave souvent les expériences nuisibles.
- Ne pas inclure des toilettes non genrées, ou des politiques qui soutiennent les employé.e.s transgenres et non binaires.
- Stéréotyper ou instrumentaliser les employé.e.s ou collègues de travail 2ELGBTQIA+, et s'attendre à ce que ces personnes fournissent l'éducation nécessaire.
- Faire preuve de curiosité inappropriée ou émettre des commentaires inappropriés au sujet de la transition ou des relations d'un.e collègue.
- Faire des blagues sur le fait d'être gai, bisexuel ou trans (p. ex., « C'est tellement gai » ou « Je m'identifie comme un morse ou un hélicoptère »).
- Faire des commentaires comme « c'est correct, vous pouvez simplement utiliser ces toilettes, nous sommes tous des personnes bienveillantes ».
- Poser des questions comme « Qui est l'homme dans votre relation? »
- Mégenrer sans correction.

Les microgressions ne sont pas toutes verbales.

- Avoir un langage corporel d'exclusion, comme le fait de signaler de façon non verbale que quelqu'un n'est pas le bienvenu.
- Avoir des expressions faciales de désapprobation
- Fixer d'un regard insistant et intrusif (suggère un jugement ou un malaise face à l'apparence, à l'expression de genre ou aux relations de quelqu'un)
- Ignorer ou rejeter des contributions
- Reculer délibérément ou mal réagir lorsqu'une personne 2ELGBTQIA+ entre dans votre espace.
- Faire preuve de résistance silencieuse : projeter sa réticence à essayer d'être inclusif et à utiliser un langage inclusif.
- Ne pas représenter les populations 2ELGBTQIA+ dans le matériel ou les espaces de VPI/VFG



Traumatismes



Élargir notre compréhension de la violence fondée sur le genre

- L'inclusion des expériences des personnes 2ELGBTQIA+ dans les discussions sur la VPI et la VFG améliore – et ne diminue pas – les connaissances existantes.
- Nous pouvons reconnaître que la violence est profondément genrée :
 - les hommes sont les principaux auteurs de violences, et bien que les hommes puissent en subir, ce sont les femmes, ainsi que les personnes transgenres et non binaires qui en sont les plus touchées.
- L'intersectionnalité est importante :
 - Les personnes autochtones, racialisées et en situation de handicap sont les plus à risque de VPI et de VFG.
 - Elles sont particulièrement vulnérables à des formes extrêmes de violence.



Alliance 2ELGBTQIA+ tenant compte des traumatismes

- Reconnaître que les personnes Survivantes queer et trans font face à des obstacles supplémentaires au travail, notamment le sexisme, le déni d'expériences et les suppositions au sujet de leurs relations.
- Reconnaître que les services de VPI/VFG ont historiquement exclu les survivantes et les travailleuses et travailleurs 2ELGBTQIA+ en raison d'une compréhension binaire et hétéronormative de la violence.
- Remédier à la méfiance historique des communautés queer et trans envers les organismes de lutte contre la VPI/VFG, et reconnaître la nécessité de rétablir intentionnellement la confiance.
- Travailler aux côtés des personnes 2ELGBTQIA+ de manière affirmante plutôt que de manière symbolique ou performatrice.



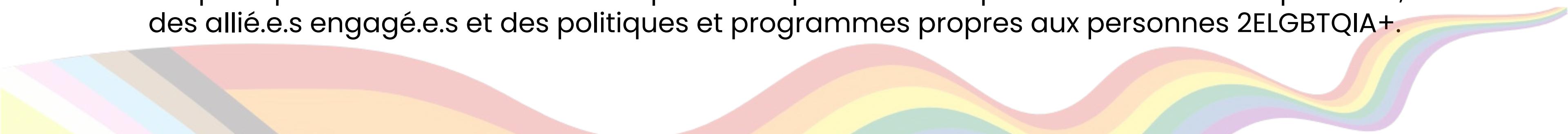
Renforcer les principes fondamentaux de l'alliance 2SLGBTQIA+ tenant compte des traumatismes au travail

- **Sécurité** : S'assurer que les employé.e.s 2SLGBTQIA+ se sentent en sécurité émotionnellement, psychologiquement et physiquement au travail.
- **Confiance et transparence** : Favoriser une communication ouverte, la confidentialité et des politiques équitables en milieu de travail.
- **Autonomisation et choix** : Respecter l'autonomie des employé.e.s 2SLGBTQIA+ en soutenant leur leadership, leur pouvoir décisionnel et leur capacité à exprimer ouvertement leur identité sans crainte de représailles.
- **Sensibilisation culturelle** : Mettre l'accent sur l'apprentissage continu et s'y engager, éliminer les préjugés en milieu de travail et amplifier la voix des personnes 2SLGBTQIA+ dans les processus décisionnels.
- **Intersectionnalité** : Reconnaître que les personnes 2SLGBTQIA+ font l'objet d'une discrimination accrue fondée sur la race, le handicap, la classe sociale, le statut d'immigration et d'autres situations sociales.
- **Alliance active** : Encourager tous les employé.e.s ou collègues, et en particulier les allié.e.s, à dénoncer la discrimination, les microagressions et les stéréotypes nuisibles.



Principaux points à retenir

- Les cadres historiques de la VPI/VFG excluent les populations 2ELGBTQIA+ tant dans la prestation des services que dans les possibilités d'emploi.
- Des protections juridiques existent aux niveaux fédéral et provincial, mais les personnes 2ELGBTQIA+ continuent de faire face à des inégalités systématiques sur le marché du travail.
- Les microagressions contre les personnes 2ELGBTQIA+ au travail sont une forme de violence fondée sur le genre et ont des répercussions sur la santé mentale et les résultats en matière d'emploi.
- Les obstacles structurels auxquels font face les personnes 2ELGBTQIA+ dans la société existent également dans le secteur de la VFG, ce qui limite notre inclusion au travail.
- Nous pouvons mettre en pratique nos compétences tenant compte des traumatismes pour être de véritables allié.e.s des personnes 2ELGBTQIA+ en luttant activement contre les microagressions, la discrimination et la violence au travail à l'encontre des personnes 2SLGBTQIA+.
- Les principaux contributeurs à des expériences positives comprennent un leadership inclusif, des allié.e.s engagé.e.s et des politiques et programmes propres aux personnes 2ELGBTQIA+.



Références

- Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada. (2021). Obligations des employeurs pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail sous réglementation fédérale Gouvernement du Canada.
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/prevenir-harcelement-violence.html>
- Gouvernement de l'Ontario (2025). Partie III.0.I : Violence et harcèlement au travail.
<https://www.ontario.ca/fr/document/guide-de-la-loi-sur-la-sante-et-la-securite-au-travail/partie-iii0i-violence-et-harcelement-au-travail>
- Ham, M., Owusu-Akyeeah, D. et Byard Peek, J. (2022). Building the table : Discussing tensions of 2SLGBTQIA+ structural inclusion within the GBV sector. Learning Network – Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants – Université Western. https://www.gbvlearningnetwork.ca/our-work/backgrounder/building_the_table_discussing_tensions_of_2slgbtqia_structural_inclusion_within_the_gbv_sector/Building%20the%20table%20-%20GBV%20Sector.pdf
- Organisation internationale du travail, (2022). Inclusion des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers (LGBTIQ+) dans le monde du travail : Guide d'apprentissage.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_852978.pdf
- Nadal, K. L., Whitman, C.N., Davis, L.S., Erazo, T. et Davidoff, K.C. (2016). (2016). Microaggressions Towards Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and Genderqueer People : A Review of the Literature. *Journal of sex research*, 53(4-5), 488-508. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26966779/>
- Sue, D. W., Capodilupo, C.M., Torino, G.C., Bucceri, J.M., Holder, A.M. B., Nadal, K.L. et Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life : Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271-286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
- Femmes et égalité des genres, gouvernement du Canada (2023). Résultats du sondage du Plan d'action 2ELGBTQI+. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/plan-action-federal-2elgbtqi-plus/resultats-sondage.html>

Questions

