

Situations au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière

*Etude exploratoire commanditée par le Centre pour
l'égalité des chances et la lutte contre le racisme*

Bénédicte Fonteneau, Miet Lamberts et
Sandrine Debunne



Gepubliceerd door

HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (K.U.Leuven)
Parkstraat 47 - bus 5300, B-3000 Leuven
hiva@kuleuven.be - <http://www.hiva.be>

© 2010 – HIVA-K.U.Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

REMERCIEMENTS

Accepter de répondre à un entretien dans le cadre d'une recherche n'est pas un acte strictement technique. Cela exige de mobiliser du temps, des souvenirs parfois douloureux et d'être confronté.e à des questions parfois remuantes. Les premières personnes à qui nous voudrions adresser nos profonds remerciements sont les répondant.es qui ont partagé avec nous les détails de leur quotidien professionnel en tant qu'homosexuel.le. Nous espérons qu'ils et elles 'se retrouveront' dans cette étude.

Tout au long de cette recherche, nous avons pu bénéficier de la collaboration de deux associations, Tels Quels et Merhaba. En échangeant avec nous sur la problématique de cette étude et en facilitant l'identification et le contact de répondants, elles ont sans aucun doute fortement contribué à la réalisation de cette recherche. Nous les en remercions vivement. Nos remerciements s'adressent également à tous les acteurs (institutions, associations, médias, entreprises, syndicats, bars, etc.) qui ont largement relayé les appels à répondants.

Cette étude commanditée par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a pu bénéficier de l'accompagnement enrichissant d'un comité de pilotage dont la composition originale reflète bien la problématique des situations vécues par les personnes homosexuelles exerçant une fonction ouvrière, manuelle ou techniques. Nous voudrions donc remercier les membres du comité de pilotage: Stéphanie Dumoulin (Université Catholique de Louvain), Alexis Dewaele (Universiteit Gent), Francis Lamberg (Lalucarne.org et FGTB Liège Huy Waremme), Paul Palsterman (Service d'étude de la CSC) ainsi que Marieke Arnou, Michael Bennetsen, Yves Dario et Bart Mondelaers (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme).

Nous voudrions enfin particulièrement remercier le service Diversité du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme pour l'accompagnement continu tout au long de cette recherche, les remarques constructives et les relectures attentives des versions antérieures de ce rapport final.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	iii
Table des matières	v
Chapitre 1/ Introduction	1
Chapitre 2/ Caractérisation du groupe social des ouvrier(es) gays et lesbiennes	3
1. Base juridique	3
2. Approche sociologique	4
2.1 Les ouvriers, catégorie socioprofessionnelle ‘inférieure’	4
2.2 La culture ouvrière: forte valorisation de la masculinité et de la virilité	7
3. Que sait-on des homosexuels et lesbiennes exerçant une fonction ouvrière?	8
3.1 Représentativité du public ouvrier dans les études sur homosexualité et travail	8
3.2 ... pas grand chose	10
Chapitre 3/ Méthodologie	13
Chapitre 4/ Résultats et interprétation	17
1. Profil des répondant.es	17
1.1 ... et des non répondante(s)	17
2. Résultats et interprétation	19
2.1 Majoritaire non coming out professionnel	19
2.2 Pas d’orientation professionnelle en fonction de l’orientation sexuelle	20
2.3 Un sujet banal pour les hommes de plus de 40 ans en couple	20

2.4	Mise en œuvre permanente de stratégies de vigilance	21
2.5	Relations avec les collègues	23
2.6	Relations avec la hiérarchie directe	25
2.7	Discrimination et harcèlement	25
2.8	Recours et réponses obtenues	30
2.9	Conséquences personnelles	33
3.	Conclusions	33
Chapitre 5/ Perceptions et actions de l'environnement institutionnel		37
1.	Associations gays et lesbiennes	37
2.	Acteurs du marché du travail	40
Chapitre 6/ Conclusions		43
Chapitre 7/ Recommandations		45
1	A l'intention des acteurs du marché du travail	45
2	A l'intention des associations gays et lesbiennes	46
3	A l'intention du monde de la recherche	47
ANNEXES		49
Annexe 1/ Guide d'entretien		51
1.	Présentation du/de la répondant(e)	52
2.	Contexte et culture de l'entreprise/service	53
3.	Situations actuelle et antérieures de travail	54
3.1	Situations d'homophobie/lesbophobie directe	55
3.2	Situation d'homophobie/lesbophobie indirecte	56
3.3	Comment vivez-vous les situations suivantes (mettre systématiquement en perspective avec ressenti des mêmes situations dans emplois précédents selon situation personnelle/ caractéristique de l'entreprise)	57
3.4	Appréciation générale de votre bien-être au travail (en perspective avec d'autres fonctions occupées/dans d'autres entreprises)? Connaissez-vous d'autres 'problèmes' que les situations négatives liées à votre homosexualité?	57

4. De quelle manière avez-vous réagit à ces situations d'homophobie/lesbophobie?	58
5. Quid des emplois refusés, promotion découragées, formations refusées, licenciements, différence de revenus, etc.	59
6. Questions additionnelles	59
Annexe 2/ Canaux de diffusions utilisés pour l'appel à répondants	61
Annexe 3/ Liste des institutions et personnes contactées et interrogées	65
Bibliographie	67

CHAPITRE 1

INTRODUCTION

La discrimination des lesbiennes, gays et bisexuels sur le lieu de travail a fait l'objet de plusieurs études depuis une petite dizaine d'années (entre autre: Badgett, 2002; Black et al. 2003; Frank, 2006). Première en son genre en Belgique, l'étude menée par John Vincke et ses collaborateurs (2008) relevait clairement que les gays et lesbiennes perçoivent moins positivement leurs situations de travail que les hétérosexuel/les et qu'un tel climat homophobe conduit notamment à une moindre satisfaction au travail et à plus de stress. L'étude concluait notamment que les besoins des travailleurs.ses homosexuels/lesbiennes pouvaient être différents d'un environnement de travail à l'autre et que les personnes peu qualifiées étaient davantage exposées à une homophobie explicite.

Les répondants de l'étude menée par Vincke et al., (2008) étaient pour les 3/4 des personnes diplômées de l'enseignement supérieur. La catégorie socioprofessionnelle des ouvriers y était donc sous-représentée. De manière générale, les études ou rapports (voir par exemple le rapport de l'association gay et lesbienne *Mobilisnoo* de l'entreprise France Telecom/Orange, 2008) menée sur la discriminations des gays et lesbiennes sur le lieux de travail font rarement la distinction entre ouvriers et employés (Badgett et al., 2007). Les profils et les situations spécifiques des personnes homosexuelles à faible qualification restent donc très peu connus. Le stéréotype de l'homosexuel reste celui de personnes (hommes en particulier) à fort pouvoir d'achat (*Double Income No Kids*),¹ même si cette image ne semble pas corroborée par la réalité (Vincke et al., 2008; Black et al., 2003). A partir de ces différents constats, nous avons formulé une question générale de recherche 'quelles sont les situations positives² et/ou négatives vécues par les personnes

¹ L'expression 'DINK' ou *Double Income No Kids* (Double Revenu Sans Enfants) se réfère à la situation de couples (hétérosexuels ou homosexuels) dont les deux parties travaillent et qui n'ont pas d'enfants. Cette expression est généralement utilisée pour décrire un ménage à revenu élevé et aux faibles charges.

² Par situation positive, nous incluons également les situations pouvant être jugées par les répondants comme 'neutres' dans le sens où elles ne traduisent ni une réaction positive, ni négative de l'environnement de travail vis-à-vis de l'orientation sexuelle du répondant ou de l'homosexualité de manière générale.

homosexuelles exerçant des fonctions manuelles, techniques ou ouvrières?'. Conformément au cahier des charges, une attention particulière a été portée aux situations suivantes:

- identification de cas de discrimination directe et indirecte sur base de l'orientation sexuelle au travail;
- identification de cas de discrimination lors de l'embauche;
- cas de harcèlement spécifiquement relatif à l'orientation sexuelle;
- confrontation des travailleurs à un 'plafond rose' durant leur carrière. Par analogie à la notion de 'plafond de verre' utilisée pour désigner l'obstacle invisible auquel les femmes sont confrontées dans leur ascension professionnelle, le 'plafond rose' fait référence à cette barrière vécue par les homosexuels caractérisés par des revenus inférieurs et de moindres opportunités d'ascension professionnelle (Vincke, 2008).

Le rapport est structuré comme suit. Dans le chapitre suivant, nous tenterons de caractériser le groupe social que constituent les ouvrier.es gays et lesbiennes d'un point de vue juridique puis d'un point de vue sociologique. Sur cette base, nous nous interrogerons sur l'état des connaissances sur cette problématique et sur base desquelles nous formulerons l'hypothèse centrale testée par cette étude. Dans le troisième chapitre, nous décrirons la méthodologie utilisée avant d'aller au cœur de cette étude, à savoir les résultats des entretiens approfondis avec les répondants. Après l'analyse de ces discours et pratiques, nous prendrons dans le cinquième chapitre une perspective plus institutionnelle en abordant la perception d'associations gays et lesbiennes et d'acteurs du monde du travail par rapport à notre groupe-cible ainsi que les actions prises le cas échéant à leur égard. Enfin, nous présenterons la conclusion générale et les recommandations qu'il nous semble utile de formuler au terme de cette recherche exploratoire.

CHAPITRE 2

CARACTÉRISATION DU GROUPE SOCIAL DES OUVRIER(ES) GAYS ET LESBIENNES

L'objectif de ce chapitre vise à cerner le groupe social qui est au cœur de cette étude, à savoir les personnes exerçant une fonction ouvrière. Il s'agira d'abord de mettre en avant quelques caractéristiques spécifiques à ce groupe et pertinentes par rapport à notre question de recherche. Dans un second temps, nous ferons le bilan des connaissances sur la situation des personnes homosexuelles exerçant une fonction ouvrière, bilan qui nous permettra de formuler l'hypothèse de travail que nous avons tenté de tester par cette étude exploratoire.

1. Base juridique

Un ou une ouvrier(ère) est défini(e) comme 'une personne qui exécute un travail manuel ou mécanique moyennant un salaire' (Le Robert Dixel, 2010). En Belgique, ce groupe correspond à une réalité juridique puisque la législation du travail distingue les contrats de travail employés (fonction principalement intellectuelles) aux contrats de travail ouvriers (fonction principalement manuelles). Ces deux types de contrats se distinguent essentiellement en termes de préavis de rupture de contrat, salaire garanti en cas de maladie, durée de la période d'essai et de la possibilité pour l'employeur de mettre les ouvriers en chômage temporaires (dit également partiel) ainsi qu'en termes de modalités de paiement des pécules de vacances. On considère généralement que les contrats de travail ouvriers sont moins avantageux pour les travailleurs et les travailleuses (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2009).

La distinction entre ouvrier et employé par la nature manuelle ou technique de la fonction exercée est en fait très générale et floue (Lomba, 2004). Selon les entreprises, une même fonction sera exercée sous l'un ou l'autre régime juridique, selon la culture de l'entreprise et son histoire, son mode de division du travail et les mesures qui y sont associées. Mais, dans la pratique, être engagé selon un type de contrat ou l'autre entraînera des conséquences matérielles en termes de prévisibilité et de niveau de revenu. C'est pour cela que depuis quelques années, des négociations pour supprimer cette distinction entre contrats de travail 'ouvrier' et

'employé' sont en cours, particulièrement sous la pression des organisations syndicales.

2. Approche sociologique

Actuellement, 36,9% de la population active belge travaille sous le statut d'ouvrier (données ONSS, dernier trimestre 2009). 1992 est l'année charnière du dépassement quantitatif du nombre d'employés en Belgique par rapport au nombre d'ouvriers. Les ouvriers sont majoritairement des hommes. Peu de femmes travaillent sous contrat ouvrier ce qui explique qu'elles apparaissent en moyenne nettement sous-représentées au sein des professions les moins bien classées (en termes de revenu moyen). Par contre, elles sont surreprésentées dans certains segments précaires du marché du travail (personnel domestique ou de service, sans statut, etc.) dans des fonctions que l'on pourrait apparenter à du travail manuel (Marissal et al., 2006). Les personnes de nationalités étrangères sont plus nombreuses à exercer une fonction manuelle. En 2004, Okkerse et Ternote (2004) remarquaient que dans la population turque et marocaine ayant un emploi à l'heure actuelle en Belgique, 66% exécute des travaux manuels en comparaison de 33% parmi les 'autochtones'.

2.1 Les ouvriers, catégorie socioprofessionnelle 'inférieure'

En Belgique, le 'statut professionnel' distingue les travailleurs salariés, les indépendants, les travailleurs des entreprises publiques et l'emploi de l'Etat (éventuellement par fonction: administration, enseignement, défense) (Enquête sur les Forces de Travail, 1999). Ces statuts professionnels se réfèrent à la Classification Internationale Type de Professions (CITP) élaboré par le Bureau International du Travail. Dans sa version de 1988, cette classification comprend dix grands groupes:

1. membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise;
2. professions intellectuelles et scientifiques;
3. professions intermédiaires;
4. employés de type administratif;
5. personnels des services et vendeurs de magasin et de marché;
6. agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche;
7. artisans et ouvriers des métiers de type artisanal;
8. conducteurs d'installation et de machines et ouvriers de l'assemblage;
9. ouvriers et employés non qualifiés;
10. forces armées.

Pour comprendre les éléments constitutifs de cette hiérarchisation des professions et de détermination de statut ou catégorie professionnelle, nous proposons de nous baser sur l'analyse faite par Chauvel (2001) sur le cas français. Dans les années 50, l'Institut National Français de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) crée la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles en combinant trois logiques distinctes. C'est tout d'abord le statut (salarié ou non salarié dans un premier temps, puis complété par des statuts intermédiaires comme celui d'intérimaire) qui est pris en compte, puis le métier (caractérisé par un savoir spécifique) et, enfin, la qualification (correspondant à des catégories définies par des conventions collectives). Cette dernière logique devant mettre en place un système de catégories hiérarchisées qui font référence à une place particulière dans la division du travail (Bozon, 1985): manœuvre, ouvrier spécialisé, ouvrier qualifié, contremaître, employé, technicien, cadre (Desrosières, 2006). Malgré les critiques sur cette nomenclature (critiques des marxistes, d'une part, qui n'y retrouvaient pas les critères de classes sociales et critiques des économistes néoclassiques, d'autre part, pour lesquels la multidimensionnalité de la nomenclature empêchait toute intégration dans un modèle économétrique), ce modèle s'est imposé et a été accepté notamment parce qu'il reflétait une structure sociale complexe, faite de l'accumulation historique de ces principes de classement et épousant la diversité et la recherche des auto-représentations de ces différents groupes sociaux (Desrosières, 2006, p. 125).

La hiérarchisation des grandes catégories socioprofessionnelles se présente comme suit (fig. 1) et indique clairement la place 'inférieure' occupée par la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers. Les termes utilisés par la nomenclature anglosaxonne - *upper classes*, *middle classes* et *lower classes* - sont dans ce sens plus explicites.

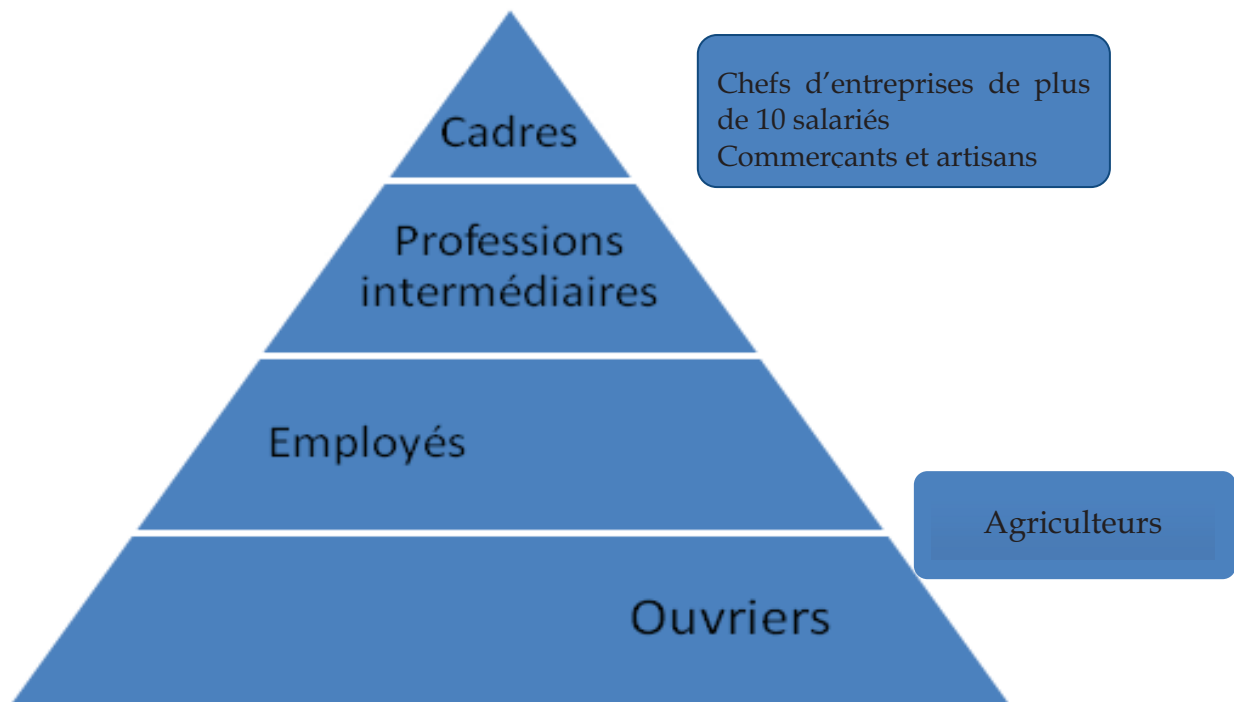


Figure 2.1 Représentation des principales catégories socioprofessionnelles (adapté de Chauvel, 2001, p. 332).

Cette hiérarchisation n'est pas que le fruit de considérations normatives mais également de considérations matérielles, à savoir des clivages sociaux résultants de trois critères: la hiérarchie, le statut et le secteur (Chauvel, 2001). Ces clivages se traduisent en termes d'inégalités de salaires, de mobilité sociale, de choix du partenaire (homogamie),³ etc. En creux par rapport à la situation des employés, Lomba (2004) propose la description suivante du groupe social des ouvriers:

- faible formation scolaire;
- conditions matérielles d'activités peu valorisées (risques d'accidents, saleté, fort investissement physique);
- conditions de travail moins favorables que les employés (à l'exception des femmes employées).

Avec la montée des services et des emplois administratifs, on a assisté à l'augmentation du nombre d'employés que l'on pourrait qualifier de 'salariés subalternes', peu diplômés et faiblement rémunérés (Lomba, 2004, p. 36). Cette évolution vers des emplois (subalternes ou d'exécution), soumis à des normes salariales (faibles) et contractuelles (en termes de flexibilité et de travail temporaire) n'est pas sans rappeler les caractéristiques des emplois souvent occupés par les femmes, y compris sous statut d'employées.

³ L'homogamie désigne le fait de chercher ou choisir un conjoint provenant du même groupe social.

2.2 La culture ouvrière: forte valorisation de la masculinité et de la virilité

En sociologie, le travailleur ouvrier ne reflète pas uniquement un individu exerçant une fonction manuelle. Le 'monde ouvrier' et la 'culture ouvrière' font référence à une classe sociale, la classe ouvrière, à laquelle des travailleurs. ses mais également leur famille se sont socialement et politiquement identifiées. La figure du métallurgiste a ainsi longtemps constitué une figure de proue du monde ouvrier (Lomba, 2004). L'expression 'l'homme du fer' évoque ainsi l'ouvrier masculin de la grande industrie, syndiqué, réalisant des travaux de force et porteur d'un projet collectif et politique (Lomba, 2004). Associé à cette figure, l'éthos (donc le caractère commun au groupe) ouvrier serait composé - parfois de façon mythique - d'un ensemble de valeurs, telles que la discipline, la solidarité dans le combat, la glorification de la force physique et de la virilité (Sommier, 1993). Cette valorisation ne s'expliquerait pas uniquement en raison de la surreprésentation numérique des hommes dans ces métiers manuels ou par la nature des tâches à effectuer. Elle permettrait à la classe ouvrière de se positionner positivement par rapport aux classes sociales plus 'élevées' dans la hiérarchie (employés, cadres) et d'en faire ainsi une source de distinction, de fierté et de respectabilité (Nixon, 2009). La valorisation de ces notions de masculinité ou de virilité, entendues au sens littéral comme l'ensemble des caractères sexuels masculins et, au sens figuré, comme la vigueur, la puissance, la fermeté dans la culture ouvrière rencontre parfaitement la problématique qui nous intéresse en raison des stéréotypes classiques de prétendue non féminité des lesbiennes et de non masculinité des gays.

La dimension collective et politique qui caractérisait classiquement le monde ouvrier est une question d'identité qui se définit selon des critères précis: le sentiment d'appartenir à une classe sociale, la mobilisation animée par des syndicats spécifiques, l'unité d'action politique au travers de partis structurés (Chauvel, 2001, p. 350). Or, on assiste depuis une trentaine d'années à une transformation, voire un effacement, de la classe ouvrière. Cette transformation se traduit de manière quantitative (voir section 2) mais aussi dans sa capacité émancipatrice, vectrice d'une ascension sociale potentielle puisque sans lutte ouvrière, cet objectif ne peut plus être atteint. Des auteurs (Beaud & Pialoux) relèvent d'ailleurs que ce délitement a comme conséquence de marquer de manière plus accentuée qu'auparavant les clivages entre les catégories (pour le cas de la France: hommes/femmes; jeunes/vieux; français/immigrés, etc.; voir Beaud & Pialoux, 2009). C'est ce qui amène Chauvel (2001) à parler de 'classes sans conscience' pour caractériser le monde ouvrier contemporain. Il y a bien des classes sociales puisqu'on est en présence de catégories inégalement situées et dotées dans le système productif mais l'identité de classe (constituée dans le temps, dans la culture et dans l'action collective) qui fonde la dimension collective, tendrait quant à elle à disparaître, empêchant alors au groupe de jouer sa vocation politique.

3. Que sait-on des homosexuels et lesbiennes exerçant une fonction ouvrière?

3.1 Représentativité du public ouvrier dans les études sur homosexualité et travail

De manière générale, la recherche sur les homosexuels et le milieu de travail n'ont démarré que dans les années 70 pour ensuite s'intensifier (surtout aux Etats-Unis) à partir des années 80 (Croteau, 1996). Dans la recension qu'il fait de onze de ces études publiées entre 1983 et 1994, Croteau relève que le profil des personnes étudiées est relativement peu diversifié. Il s'agit essentiellement de personnes (hommes ou femmes) s'identifiant comme gays, lesbiennes ou transsexuelles; blanches de peau et très fortement diplômées (*very well educated*). Formellement, les conclusions tirées de ces études ne peuvent donc pas en tant que telles être appliquées aux personnes répondant au profil auquel nous nous intéressons dans la présente étude.

Ce biais n'est pas propre aux études anglo-saxonnes. Les récentes études menées en Belgique, en France et au Québec présentent la même tendance comme le montre le tableau ci-dessous à partir d'un proxy commun, à savoir le niveau d'études des répondants.

Tableau 2.1 Informations méthodologiques relatives à quelques études sur la thématique homosexualité et travail.

Auteurs/Année	Sujet	Méthodologie	Nombre de répondants	Profil de la majorité des répondants selon le diplôme
De Biolley & Aslan, 2007	Représentation de l'homosexualité dans la fonction publique belge	Enquête internet et focus groupes au sein de trois services publics fédéraux	3 483	74% ont une formation supérieure non universitaire ou universitaire (y compris post universitaire)
Falcoz, 2007	Homophobie dans l'entreprise	Enquête internet principalement à partir de la mailing list de TETU + enquête papier dans les lieux de socialisation (8% de réponses)	1 413	58% ont plus qu'un bac+2.
Watremez, 2008	Hétérosexisme et lesbophobie vécues par les lesbiennes en milieu de travail	Mode d'identification non précisé Entretiens individuels et de groupes	20	80% de femmes ayant fait des études supérieures (bac+2 jusqu'à PhD)
Vincke et al., 2008	Discriminatie van holebis op de werkvloer	Enquête internet	2 497	75% de diplômés de l'enseignement supérieur
Chamberland & Theroux-Seguin, 2009	Homosexualité et environnement de travail	Echantillon de convenance	204	65% de répondants ayant un diplôme universitaire

En dehors de thématique travail, il apparaît que cette surreprésentation des personnes diplômées se retrouve dans d'autres études sur l'homosexualité. A titre d'exemple, citons l'étude sur les agressions de tous types envers les LGBT à Bruxelles Ville (Poelman & Smits, 2006) dans laquelle 76% des 377 répondants avaient fait des études supérieures universitaires ou non universitaires.

La surreprésentation (par rapport à la population générale) des personnes diplômées de l'enseignement supérieur dans ces enquêtes peut s'expliquer par des biais méthodologiques: le recours aux enquêtes internet ou encore la constitution d'échantillon de convenance (c'est-à-dire sans recherche de représentativité et en partant souvent des réseaux personnels de connaissance des chercheur(es); Chamberland & Theroux-Seguin, 2009). Mais d'un autre côté, Falcoz (2008; auteur de l'étude française sur l'homophobie dans l'entreprise) relate qu'à coté de l'enquête internet (diffusée via des associations gays et lesbiennes ainsi qu'aux

20 000 abonnés de la newsletter du mensuel français gay *Têtu*), 1 250 questionnaires 'papier' avaient été distribués pour notamment compenser les biais de l'enquête internet) mais que seuls 97 questionnaires remplis ont été renvoyés; ce qui est un taux de retour extrêmement faible.

Une hypothèse d'un autre ordre est également avancée pour expliquer cette surreprésentation des détenteurs de diplômes de l'enseignement supérieur dans la population gay et lesbienne. En se basant sur les travaux de Schiltz (1997) et de Pollack (1988), Didier Eribon (1999) avance l'hypothèse d'une mobilité sociale ascendante qui serait spécifique aux homosexuels masculins. Il semble, avance Eribon (1999, p. 53), que 'le déplacement vers la ville soit lié (statistiquement) à une volonté des jeunes issus des milieux populaires d'échapper aux métiers manuels vers des professions où il est possible d'imaginer qu'on bénéficiera d'une plus grande tolérance ou, en tout cas, qu'il sera plus facile de vivre sa sexualité'. Cela permettrait ainsi de comprendre l'orientation vers des métiers comme celui de coiffeur, par exemple, qui se situerait au pôle le plus créatif ou artistique des métiers manuels. Ce phénomène serait rendu possible par l'hypothèse d'une 'solidarité intergénérationnelle entre des gays plus âgés qui aideraient de plus jeunes à échapper à leur milieu social et familial en leur donnant la chance et ou l'impulsion de départ' (Eribon, 1999, p. 54). Enfin, cette mobilité socioprofessionnelle ascendante, notamment vers des métiers artistiques, s'expliquerait par la différence ressentie par les jeunes en termes d'orientation sexuelle dans une société majoritairement hétéronormative, différence que ces jeunes traduiraient dans le choix d'un secteur professionnel où la différence (propre aux artistes) serait plus acceptée qu'ailleurs et où ils se sentent plus protégés.

Accepter cette hypothèse d'un lien entre orientation homosexuelle et orientation professionnelle vers des secteurs prétendument 'moins discriminants' entraîne de relativiser le constat de surreprésentation (par rapport à la population globale) de personnes diplômées parmi les échantillons des études mentionnées ci-dessus, toute orientation sexuelle confondue. Cela expliquerait ainsi le fort pourcentage de répondants diplômés de l'enseignement supérieur dans les études et peut-être dans la population homosexuelle dans son ensemble.⁴

3.2 ... pas grand chose

Au fait que peu d'études ont été consacrées à la thématique 'homosexualité et travail' et au fait que des biais méthodologiques ont pu y être, il faut ajouter que peu d'études font la distinction entre la situation des personnes homosexuelles selon les tâches qu'elles exécutent, voire le niveau de qualification détenu. Il faut

⁴ Notons que plusieurs personnes-ressources du milieu gay et lesbien avec lesquels nous sommes entretenus dans le cadre de cette étude semblaient confirmer l'existence de cette hypothèse par rapport au contexte belge.

également noter que la plupart des recherches sur homosexualité et travail mettent l'accent sur l'individu plus que sur le type d'organisation (du travail) dans lequel ces individus sont occupés (voir revue de la littérature 1970-2003 sur la question par Ward & Winstanley, 2006).

Aux Pays-Bas, une étude intitulée 'Zo onzichtbaar. Homoseksualiteit in de industrie' ('*Si invisible. L'homosexualité dans l'industrie*') a été conduite en 1995 par le syndicat de l'industrie FNV (van de Meerendonckx, 1995). Cette étude s'interrogeait notamment sur le caractère spécifique du secteur industriel en matière de discrimination envers les homosexuels. Selon les répondants (homosexuel.es recrutés via la presse gays et lesbienne et le syndicat) de cette étude, il y aurait moins d'homosexuel.les dans l'industrie parce que:

1. cet environnement de travail (décrit comme hétéro-masculin) serait perçu comme un territoire ennemi pour les personnes homosexuelles (*homovijandelijk*);
2. ce type de tâches n'attirerait pas les personnes homosexuelles.

Certains répondants s'interrogeaient toutefois plutôt sur la visibilité des personnes homosexuelles dans le secteur de l'industrie. Cette recherche constatait par ailleurs des différences entre l'industrie et d'autres secteurs (administration communale d'Amsterdam en l'occurrence) en termes de conditions de travail (pension pour le/la conjoint(e), etc.).

A partir de certaines données issues d'études sur la relation entre homosexualité et monde du travail (et de certaines autres), il est possible de dériver certains constats ou hypothèses de travail sur la situation des personnes homosexuelles exerçant une fonction ouvrière. Ainsi, dans leur revue de la littérature, De Biolley & Aslan (2006, p. 26) relèvent que dans les professions à dominance masculine, les homosexuel.les sont généralement peu enclins à révéler leur orientation sexuelle. Même dans des secteurs tels que l'informatique, Falcoz relevait que les gays et lesbiennes cacheraient plus leur homosexualité (16%) que dans des secteurs comme ceux de la communication, de l'information, des arts et des spectacles connotés comme plus féminins. Hooghe (2006) relève quant à lui que l'image stéréotypée la plus négative sur les gays et lesbiennes auprès des jeunes se rencontre chez ceux et celles inscrit.es dans l'enseignement secondaire professionnel, enseignement conduisant plutôt à l'exercice de métiers manuels ou de tâches administratives demandant peu de qualifications.

De ces éléments partiels d'information, combinés aux valeurs de masculinité et de virilité (dans une référence hétérosexuelle) valorisées dans la 'culture ouvrière' se dégage l'hypothèse que les ouvriers et ouvrières gays et lesbiennes se sentiraient, voire seraient plus vulnérables sur le lieu de travail que les personnes homo-

sexuelles dans d'autres catégories socioprofessionnelles. Les deux chapitres suivants s'attacheront à tester – du moins en partie - cette hypothèse.

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE

Pour aborder cette problématique sur laquelle on ne sait finalement pas grand-chose, nous avons adopté une démarche exploratoire et qualitative. Cette recherche est exploratoire dans le sens où elle vise à dégager quelques constats par rapport à une problématique sur laquelle peu d'informations sont disponibles. L'objectif est en quelque sorte de baliser la réalité qui nous intéresse ici afin de formuler certaines hypothèses, préciser les questions de recherche à approfondir et les méthodes de recherche à mobiliser pour ce faire. Cette recherche est qualitative dans le sens où elle s'intéresse à la nature de situations ou des processus sans chercher à les quantifier ni prétendre que les conclusions tirées s'appliquent à tous les individus du groupe social étudié. Cette démarche se traduit enfin par une approche très inductive à savoir que nous ne sommes pas parties d'un modèle théorique préétabli, ni d'un cadre d'analyse fermé mais nous avons essayé à partir des entretiens avec les répondants de construire progressivement ce cadre d'analyse en le confrontant à la littérature.

La majorité des données de cette recherche est issue des entretiens que nous avons menés avec les répondants. Ces répondants ont été identifiés de plusieurs façons. Dans un premier temps nous avons formulé un appel à répondants que nous avons essentiellement diffusé via des réseaux gays et lesbiens (sur tout le territoire) et via des réseaux syndicaux (voir liste en annexe). Cet appel à répondant était formulé (en français et en néerlandais) comme suit:

Bonjour,

Dans le cadre d'une étude commanditée par le Centre pour l'égalité des chances à la Katholieke Universiteit Leuven (HIVA/K.U.Leuven) nous recherchons des personnes (hommes et femmes) homosexuelles occupant des fonctions ouvrières, techniques ou manuelles. Si vous correspondez à ce profil et souhaitez partager (de manière anonyme) vos expériences dans le monde du travail, merci de bien vouloir prendre contact avec Sandrine Debunne (FR): xxx@xxx.com ou Bénédicte Fonteneau (FR/NL) xxx.xxx@xxx.be ou au + 32 xx xx xx ou + 0xxx xx xx xx.

N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations.

Beste,

In het kader van een onderzoek in opdracht van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, zoekt het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) van de K.U.Leuven homo-seksuele mannen of vrouwen die handenarbeids-, arbeiders- of technische functies uitvoeren. Als u aan dit profiel voldoet en (op anonieme wijze) uw arbeidservaringen wil delen met ons, gelieve contact op te nemen met Bénédicte Fonteneau (FR of NL): xxx@xxx.be of + 32xx xx xx xx of + 0xx xx xx xx; of Sandrine Debunne (FR): debunne.sandrine@XXX.com

Aarzel niet om ons te contacteren voor meer informatie.

Au cours de la diffusion de cet appel à répondant, une association gay et lesbienne a proposé la reformulation suivante :

Comment vit-on son homosexualité lorsque l'on ne travaille pas dans un bureau? Que l'on travaille en équipe et que ses collègues font des blagues sur les pédés et les gouines à longueur de journée?

Depuis plusieurs années, on vous parle d'études sur la situation des gays par rapport à différentes questions... une de plus?

Pas vraiment!

Avec les chercheurs qui réalisent ces études, nous nous sommes rendus compte que c'est toujours les mêmes qui répondent à nos questions, alors, pour une fois, on nous propose une étude qui ne s'intéresse pas qu'aux autres...

Ouvriers, chauffeuses de tram ou de bus, aides soignants, cuisinières, serveurs, vendeuses, assortisseur dans un grand magasin, barmaid, jardiniers, caissières... c'est votre histoire qui les intéresse!

Si vous êtes dans le cas, venez partager (de manière anonyme) votre expérience au boulot avec eux.

Il suffit de prendre contact avec Bénédicte au 0XXX XX XX XX (un sms suffit, avec vos coordonnées) ou via XXX@XXX.be

C'est très important!

Ces appels à répondants ont principalement été diffusés selon les canaux suivants:⁵

- appel à répondants (deux formulations) diffusés par mailing list en particulier dans les milieux gays et lesbiens, dans les milieux syndicaux et auprès d'acteurs du monde du travail;
- annonces postées sur sites web gays et lesbiens;
- appel à répondants diffusés par médias gays et lesbiens;
- dépôt réguliers de flyers dans lieux de socialisation gays et lesbiens (saunas, bars, associations, etc.);
- annonces sur des *chats* de rencontre;
- plaignants au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme;⁶
- contact avec services techniques de grandes entreprises;
- effet boule de neige (en demandant à un répondant de renseigner d'autres répondants);
- contacts personnels.

L'identification des répondants a été lente et laborieuse. 23 répondants (majoritairement des hommes; voir 4.1) auront été finalement interviewés. Au fur et à mesure de l'identification des répondants, relevons les cas suivants:

- cinq cas de personnes auprès de qui il a particulièrement fallu insister;
- six cas de personnes qui se sont rétractées (avaient accepté de répondre puis ont formellement décliné);
- quatre demandes d'informations sans suite.

Face à ce problème d'identification, la date de fin de la recherche a été postposée de deux mois. Cet effet 'durée' a joué positivement sur les facteurs suivants:

- un nombre minimum de répondants;
- relative diversité géographique (petites/grandes villes, 3 régions);
- plus grande diversification des profils (hommes/femmes, apparition progressive de situations négatives, identités sexuelles moins affirmées).⁷

Les entretiens ont été menés par deux chercheuses. Ces entretiens ont duré entre 1h30 et 3h00, dans la langue du répondant et la plupart du temps à domicile ou dans des lieux gays/lesbiens selon la préférence du ou de la répondante. Dans

⁵ Une liste détaillée des canaux utilisés est reprise en annexe 2.

⁶ 15 plaignants ont été contactés par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (11 néerlandophones et 4 francophones). 4 d'entre-eux (2 francophones, 2 néerlandophones) ont accepté d'être contactés par l'équipe de recherche et ont été interviewés.

⁷ Par identités sexuelles moins affirmées, nous entendons des personnes qui ne se définissent pas exclusivement comme homosexuel.le.

près d'un tiers des cas, les répondant.es se sont renseignés sur l'orientation sexuelle des chercheuses.⁸

Pour compléter les données issues de ces entretiens individuels, nous avons également interviewés des responsables d'associations gays et lesbiennes et contacté quelques représentants du monde du travail (syndicats, entreprises de travail intérimaire, organisations publiques fédérales et régionales en charge de l'emploi, etc.).⁹

Nous avons également pris contact avec des chercheurs qui, en France, au Québec, aux Pays-Bas, avaient mené des études sur la thématique homosexualité et travail. Avec ces chercheurs, nous avons eu d'une part des échanges sur des questions méthodologiques (sur la sous-représentation du groupe social qui nous intéresse) ainsi que sur les résultats qui se dégagent de notre étude.

⁸ Cette particularité méthodologique est fréquemment renseignée dans les études relatives à l'orientation sexuelle (voir Broqua, 2000).

⁹ Voir annexe 3 pour une liste détaillée des personnes/institutions contactées et interrogées.

CHAPITRE 4

RÉSULTATS ET INTERPRÉTATION

1. Profil des répondant.es

Au total, 23 répondant(es) ont été interrogé(s). Ces répondants sont en majorité (18) des hommes. Les répondant.es ont entre 19 et 58 ans avec une moyenne de 36 ans. Ils sont majoritairement francophones (17 sur les 23) et habitent Bruxelles (12 sur 23; 7 en Flandre et 4 en Wallonie). En termes d'études, les répondante(s) ont majoritairement (à deux exceptions près) un diplôme de l'enseignement secondaire (inférieur ou supérieur) technique ou professionnel. La majorité des répondante(s) (14 sur les 23) vivent en couple (marié ou non); les autres se définissent comme célibataires. Tous les répondante(s) exercent (ou ont exercé) des fonctions manuelle, technique ou ouvrière, parfois sous statut d'employé, d'ouvrier ou de travailleur intérimaire, dont voici la liste (utilisation du masculin par souci de confidentialité): conducteur de machine, agent de police, boulanger, manutentionnaire, magasinier, militaire, manipulateur en chimie, agent de nettoyage (voie publique et bureaux), aide-soignant, travailleur du bâtiment, personnel de chambre, aide cuisinier, serveur, boucher, agent de gardiennage, chauffeur de transport public, agent pénitentiaire. A cela, il faut ajouter la diversité de 'petits boulots' exercés par certains pour des durées limitées.

1.1 ... et des non répondante(s)

Au fur et à mesure de l'identification des répondant.es et au terme de cette étude, nous nous interrogeons toujours sur le caractère représentatif de notre échantillon par rapport à la population étudiée. Bien sûr, il s'agit d'une étude exploratoire qualitative; ce qui nous dispense de construire un échantillon représentatif. Toutefois, une étude exploratoire doit – à notre sens – veiller à ce que les personnes interrogées puissent être considérées comme une frange peut-être pas représentative en tout point de la population étudiée mais au moins significative dans le sens où il permet d'en révéler une partie de la réalité. Pour le dire autrement, il ne faudrait pas que l'étude porte sur des répondants ne reflétant particulièrement pas le profil général du groupe étudié.

Qu'en est-il de notre échantillon? En termes socioprofessionnels, il nous semble être proche du groupe qui nous intéressait, au vu du profil des répondants décrit ci-dessus et en le comparant à la caractérisation du groupe social des ouvriers (voir chapitre 2) en termes de niveau de formation, de type de fonction exercée, de sexe.

En matière d'orientation sexuelle, des questions se posent toutefois. Nous avons identifié les répondants à partir de deux critères: exercer une fonction manuelle et être gay ou lesbienne. Et en effet, à une exception près, tous les répondants disent être d'orientation homosexuelle. A posteriori, on peut penser que pour de nombreuses personnes travaillant dans des secteurs où le coming out est plus difficile et provenant de milieux sociaux dans lesquels l'homosexualité est, ou est perçue, comme moins acceptée, il est moins évident de se reconnaître (en répondant à une annonce ou à notre sollicitation dans les mêmes termes) et/ou de s'identifier (même confidentiellement) comme homosexuel.le. Nous avons décrit dans le chapitre 3 les difficultés que nous avons rencontrées pour identifier des répondants correspondant au profil recherché. Ce qui a particulièrement attiré notre attention à ce niveau, c'est la différence observée entre les profils des premiers répondants (qui se sont manifestés de manière spontanée) et les profils obtenus par la suite, après avoir mis en œuvre d'autres mécanismes d'identification. Ces derniers profils se distinguent des premiers à plusieurs niveaux: moins de coming out professionnels, moindre stabilité familiale et professionnelle, plus de jeunes, plus de femmes, plus de personnes d'origine étrangères. On peut raisonnablement se demander si, du point de vue de leur orientation sexuelle, le bien-être général de ces profils de personnes n'est pas moindre que celui des premiers répondants. Rappelons également le besoin rencontré chez près d'un tiers des répondants de connaître l'orientation sexuelle de la personne qui les interviewait, besoin que nous avons interprété comme le signe d'une certaine réticence à aborder ces questions dans n'importe quelle configuration d'échanges.

Ce raisonnement nous amène à émettre la réserve que même si notre échantillon est significatif du point de vue socioprofessionnel, il l'est peut-être moins du point de vue de l'orientation sexuelle en raison du profil (être homosexuel) décrit dans l'appel à répondants. Il est fort probable que de nombreuses personnes ne se définissent pas comme étant homosexuel (incertitudes, vie hétérosexuelle, relations sexuelles avec d'autres hommes, bisexualité) et encore moins quand la question est posée en lien avec leur contexte professionnel. D'autres études devront approfondir cette question. Mais plutôt que de la balayer, nous préférons garder cette question à l'esprit et tenter d'interpréter les résultats présentés ci-après en considérant aussi le point de vue de ce groupe – peut-être de cette majorité? – de non-répondants, que nous qualifierons de 'silencieux' car nous ne sommes peut-être pas complètement parvenus à le faire émerger.

2. Résultats et interprétation

2.1 Majoritaire non coming out professionnel

Le 'coming out' est le fait de révéler publiquement son orientation (homo) sexuelle. Cet événement ne se fait généralement pas une seule fois mais se répète tout au long de la vie auprès de personnes ou de groupes différents (certains amis, membres de la famille, collègues, etc.). Le dévoilement de l'orientation sexuelle peut fortement contribuer à la construction identitaire des homosexuel.les et ainsi au bien-être (Eribon, 1999 ; Falcoz, 2008).

De manière très claire, on observe une différence majeure entre la majorité de répondants vivant et assumant ouvertement leur homosexualité dans la sphère privée (familiale et amicale) et le peu de répondants ayant dévoilé leur orientation sexuelle sur le lieu de travail, même de manière très partielle. Concrètement, sur l'ensemble des répondants, vingt personnes vivent publiquement leur homosexualité et trois personnes de manière partielle (seule une partie de la famille et/ou des amis sont au courant). A contrario, seules six personnes ont complètement dévoilé leur orientation sexuelle sur le lieu de travail (tant à la direction qu'envers les collègues) tandis que cinq autres ne l'ont que partiellement dévoilé à la direction ou à certains collègues (un seul parfois). Cette tendance observée chez nos répondants va quelque peu à l'encontre de l'hypothèse formulée par certains chercheurs (Griffith & Helb, 2002; cités par Falcoz, 2008, p. 34) selon laquelle 'plus le dévoilement aux parents et amis est fort, plus la personne le fera de son propre chef au travail'.

Les raisons invoquées pour expliquer ce silence sur leur orientation sexuelle (et en conséquence sur des pans de leur vie privée) sont diverses. On invoque une crainte face à la réaction des collègues ou de la hiérarchie, sans toujours pouvoir préciser ce qui est craint en particulier. Cette crainte s'explique par la peur d'être 'réduit(e)' à son orientation sexuelle, donc de ne plus être perçu(e) que selon son orientation sexuelle d'une part, et, d'autre part, par le fait d'avoir vu des gays/lesbiennes discriminés sur le lieu de travail et/ou avoir entendu des collègues parler négativement de l'homosexualité.

Mais de manière plus générale, les répondants relèvent surtout que 'cela ne regarde pas les collègues' ou 'ne pas avoir été interpellé à ce sujet par quelqu'un'. Ces raisonnements engendrent dans la pratique de ne partager avec les collègues aucune parcelle de la vie privée. Nous verrons dans la section sur 'les relations avec les collègues' comment cette attitude se traduit en pratique.

Dans l'étude de John Vincke (2008), 51% des répondants disaient n'avoir jamais ou pas très souvent parlé de leur homosexualité au cours de leur parcours professionnel contre 49% qui disait en avoir assez souvent, souvent, très souvent ou

toujours parlé. La méthodologie qualitative (et donc non représentative) de notre étude ne permet de comparer les résultats totalement avec ceux de l'étude (quantitative) de Vincke. Toutefois, il nous semble intéressant de relever les tendances inverses observées dans ces deux études.

2.2 Pas d'orientation professionnelle en fonction de l'orientation sexuelle

Aucun des répondants n'a dit choisir son orientation professionnelle en fonction de son orientation sexuelle. Si certains disent avoir clairement choisi leur secteur (exemple: carrière militaire), la plupart des répondants disent travailler dans leur fonction actuelle 'en attendant' (pour les plus jeunes) ou par défaut (pour les personnes d'âges moyen et les personnes plus âgées). Aucun répondant ne dit avoir choisi un secteur d'activités ou un emploi dans lequel leur homosexualité serait, à priori, mieux acceptée.

Tout en restant prudent à nouveau sur cette comparaison, on observe une tendance opposée à celle dessinée par l'étude de Vincke qui relevait que 30% des répondants disait que leur orientation sexuelle avait influencé leur choix d'emploi (*jobkeuze*) et 34%, leur secteur professionnel.

Cette 'différence' doit bien sûr être mise en perspective. En effet, l'éventail de 'choix' et d'opportunités est beaucoup plus limité pour des personnes peu qualifiées (rappelons que la majorité des répondants ont au maximum un diplôme de secondaire) que pour des personnes majoritairement diplômées de l'enseignement supérieur (comme c'était le cas des répondants de l'étude de John Vincke). Ces résultats doivent également être lus en rapport avec les propres perspectives professionnelles des répondants que nous avons interrogés et qui, pour la plupart, n'avaient pas l'intention de demander une promotion, ni de changer de secteur professionnel.

2.3 Un sujet banal pour les hommes de plus de 40 ans en couple

Pour un profil bien particulier de répondants dont l'orientation sexuelle est connue sur le lieu de travail, aborder leur homosexualité au travail était synonyme de très grande banalité, de 'non-sujet' avec leurs collègues et la direction. Le profil de ces répondants est précis. Il s'agit très majoritairement d'hommes, de plus de 40 ans, ayant une vie de couple stable (plusieurs sont mariés ou cohabitent), affirmant publiquement et professionnellement leur homosexualité. Ils ont une vie professionnelle stable, travaillant généralement depuis une dizaine d'années dans la même organisation. Ils décrivent parler avec aisance de leur homosexualité et de leur vie privée (loisirs, quotidien, etc.) au travail en mentionnant explicitement leur compagnon ou mari. Quand des remarques ou des blagues sont faites sur

l'homosexualité (souvent par de nouveaux collègues)¹⁰, ils disent les désamorcer facilement en relevant le non-sujet que cela constitue. Selon ces répondants, le 'facteur individuel', à savoir leur vécu par rapport à leur orientation sexuelle et la manière dont ils en parlent publiquement, va être déterminant dans les réactions des collègues et/ou de la direction. C'est, selon eux, la manière dont la personne homosexuelle affirmera publiquement – ou non – son homosexualité qui conduira les collègues à exploiter cette information à mauvais escient ou pour mettre en avant la particularité de l'orientation sexuelle du collègue homosexuel par rapport à celle, supposée, de la majorité des autres collègues.

Il faut toutefois remarquer que plusieurs des répondants correspondant au profil décrit ci-dessus relèvent maintenir en permanence un équilibre entre un profil bas ('ne pas provoquer'; 'être déjà content d'être accepté') et la vigilance (être constamment à jour de ce qui circule comme commentaires dans l'entreprise, être 'armé', à savoir s'attendre à tout moment à devoir réagir face à une allusion à leur homosexualité). Nous verrons également plus loin que le fait de vivre ouvertement son homosexualité sur le lieu de travail et se penser 'accepté' en tant que tel n'empêche pas que surviennent discriminations et incidents graves liés à l'homosexualité.

2.4 Mise en œuvre permanente de stratégies de vigilance

A travers leurs discours, il est très frappant de détecter que la quasi majorité des répondants, y compris ceux qui vivent ouvertement leur homosexualité tant sur le plan privé que professionnel, développent en permanence des stratégies visant soit à éviter de dévoiler leur homosexualité ou de la mettre en avant, soit à atténuer les risques liés à des mises en avant de leur homosexualité. Ces stratégies sont parfois mises en œuvre selon le profil du répondant ayant ou non dévoilé son orientation sexuelle sur le lieu de travail. Mais elles sont également parfois utilisées par les mêmes personnes, selon leurs interlocuteurs et/ou les situations dans lesquelles elles se retrouvent.

¹⁰ Un répondant s'est ainsi vu interroger par un nouveau collègue (qui ne connaissait pas son orientation sexuelle) s'il était vrai 'qu'il y avait des pédés ici ([dans l'entreprise]'

Tableau 4.1 Aperçu des stratégies de vigilance mis en œuvre par les répondants

Type de stratégie	Profil	Stratégie
Évitement	Pas de coming out professionnel	Mutisme sur la vie privée. Petits arrangements avec la réalité (faux semblants). Surmasculinisation. Efforts pour ne pas créer de liens sociaux personnels au sein de l'entreprise.
Atténuation	Coming out professionnel ou non	Surmasculinisation. Efforts constants pour contredire le stéréotype de l'homosexuel. Faire des blagues à caractère sexuel (hétérosexuel/homosexuel).

Dans les paragraphes suivants, nous allons détailler les comportements particuliers qui traduisent ces stratégies en mettant l'accent sur un comportement commun aux deux stratégies, à savoir la surmasculinisation.

La stratégie d'évitement consiste essentiellement à ne pas dévoiler son homosexualité sur le lieu de travail. Cette stratégie se traduit concrètement par différents comportements. Un premier comportement consiste à ne rien révéler de sa vie privée (loisirs, vie amoureuse et familiale, etc.). Dans la pratique, cela va signifier de ne quasiment jamais relater un fait privé pouvant entraîner des questions ou des interprétations liées (intentionnellement ou non) à l'orientation sexuelle de la personne concernée. Dans d'autres cas, des allusions à la vie privée seront faites en ayant recours à des faux-semblants ou ce que l'on pourrait appeler des 'petits arrangements avec la réalité'. Ainsi, par exemple, un homme mentionnera un séjour durant le week-end dans une autre ville en disant y avoir été 'pour s'amuser' alors que le but du séjour est de retrouver son compagnon. Le mutisme ou le recours à des faux semblants a des conséquences. Cela entraîne, aux dires des répondants, une attention à ne pas créer de liens sociaux de nature personnelle au sein de l'organisation de peur que cela rende les sphères privée et professionnelle poreuses à certaines informations. Plusieurs répondants ont ainsi mentionné le fait d'avoir dû 'casser des amitiés naissantes' pour ne pas risquer que leur homosexualité soit portée à la connaissance de leur milieu de travail. Notons qu'un seul répondant dit avoir eu recours à l'invention d'une autre vie privée (invention d'une petite amie habitant à l'étranger; ce qui expliquait ses voyages réguliers et le fait qu'il ne la voyait pas souvent) lors de son entrée dans l'entreprise puis avoir abandonné cette stratégie qu'il trouvait 'fatigante'. Toutefois, cette stratégie avait en quelque sorte atteint son objectif, à savoir, laisser entendre une orientation hétérosexuelle malgré un mutisme sur le quotidien de sa vie privée.

Les répondants, masculins en particulier, – ayant ou non dévoilé leur orientation sexuelle dans leur milieu professionnel – disent dans une très grande majorité avoir recours aux plaisanteries sur la sexualité et l’homosexualité. Si ces plaisanteries sont dans un premier temps présentées ‘pour mettre de l’ambiance’, elles ont également pour fonction de prévenir d’éventuels problèmes et/ou devancer les réflexions ou blagues qui pourraient être faites par des collègues. On retrouve là une stratégie que l’on pourrait qualifier de ‘protection’ vis-à-vis tant des répondants eux-mêmes que d’éventuels autres collègues qui n’auraient pas dévoilé leur orientation homosexuelle.

Que ce soit dans un but d’atténuation ou d’évitement, de nombreux répondants masculins interrogés disent veiller à ‘rester masculins’, ‘être aussi masculins que les autres’ ou faire des efforts pour contredire le stéréotype de l’homosexuel efféminé. Cette stratégie de surmasculinisation semble procéder d’un double mécanisme. Des répondants masculins disent se reconnaître dans cette masculinité - et ne pas nécessairement forcer le trait - mais ils veillent particulièrement à ce que leur masculinité ne puisse pas être remise en question par les collègues. Or, comme le rappelle Falcoz (2008, p. 142), les gays qui travaillent dans des métiers masculins n’envisagent pas facilement le dévoilement de leur orientation sexuelle, en raison de cette homophobie politique ambiante leur indiquant qu’ils ne sont pas perçus comme des hommes en mesure de diriger des équipes.

2.5 Relations avec les collègues

Quand les répondants dévoilent leur orientation sexuelle à leurs collègues, ils disent, en majorité, ne pas observer de changements majeurs dans leurs attitudes ou leurs comportements, une fois passé l’effet de surprise et/ou la curiosité (saine ou malsaine) qui peuvent s’en suivre. Et, en dehors des faits graves liés à l’orientation sexuelle relevés par les répondants, ils soulignent une certaine neutralité de la part de leurs collègues.

Cette ‘neutralité’ est toutefois à relativiser si on la place en perspective avec un autre élément constitutif de la relation avec les collègues, à savoir les plaisanteries sur la sexualité et l’homosexualité. Ces blagues sont décrites comme très explicites et très fréquentes, revenant plusieurs fois par jour par un collègue en particulier et/ou d’un groupe de collègues. Selon les répondants, le contenu de ces plaisanteries est très souvent en lien avec la supposée ‘hypersexualité’ des homosexuels, d’une part, et parfois avec la maladie (les infections sexuellement transmissibles et le VIH/sida en particulier), d’autre part. Dans le chef des collègues, se trouver seul en présence d’une personne homosexuelle entrainerait ainsi automatiquement l’éventualité d’une situation d’ordre sexuelle et le risque d’être exposé à une pathologie. Un répondant relevait ainsi la plaisanterie faite par un collègue (à l’intention des autres collègues présents) qui allait monter dans le même camion

que lui sur les 'risques' (sous-entendu d'agression sexuelle) qu'il encourrait en étant au côté du répondant dans la cabine.

Les répondants semblent ressentir face à ces blagues une certaine mise au défi. Il y aurait de la part des collègues blagueurs une volonté de tester la limite du sens de l'humour des personnes homosexuelles mais surtout leur capacité à supporter des réflexions stéréotypées ou discriminantes sur l'homosexualité. Les répondants disent ne pas faire 'grand cas' de ces blagues et relèvent pour beaucoup que ces blagues ne se caractérisent pas par leur originalité (comme le relève un répondant: 'dix ans de 'métier' - à savoir son homosexualité -, dix ans à entendre les mêmes blagues...'). Mais le contenu discriminant de ces blagues et leur fréquence montre que la neutralité des collègues vis-à-vis de l'orientation sexuelle n'est parfois qu'une posture. Etre confronté à une telle fréquence de blagues discriminantes entraîne chez les répondants concernés un certain fatalisme, une fatigue mais aussi une vigilance constante les amenant à devancer leurs collègues en faisant eux-mêmes des blagues sur leur orientation sexuelle (connue ou supposée) (voir section précédente). La récurrence de ce type de blagues pouvant conduire à du harcèlement, nous y reviendrons également dans la section portant sur le harcèlement.

Les blagues faites à propos de l'homosexualité mettent en particulier mal à l'aise les répondants qui n'ont pas dévoilé leur orientation sexuelle. Ils disent ainsi ressentir un fort malaise quand l'homosexualité est abordée de manière négative, violente: 'il faudrait tous les pendre', 'les homosexuels ne vont quand même pas pouvoir adopter des enfants?', 'après le mariage des homosexuels, celui des chiens?'. Ce malaise est créé, d'une part, par la violence des propos et, d'autre part, par l'incapacité que les répondants ressentent à pouvoir les contrer sans dévoiler leur orientation sexuelle. Chamberland (2007) relève le même phénomène dans son étude sur les gays et lesbiennes en milieu de travail en constatant que ces manifestations ont en commun d'exprimer un rejet symbolique de l'homosexualité et des personnes homosexuelles. Elles expriment donc une désapprobation, reflètent les préjugés hétérosexistes et une prise de distance face à cette réalité.

Les collègues traduisent également leur neutralité apparente par une curiosité sous la forme de questions - saines ou malsaines - posées à la personne homosexuelle. Les répondants disent se faire un devoir de répondre à ces questions - quand elles sont ressenties comme 'saines' - afin de démystifier leur vie privée et la sexualité homosexuelle. Cette curiosité - que les répondants qualifient plus d'intéressée que de malsaine - est souvent assortie de confidences (bisexualité, phantasmes homosexuels) de la part des collègues.

Une des femmes répondantes (travaillant dans un milieu essentiellement masculin) relevait une relative bienveillance de ses collègues tant que ses compagnes de vie ne répondaient pas aux critères de séduction définis par ses collègues masculins.

lins. Elle relate ainsi le fait d'avoir été soumise à une hostilité et des commentaires violents après avoir présenté une nouvelle compagne que ses collègues masculins ont jugée séduisante (voir section sur le harcèlement).

Une minorité de répondants dit ressentir une moindre intégration dans leur équipe de travail ou parmi leurs collègues. Cette moindre intégration pourrait s'expliquer par le peu d'informations divulguées sur leur vie privée et leur propre volonté de ne pas nouer des relations pouvant déboucher sur une prise de connaissance de leur orientation sexuelle.

Enfin, les répondants ayant dévoilé leur orientation sexuelle disent ne pas toujours recevoir de soutien explicite de la part de leurs collègues en cas de réflexions négatives liées à leur orientation sexuelle. Et quand le soutien s'exprime, cela se fait à l'abri des oreilles des autres collègues.

2.6 Relations avec la hiérarchie directe

Quand les répondants ont révélé leur orientation sexuelle à leur hiérarchie, ils disent ressentir une certaine neutralité, indifférence vis-à-vis de leur orientation sexuelle. Quelques répondants relèvent un comportement de protection préventive de la part de leur hiérarchie; cette dernière leur demandant régulièrement s'il n'y avait pas de 'problèmes avec les collègues'. En cas de problèmes avec des collègues, certains répondants notent l'intervention positive de leur hiérarchie par un avertissement vis-à-vis de ces derniers.

Certaines anecdotes relatées par des répondants sont toutefois symptomatiques de la difficulté de la hiérarchie et/ou des collègues à aborder le fait que l'orientation sexuelle ne peut être prétexte à discrimination ou harcèlement, au même titre que leur harcèlement sexuel ou moral. Nous y reviendrons plus en détail dans la section suivante.

2.7 Discrimination et harcèlement

Hormis les faits relatés plus haut dont certains peuvent s'apparenter à du harcèlement (les blagues en particulier), un ensemble de faits auxquels les répondants ont été confrontés relèvent clairement de la discrimination directe ou du harcèlement.

2.7.1 Discrimination (au sens légal du terme)

Tableau 4.2 Aperçu des stratégies de vigilance mis en œuvre par les répondants

Définitions des formes de discrimination et du harcèlement.	
Distinction directe	la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés ¹¹ , une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable
Discrimination directe	distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée de manière objective et raisonnable
Distinction indirecte	la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;
Discrimination indirecte	distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée de manière sur la base des distinctions prévues par la loi
Harcèlement discriminatoire	comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Source: MLoi du 10 mai 2007.

2.7.2 Discrimination à l'embauche

Sur les 23 personnes interrogées, 3 cas de discrimination à l'embauche ont été relevés.

Un homme s'est vu à deux reprises refuser une mission dans une entreprise où l'avait orienté une agence d'intérim. Dans le premier cas, le répondant (blanc et marié) s'est entendu dire que l'entreprise (qui avait pris connaissance - par les informations sur son mariage - de l'orientation sexuelle du candidat par sa fiche administrative) ne souhaitait engager 'ni gays, ni noirs'. Dans le second cas, le répondant a vu s'interrompre la mission d'intérim après avoir dit au collègue avec qui il travaillait qu'il partageait sa vie avec un homme. Le collègue ne lui a dès lors plus adressé la parole et au terme de la journée, le répondant s'est vu convoqué dans le bureau du responsable hiérarchique direct pour entendre qu'il ne pouvait pas continuer à travailler; 'certaines personnes n'apprécient pas ce qu'il était'. Le répondant a par la suite relaté l'incident à l'agence d'intérim qui lui a répondu que

¹¹ Les critères protégés par la législation anti-discrimination belge sont: la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale, le sexe.

'c'était dommage'. Choqué par cette réaction, le répondant a fait appel à l'inspection du travail qui a réalisé une visite dans l'entreprise. En conséquence, le directeur de l'entreprise a licencié le collègue qui avait été à la base de l'arrêt de la mission d'intérim pour le répondant.

Dans un autre cas relaté par le second répondant l'agence d'intérim qui l'envoyait pour un entretien dans une entreprise lui a suggéré de 'ne pas mettre (son) homosexualité en avant' afin d'augmenter ses chances d'être pris pour la mission.

2.7.3 Soupçons de discrimination à la promotion

Deux répondants (un homme et une femme) ont des soupçons de discrimination à la promotion en raison de leur orientation sexuelle (orientation qui, dans les deux cas, était connue par les collègues et la direction). Il s'agit de soupçons dans le sens où aucun fondement clair de discrimination n'a pu être décelé.

Il est significatif d'observer que dans les deux cas, c'est le caractère des répondants qui a été mis en question. Dans le cas de l'homme, c'est son 'caractère trop doux' qui a été mis en avant pour expliquer qu'il n'avait pas le profil pour mener une équipe. Dans le cas de la femme, c'est, au contraire, 'son caractère' (à savoir, selon elle, 'sa grande gueule') qui a été utilisé comme argument pour justifier la non-promotion. Hormis leur caractère homophobe, ces deux cas de 'soupçons de discrimination' semblent clairement refléter des stéréotypes sexistes (tant à l'égard des hommes qu'à l'égard des femmes considérés): un caractère doux chez un homme et un caractère fort chez une femme étant vus comme des 'défauts' et instrumentalisés eu égard au profil requis pour une fonction impliquant la supervision d'une équipe.

A l'exception de ces deux situations, aucun des répondants n'a prétendu avoir été confronté à un 'plafond rose'. Malgré le caractère non représentatif déjà explicité plus haut de notre groupe de répondants, il apparaît ici une différence claire avec l'étude de Vincke (2008, p. 113) dans laquelle 12% des répondants disait avoir raté des opportunités de promotions en raison de leur orientation sexuelle. De plus, cette différence est, d'une part, à mettre en perspective avec le peu d'ambition (de changement travail ou de recherche promotion) dont les répondants ont fait état et, d'autre part, avec les moindres opportunités de promotion auxquels les répondants de notre étude pourraient prétendre en raison de leur faible niveau de qualification.

A contrario, mentionnons le cas isolé d'un magasinier engagé dans le cadre d'un emploi temporaire (et n'ayant pas fait de coming out au travail) ayant bénéficié d'une ascension très rapide (promu chef de magasin), promotion qui pourrait - aux dires du répondant - avoir été facilitée par l'action du gérant, lui-même homosexuel.

2.7.4 Refus d'avantages professionnels pour les conjoint(es)

Une répondante s'est dite confrontée à une discrimination liée aux avantages professionnels dont sa compagne pouvait bénéficier puisqu'elle était reprise sur la composition de ménage de la répondante. Cet avantage professionnel (abonnement de transport public) a été dans un premier temps (et à plusieurs reprises) refusé par le responsable du service au motif que la situation de la travailleuse ne correspondait pas à ce qui était prévu dans le règlement ('cette femme pourrait aussi être votre sœur et dans ce cas, elle n'aurait pas droit à cet avantage professionnel').

2.7.5 Situations de harcèlement

Six répondants¹² (2 femmes et 4 hommes) ont clairement été confrontés à des situations de harcèlement. Le profil de quatre de ces répondants correspondent à celui décrit plus haut, à savoir majoritairement des hommes de plus ou moins une quarantaine d'années vivant en couple et ayant une bonne stabilité professionnelle (contrat à durée indéterminée, ancienneté dans l'organisation). Dans les deux autres cas (une femme et un homme), les répondants n'avaient jamais dévoilé leur orientation sexuelle.

Les situations de harcèlement vécues par ces six répondants peuvent être schématiquement présentées de la façon suivante.

¹² De ces six répondants, quatre (trois hommes et une femme) ont été identifiées à partir des plaintes qu'elles avaient déposées dans le passé auprès du Centre pour l'égalité des chances.

Tableau 4.3 Descriptions des situations de harcèlement vécues par les répondants

Répondant	Coming out professionnel	Origine du harcèlement	Description de la situation de harcèlement
F1	Oui	Collègues Responsable hiérarchique	Remarques sexistes et lesbophobes continue de la part de collègues à propos de la compagne de la répondante ('si tu ne sais pas quoi en faire, amène-la moi et je me viderais les couilles', 'femme baisable', etc.)
F2	Non	Responsable hiérarchique	Rumeurs de harcèlement sexuel vis-à-vis de la supérieure hiérarchique. Ayant lancé ces rumeurs, la supérieure hiérarchique ira porter plainte à la police pour harcèlement sexuel pour ensuite se rétracter. Remise en question des compétences professionnelles
H1	Oui (en couple avec H2)	Responsable hiérarchique Collègues	Insultes continues (écrites et verbales) ('devrait aller en Iran puisqu'on pend les gays dans ce pays', 'sacs à sida', 'à mort les PD' inscrit sur le casier du répondant, etc.) par un supérieur hiérarchique, suivi par des collègues. Traitement différencié: ne plus pouvoir laisser son vélo à l'intérieur, ne plus pouvoir aller dans le vestiaire. Remise en question des compétences professionnelles.
H2	Oui (en couple avec H1)	Responsable hiérarchique Collègues	Dégradation d'objets personnels et professionnels: débranchement d'ordinateur, glue sur cadenas de vestiaire, clés jetées à la poubelle, etc.
H3	Oui	Collègues	10 ans de remarques et allusions homophobes ('tiens c'est la gay pride au bout du couloir'), d'un collègue à propos du répondant et refus de collaboration (partage d'équipements professionnels) avec le répondant.
H4	Non	Supérieur hiérarchique	Allusions homophobes de la part du supérieur hiérarchique direct vis-à-vis de la supposée orientation sexuelle du répondant.

Les harceleurs sont parfois des collègues mais souvent des supérieurs hiérarchiques. Dans aucun cas, il ne s'agit des personnes au sommet de la hiérarchie mais plutôt de supérieurs hiérarchiques directs.

Les facteurs déclencheurs identifiés par les répondants sont d'ordre divers mais, selon eux, tous d'ordre individuels, donc le fait de personnes – collègue ou supérieur hiérarchique – qualifiées d'homophobes par les répondants. Dans le cas du couple (H1 et H2), les relations avec les collègues avant le harcèlement sont qualifiées de cordiales, sans réflexions négatives sur l'orientation sexuelle des répondants. L'arrivée d'un nouveau directeur adjoint, combinée à des problèmes d'ordre personnel entre la directrice et les répondants, semblent avoir clairement déclenché la situation de harcèlement. L'attitude du directeur adjoint nouvellement arrivé est particulièrement mise en avant par les répondants. Ce responsable hiérarchique aurait en quelque sorte 'créé' et 'autorisé' le climat homophobe en faisant des réflexions et ne sanctionnant pas, au contraire, les collègues qui le suivait dans ce sens. Dans le cas de F1 (voir également section 4.2.5.), l'orientation sexuelle de la répondante n'avait jamais été source de 'graves' problèmes avec ses collègues, à l'exception de quelques remarques jugées 'déplacées'. Selon cette répondante, l'hostilité de ses collègues masculins (dans un environnement de travail très majoritairement masculin) est apparue et s'est traduite en harcèlement dès le moment où ils ont fait connaissance avec sa nouvelle compagne. Les remarques faites à son égard se révèlent non seulement d'un sexisme violent mais aussi d'une agressivité vis-à-vis de leur collègue homosexuelle qui serait venue 'chasser sur leurs plates-bandes'. Dans les autres cas, les répondants n'identifiaient pas de facteur déclencheur précis, si ce n'est la personnalité du harceleur ('désagréable avec tout le monde') et le malaise de collègues vis-à-vis de l'homosexualité (supposée ou dévoilée).

2.8 Recours et réponses obtenues

Tous les répondants confrontés à des situations de discrimination ou de harcèlement ont cherché dans un premier temps à se défendre seul(e) face à ces situations en essayant de parler, de discuter avec les personnes à la base de la discrimination et/ou du harcèlement. Sans succès, tous ont alors cherché des solutions en actionnant des modes de recours internes ou externes à l'organisation.

Tableau 4.4 Aperçu des recours et réponses obtenues

Répondant	Type de recours (par ordre chronologique)*	Actions entreprises par l'organe de recours suite à intervention
<i>Discrimination à l'embauche</i>		
Refus d'embauche du répondant dans entreprises (mission d'intérim)	1. (Agence d'intérim) 2. Inspection du travail 3. Centre pour l'égalité des chances	Visite de l'Inspection du travail. Licenciement de la personne ayant entraîné le refus d'embauche du répondant suite à la prise de connaissance de la situation par la direction générale (via la visite de l'inspection du travail).
<i>Refus d'avantages professionnels</i>		
Refus d'avantage professionnel pour la conjointe de la répondante	1. Personne de confiance 2. Direction générale	Obtention de l'avantage professionnel pour la conjointe.
<i>Situations de harcèlement</i>		
F1	1.Direction 2.Personne de confiance 3.Avocat 4. Centre pour l'égalité des chances	Demande de mutation de la répondante vers un autre secteur géographique (puis reprise d'études pour se diriger vers un secteur professionnel jugé plus protectif de la vie privée en raison de moindres contacts personnels avec usagers).
F2	1.Presse 2.Direction 3.Syndicat	Intervention de la direction auprès des collègues. Effet relatif (moins de réflexions). Médiatisation de la situation (mauvaise réaction des collègues). Changement de secteur géographique. Changement d'orientation professionnelle.

* La chronologie des recours telle que renseignée par les répondants ne doit pas laisser entendre que les recours ultérieurs ont été mobilisés en raison d'une non-action des instances préalablement contactées ou d'une insatisfaction par rapport aux effets produits. Certains répondants ont indiqué avoir voulu multiplier le type de recours car ces derniers répondaient à des logiques et des besoins différents (faire connaître le cas, se faire accompagner juridiquement, socialement ou psychologiquement, se défendre, etc.).

Tableau 4.4 Aperçu des recours et réponses obtenues. Suite

Répondant	Type de recours (par ordre chronologique) *	Actions entreprises par l'organe de recours suite à intervention
H1 et H2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direction 2. Instances internes de contrôle (fonction publique) 3. Syndicat 4. Centre pour l'égalité des chances 	<p>Enquête interne (toujours en cours).</p> <p>Prise de sanctions par la hiérarchie.</p> <p>Suivi psychologique des répondants par la médecine du travail.</p> <p>Suivi et appui du syndicat.</p>
H3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direction 2. Syndicat 	Aucune action.
H4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direction 	Mutation dans un autre service dans la même organisation (actuellement au chômage).

* La chronologie des recours telle que renseignée par les répondants ne doit pas laisser entendre que les recours ultérieurs ont été mobilisés en raison d'une non-action des instances préalablement contactées ou d'une insatisfaction par rapport aux effets produits. Certains répondants ont indiqué avoir voulu multiplier le type de recours car ces derniers répondaient à des logiques et des besoins différents (faire connaître le cas, se faire accompagner juridiquement, socialement ou psychologiquement, se défendre, etc.).

Le premier recours se fait généralement auprès de la hiérarchie directe ou supérieure (dans le cas où le harceleur est le supérieur hiérarchique direct du répondant). Dans la majorité des cas, les réactions ont été positives dans le sens où les répondants se sont sentis entendus. Dans un cas, la direction semble avoir nié le problème en le qualifiant 'd'enfantillages entre collègues'. L'écoute de la direction n'est toutefois pas toujours suivie par des actions concrètes de sa part, ce qui a alors parfois amené les répondants à actionner d'autres types de recours. Notons que H4 n'a jamais voulu mentionner son orientation sexuelle comme base du harcèlement de crainte que cela se retourne contre lui (en cas de promotion future).

Deux répondants ont consulté les 'personnes de confiance' désignées dans leur organisation pour traiter de tels problèmes. Dans les deux cas, il y a eu un sentiment d'écoute, suivi par l'organisation d'une réunion de concertation (mais sans actions concrètes ultérieures) dans un cas et par une intervention directe auprès de la personne à la base de la discrimination. Dans ce second cas, la personne de confiance - au courant de la situation - disait attendre la démarche de la répondante dans la mesure où elle ne pouvait pas prendre l'initiative elle-même. Cette personne de confiance a par la suite activement suivi le cas de discrimination en question et cherché - et obtenu - à faire appliquer l'égalité de traitement.

Du côté des syndicats, la situation est contrastée. Clairement, le délégué syndical ou le syndicat ne semblent pas être les premiers interlocuteurs auxquels pensent les répondants confrontés à ce type de problème. Dans un cas (grande organisa-

tion de la fonction publique), la délégation syndicale apporte un appui et un suivi constant du dossier. Dans le second cas (entreprise privée), le délégué syndical a déclaré 'que c'était déjà difficile et vain de traiter un cas de harcèlement pour une femme... Alors pour un homme (*homosexuel*)...'

Au niveau du continuum professionnel, on peut remarquer que - à deux exceptions près - tous les répondants ne travaillent plus dans l'organisation où ils et elles ont vécus ces situations de harcèlement ou de discriminations. Quand on les interroge sur le sujet, tous - sauf deux - disent pourtant ne pas voir de rapport entre la situation de harcèlement vécu et ce changement d'occupation.

2.9 Conséquences personnelles

Deux des répondants (un homme et une femme) ayant été confrontés à des situations de harcèlement ont souffert ou souffrent d'une dépression suivie médicalement et psychologiquement. L'un des répondants (H1) confronté à un harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique et de collègues était toujours en arrêt médical au moment de l'entretien et disait avoir la phobie de croiser ce supérieur hiérarchique. Il n'envisageait toutefois pas de demander une mutation dans un autre service, appréciant son travail actuel et jugeant qu'il se sentirait ainsi 'victime sanctionnée'.

Plusieurs répondants ayant été confrontés à des situations de discrimination et/ou de harcèlement se disent plus vigilants que par le passé face au risque de voir survenir ce type de situation. Pour une répondante n'ayant pas dévoilé à l'époque son orientation sexuelle, la situation vécue l'a fait réfléchir sur l'attitude à tenir. Elle conclut qu'il est actuellement préférable de dévoiler son orientation sexuelle sur le lieu de travail pour éviter que des rumeurs ne se créent.

3. Conclusions

Au terme de la présentation de ces résultats, nous voudrions mettre en avant quatre constats qui synthétisent ce que cette étude met clairement en lumière par rapport aux situations problématiques vécues sur le lieu de travail par les personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle.

Le premier constat est relatif à un conditionnement psychologique généré par les situations rencontrées par les ouvriers homosexuels. Dans ce que les répondants relatent, on identifie clairement des sentiments de crainte qui se traduisent par un état de veille et de screening permanents par rapport à l'entourage professionnel. Ce constat est fait par tous les types de répondants, y compris par ceux et celles qui parlent ouvertement de leur vie privée avec leurs collègues et n'ont jamais vécus ou ressentis de situations de discrimination. Les répondants mettent en

œuvre des stratégies de vigilance pour contrer les situations où, de manière directe ou indirecte, leur orientation sexuelle devient sujette à des réflexions discriminantes dans le sens où elles mettent en avant le caractère singulier de l'homosexualité. Ces situations ne sont pas nécessairement mal vécues par les répondants (certains disent même les comprendre) mais leurs répétitions, leurs caractères parfois mal intentionnés, voire agressifs entraînent une fatigue et donc un mal-être au travail, voire parfois même plus (dépressions, phobies, etc.). Ce conditionnement psychologique traduit également des formes subtiles et moins facilement détectables d'homophobie contre lesquelles il est également plus difficile d'agir.

Sur le lieu de travail, les répondants sont très fréquemment confrontés à des allusions, réflexions, blagues en rapport avec leur orientation homosexuelle. Dans un contexte général, les blagues sont parties constitutives de ce qui fait les rapports entre collègues et de ce qui peut contribuer à établir un environnement de travail agréable. Nous avons fait deux principaux constats à cet égard. Nous avons observé que les répondants avaient parfois eux-mêmes recours à ce type de blagues pour prévenir ou atténuer d'éventuelles réflexions faites par des collègues quant à leur orientation sexuelle. Ce constat tend à dire que les répondants concernés sont peut-être victime d'une 'homophobie intériorisée', dans le sens où ils intériorisent les perceptions négatives de leur propre sexualité issues de la culture hétérosexuelle dominante. Par ailleurs, le contenu des blagues entendues (ou faites) par les répondants reflète presque toujours des stéréotypes sur les personnes homosexuelles: les hommes efféminés, les femmes masculines¹³ et tout ce qui ne correspond pas aux prétendus standards des hommes et des femmes hétérosexuel(le)s, l'hypersexualité, la vie privée dissolue, les maladies infectieuses (donc transmissibles, donc dangereuses), etc. Comme l'écrit Didier Eribon (1999, p. 106), 'elle (la caricature homophobe) exprime l'infériorité assignée à l'homosexualité dans la société et perpétue les structures mentales qui fondent cette infériorité'. Sans en diaboliser l'existence, on peut penser que la fréquence de ces blagues et leur contenu systématiquement stéréotypé ne contribue pas au bien-être des personnes homosexuelles sur le lieu de travail, que celles-ci aient ou non dévoilé leur orientation sexuelle.

Dans des fonctions professionnelles où la force physique peut être une qualité et dans une culture professionnelle collective qui valorise les attributs masculins (notamment par la virilité), les hommes sont soumis à une contrainte que l'on peut

¹³ Cette représentation des homosexuel.les (par exemple, les folles pour désigner des hommes homosexuels au comportement féminin maniéré ou les *butchs* ou camionneuses pour désigner des femmes lesbiennes à l'apparence dite masculine) relèvent d'une double logique. Elle peut être utilisée dans un but de stigmatisation (comme les blagues que nous évoquons le font) mais elle peut aussi être revendiquée comme 'le reflet d'une attitude qui allie provocation et humour *camp*' dans le cas des folles (Le Talec in Eribon, 2004, p. 197) ou une stratégie de 'visibilité et de défense d'un territoire lesbien' (Lemoine in Eribon, 2004, p. 85).

qualifier de surmasculinisation. Sans être explicite, cette contrainte de surmasculinisation se détecte dans certains comportements adoptés par les répondants masculins pour éviter le dévoilement de leur orientation sexuelle et/ou prévenir le fait que leur orientation sexuelle ne soit mise en avant). En effet, ces comportements visent à éviter que ces 'qualités' ne puissent pas être remises en question (notamment en faisant 'plus qu'il ne faut' comme l'exprime bien l'exemple de l'ouvrier de la propreté publique qui veille à porter autant, voire plus de sacs poubelles que ses collègues), voire – pour certains – à se rassurer sur le fait de posséder et maîtriser ce qui est supposé caractériser un homme 'masculin'. La nécessité ressentie par les personnes homosexuelles exerçant des fonctions ouvrières de devoir mettre en œuvre de telles stratégies ne traduit pas un sentiment de bien-être et d'intégration dans l'environnement de travail.

Les situations de discrimination et de harcèlement liés à l'orientation sexuelle sur le lieu de travail ne sont pas propres au groupe social au cœur de cette étude. Toutefois, les cas de discriminations et de harcèlements qui nous ont été relatés traduisent pour la plupart un caractère explicite et une violence, symbolique et verbale, particulièrement forte (insultes en face à face, dégradations de biens matériels, etc.) et qui apparaît moins dans d'autres études menées sur le thème homosexualité et travail. D'autres investigations seraient à mener pour préciser cela. Mais, d'ores et déjà, il nous semble qu'il y a là un constat préoccupant parce qu'il peut traduire une homophobie autorisée et décomplexée dans certains environnements de travail.

Enfin, nous voudrions mettre ces constats en perspective avec notre groupe de 'non répondants' à savoir ceux et celles que nous avons décrit dans la première partie de ce chapitre comme un groupe 'silencieux'. En prenant la perspective de ce groupe (ne se définissant peut-être pas comme homosexuel et donc ne s'affirmant pas comme tel) dont le statut (femme, personnes d'origine étrangères, travailleurs précaires, etc.) les rend plus vulnérables dans la société – on peut facilement imaginer que les situations problématiques que cette étude met en lumière ne contribue pas, voire aggrave, leur construction identitaire et leur bien-être sur le lieu de travail et dans la société. On peut alors se demander si des situations problématiques telles que celles décrites par les répondant.es ont un impact amplifié sur ce groupe social invisible et silencieux.

CHAPITRE 5

PERCEPTIONS ET ACTIONS DE L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL

La principale source d'informations de cette étude provient des répondants eux-mêmes. Afin de mettre en perspective leur discours et en vue de dégager des pistes d'action à entreprendre, il nous a semblé pertinent de sonder, par quelques entretiens des représentants de l'environnement institutionnel des personnes homosexuelles occupant une fonction ouvrière. Nous nous sommes également entretenus avec des représentants de ce type d'environnement dans d'autres pays (France et Québec en particulier). Des entretiens ont ainsi été menés avec des acteurs du monde du travail (organisations syndicales, agences d'intérim, organismes publics belges en charge de l'emploi) et, d'autre part, quelques représentants de milieux associatifs gays et lesbiens (voir annexe 2).

1. Associations gays et lesbiennes

Lors des entretiens avec les répondants, nous leur demandions s'ils étaient en contact avec le 'milieu' associatif gay et lesbien, contact pouvant se traduire par l'affiliation à des associations, la participation à des activités associatives, la participation à la gay pride ou d'autres manifestations, la lecture de magazines/sites web LGBT. Au cours des entretiens, plusieurs répondants ont incidemment relevé ne pas toujours avoir le sentiment d'être à leur place dans les associations gays et lesbiennes qu'ils avaient tentés de côtoyer dans le cadre d'activités de loisirs et/ou d'information. Schématiquement, les répondants concernés disaient ne pas se sentir à leur place dans ces 'associations d'intellectuels' et ressentir la 'singularité' de leur profil (bas niveau d'étude, activité manuelle, etc.) par rapport aux autres personnes présentes et/ou impliquées dans les associations. Ce sentiment donnait naissance à un certain découragement à l'idée de devoir 'se faire une place' dans un milieu dans lequel leur intégration aurait pourtant du être facilitée au vu de leur orientation sexuelle. Les associations qui offrent des services de première ligne (accueil, service social en particulier) qui répondent à des besoins concrets des lesbiennes et des gays n'engendreraient pas ce type de sentiment.

Ces dernières années, certaines associations gays et lesbiennes belges ont pris des initiatives liées à la thématique 'homosexualité et travail'. Ainsi, Cavaria, la fédé-

ration flamande des organisations gays et lesbiennes a en avril 2008 publié une brochure intitulée 'Uit de kast werkt beter' ('Cela 'travaille' mieux en dehors du placard'). Cette brochure vise notamment à sensibiliser les gays et lesbiennes au mieux-être que peut apporter un coming out sur le lieu de travail et à les informer sur le 'combat inégal' (par rapport aux hétérosexuels) à mener pour faire une carrière pour les gays et lesbiennes. Les exemples cités et l'imagerie utilisée dans cette brochure (bureau, classeurs, ordinateurs) s'appliquent plus à une situation de travail d'employé qu'à celle d'un ouvrier.

L'association francophone 'Lalucarne.org' (axée sur les arts, les cultures, les médias et l'homosexualité) dispense régulièrement des séances de sensibilisation et de formations sur l'homophobie en général et sur l'homophobie au travail en particulier.

Cavaria décerne également depuis 2007 un 'Rainbow Award' sur base du *GLBT Equality Survey*, à savoir un questionnaire rempli par les entreprises ou organisations et leurs employés LGBT. Cet événement est organisé avec la collaboration d'Eagle IBM (*Employee Alliance for Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Empowerment at IBM*), de la Banque ING (groupe LGBT Gala) et de la *Belgian Business Association* ('réunissant des personnes 'gay-friendly' et bisexuel(le)s, essentiellement des chefs d'entreprises, des dirigeants, des cadres, des professions libérales, des commerçants, des personnes activement impliquées dans le milieu gay, des artistes ou des étudiants'),¹⁴ Le website de cette initiative (exclusivement en anglais donc à priori difficilement accessible à un public moins formé) précise que l'objectif de cette étude est:

1. d'étudier la vie réelle, les politiques de diversité et la situation des employés LGBT dans les organisations;
2. de créer une prise de conscience dans le monde de l'entreprise belge sur l'inclusion des LGBT et d'ouvrir un débat public ;
3. de fournir une liste d'employeurs 'LGBT friendly' pour décerner le Rainbow Award.

En 2009, la récompense a été attribuée à trois entreprises dont Ford Motor Company à Genk. Ford est d'ailleurs l'une des rares entreprises en Belgique (avec IBM) à avoir une association interne de travailleurs gays et lesbiennes. Mais hormis l'intérêt qu'elle peut avoir en termes de médiatisation de la problématique 'homosexualité et travail' la configuration de cette initiative du ne semble pas directement s'adresser au profil socioprofessionnel qui nous intéresse.

¹⁴ <http://www.rainbowaward.com>

A contrario, on peut relever une initiative de l'association française 'L'Autre Cercle' qui regroupe des personnes - surtout dirigeantes - issues du secteur public ou privés ou des professions libérales engagées dans une démarche de lutte contre l'homophobie, la lesbophobie et la transphobie dans le monde du travail. En 2007, 'L'Autre Cercle' a publié et distribué à 17 000 exemplaires une brochure 'Pressions et Impressions' décrivant, sous forme de bande dessinée les différentes formes d'expression que l'homophobie peuvent prendre. Cette brochure présente l'avantage de mettre en scène des situations d'homophobie au travail rencontrées par des protagonistes aux profils et statuts professionnels très variés, incluant celui d'un ouvrier en imprimerie par exemple.

Interrogées sur la situation particulière de la catégorie professionnelle qui nous intéresse, les associations contactées ont reconnu être peu conscientes - jusqu'à ce qu'on leur pose la question - des problèmes spécifiques que ce public pouvait rencontrer et de la sous-représentation et/ou de l'invisibilité des homosexuel.les de ce profil dans leur public. Des parallèles sont toutefois faits avec deux autres catégories, à savoir les femmes et les personnes issues de l'immigration. Comme les personnes exerçant des fonctions ouvrières, les femmes et les personnes issues de l'immigration disent ressentir une grande difficulté à s'intégrer dans les organisations gays et lesbiennes 'standards'. La création d'associations comme Merhaba, à Bruxelles au début des années 2000, mettant en avant le fait d'être un 'un lieu de rencontre où tout le monde sent qu'il est accepté et qu'il est le bienvenu, qu'il soit homme ou femme, peu importe sa nationalité, son origine ethnique, ses tendances sexuelles, sa conviction religieuse ou politique, ...' reflète en partie l'exclusion ressentie par certain.es. Sans que jamais ce ne soit explicite, la majorité des personnes-ressources des milieux associatifs interrogées sur la question reconnaissent l'existence d'une 'norme' gay (pour faire simple: homme, jeune, blanc, beau) auquel le milieu associatif ne parvient pas toujours à se soustraire. Il semblerait même qu'il alimente parfois.

En Belgique, les milieux associatifs gays et lesbiens ont obtenu ces dernières années des droits revendiqués (par certains)¹⁵ de longue date, à savoir le contrat de cohabitation légale entre personnes de même sexe depuis 1998, le mariage (légal entre personnes de même sexe depuis 2003) et l'adoption par les couples de mêmes sexes depuis 2006. L'obtention de ces droits mettant juridiquement les couples homosexuels sur le même pied que les couples hétérosexuels a mobilisé le monde associatif depuis une vingtaine d'années. Il a mené un important travail d'information, de débats publics et politiques et de lobbying. Depuis l'obtention de ces droits, certaines structures du monde associatif ont mis l'accent sur la

¹⁵ Il n'y a(vait) pas consensus dans le milieu gay et lesbien sur la nécessité de se battre pour revendiquer ce type de droit - particulièrement le mariage - en raison de leur norme hétéronormative et/ou sexiste.

situation des gays et lesbiennes dans certains pays du monde (voir notamment les thèmes et revendications de la *lesbian & gay pride* depuis 2006) et l'accueil des demandeurs d'asiles en raison de leur orientation sexuelle. Plusieurs personnes-ressources du monde gay et lesbien belge insistent pour dire que, tout en continuant à travailler sur ces problématiques internationales, il y a pourtant encore beaucoup à faire en Belgique, que ce soit en termes de veille et de dénonciation de la discrimination quotidienne, la sensibilisation des jeunes et de leurs famille, de lutte contre le vih/sida et en termes d'amélioration de la situation de ceux et celles moins visibles ou moins inclus dans le panorama associatif gay et lesbien (femmes, personnes d'origine étrangères, personnes exerçant des fonctions ouvrières).

2. Acteurs du marché du travail

Dans les résultats présentés dans le chapitre précédent, nous avons relevé que les répondants n'avaient eu que peu recours aux délégués ou organisations syndicales quand ils ou elles étaient confrontés.es à des situations de discrimination ou de harcèlement. Les répondants expliquaient qu'ils n'en avaient pas nécessairement ressenti le besoin (d'autres recours leur ayant semblés plus appropriés ou directs), voire qu'ils n'y avaient pas pensé. Quand des représentants syndicaux ont été interpellés par notre équipe de recherche sur la situation, nous avons vu que leurs réactions pouvait aller du plus grand soutien à un relatif fatalisme face à l'incapacité de faire reconnaître et défendre de telles situations de discrimination ou de harcèlement.

A notre connaissance, il n'y a eu en Belgique – du moins dans les dix dernières années – qu'une seule action syndicale médiatisée sur le thème homosexualité et travail¹⁶. Cette action a été menée à l'initiative de la FGTB Huy-Waremme-Liège sur une idée du Président de l'association 'LaLucarne.org'. Cette campagne s'est notamment traduite en une exposition, la production d'une brochure intitulée 'Je suis homo – Je vau moins qu'un(e) hétéro?' et deux journées de formation (octobre 2006 et mai 2007). Cette campagne visait à : 1) démystifier l'homosexualité et décrire les luttes à poursuivre; 2) rappeler les aides et recours juridiques existants et 3) présenter des expériences positives et des outils pédagogiques disponibles (FGTB, s.d., p. 5). Par rapport à notre problématique, on peut relever que dans cette campagne, il n'a pas été fait de distinction particulière entre les différentes catégories professionnelles et les situations différentes auxquels elles auraient pu être confrontées par rapport à l'homosexualité. Les dessins illustrant la brochure mettent cependant en scène un boulanger (homosexuel) et un coiffeur (hétérosexuel). Dans une de ses publications (Duschne, 2007, p. 2), la FGTB relève que,

¹⁶ Cela n'exclut donc pas que des initiatives (formations, sensibilisations, etc.) non médiatisées aient pu être prises par certains services syndicaux au niveau national ou local à l'encontre des membres et délégués syndicaux.

dans une enquête réalisée en 2004 par la F.A.R (Form'action André Renard) auprès de représentants des travailleurs, dans le cadre d'un programme européen de lutte contre les discriminations, 'les représentants des travailleurs ont peu conscience des phénomènes discriminatoires rencontrés par les homosexuel(le)s dans la vie en général et sur le milieu du travail. Ils ne les considèrent pas comme une priorité à combattre'.

Les services en charge de la diversité des organisations syndicales que nous avons interrogés sur la question ont dit n'avoir pas connaissance de cas de discriminations liées à l'orientation sexuelle chez des ouvriers. Dans le cadre de cette étude, nous avons pu observer l'intérêt de certains de ces services 'diversité' syndicaux qui ont veillé à diffuser l'appel à répondants que nous avons lancé. Mais ces services se disent toutefois plus interpellés pour des situations liées à des discriminations liées à l'origine que de discrimination liée à l'orientation sexuelle. Pour pouvoir interpréter cette situation, il faudrait approfondir les raisons (connaissance de l'illégalité des discriminations relatives à l'orientation sexuelle, caractère moins visible de l'homosexualité à la base de la non-prise en compte ou détections des discriminations liées à l'orientation sexuelle, etc.).

Nous n'avons exploré que de manière très superficielle le champ des employeurs et des agences de travail intérimaire. Nous reprenons ici quelques informations puisque deux répondants ont relaté des situations de discrimination impliquant des agences d'intérim. A partir des entretiens, nous avons pu déceler des indices de non prise en compte de cas de discrimination et d'incitation à la discrétion sur l'orientation sexuelle. Nous avons donc souhaité leur demander si elles avaient eu écho de problèmes de discrimination (pour des fonctions ouvrières). Il nous a semblé percevoir une certaine surprise chez nos interlocuteurs, surprise qui pourrait être interprétée comme une découverte de la problématique. En résumé, ils disent par ailleurs 'ne pas avoir enregistré une seule plainte émanant d'un intérimaire se sentant discriminé en raison de son identité homosexuelle dans l'exercice de ses fonctions ouvrières ou manuelles mais ne pas exclure le fait que l'un ou l'autre intérimaire se soit confié de façon informelle auprès d'un ou d'une consultante d'agence pour telle ou telle raison liée à son homosexualité'.

Dans les principales entreprises d'intérim sondées (Manpower, Randstad, Tempo Team, Adecco, Daoust), seule une (Manpower) mentionne l'orientation sexuelle comme base de discrimination dans les politiques ou chartes de diversité promulguées.

CHAPITRE 6

CONCLUSIONS

Cette recherche partait d'un constat et d'une hypothèse. On constatait une sous-représentativité des personnes peu qualifiées et/ou une absence de prise en compte des spécificités potentielles des discriminations vécues par les lesbiennes et gays lorsque ceux-ci étaient engagés dans des fonctions ouvrières, techniques ou manuelles. A partir de ce constat, nous avons formulé l'hypothèse que les ouvriers et ouvrières gays et lesbiennes se sentiraient, voire seraient plus vulnérables sur le lieu de travail que les personnes homosexuelles dans d'autres catégories socio-professionnelles. Cette hypothèse est particulièrement intéressante à tester en Belgique où des arsenaux juridiques ont été bâtis pour combattre les discriminations et où, juridiquement, de très grandes avancées ont été faites en matière d'égalité.

Considérant le peu de connaissances sur la question, nous avons fait le choix de réaliser une étude qualitative exploratoire au moyen d'entretiens approfondis des personnes homosexuelles exerçant une fonction ouvrière, manuelle ou technique.

Tout en restant prudent sur la portée des résultats au regard du caractère exploratoire de cette recherche, il nous semble, à l'analyse des données collectées, que cette hypothèse se confirme. On observe en effet dans ce groupe social des situations sur le lieu de travail que l'on ne voit pas relatées - ou dans une moindre mesure - dans d'autres études sur la thématique homosexualité et travail. Pour rappel (voir 4.3 pour une synthèse plus détaillée des résultats), ces situations se traduisent concrètement par une très grande réticence des répondants à dévoiler leur orientation sexuelle, par une vigilance permanente, par la confrontation à des blagues véhiculant les stéréotypes classiques sur l'homosexualité, par des efforts de surmasculinisation (pour les hommes) et par des situations de discrimination et de harcèlement dans lesquelles on retrouve un caractère très explicite et une violence verbale et symbolique. Par ailleurs, l'environnement institutionnel de ce groupe socioprofessionnel (associations gays et lesbiennes et acteurs du monde du travail) ne semble pas particulièrement être conscient des problèmes particuliers que ce dernier pourrait rencontrer sur le lieu de travail en raison de parcours et de caractéristiques individuelles et sociales qui lui sont propres.

Ces différents constats sont d'autant plus interpellants que cette étude n'a certainement pas entièrement capté la diversité des profils présents au sein de ce groupe socioprofessionnel. Comme nous l'avons mentionné précédemment, nous sommes probablement passé à côté d'un groupe silencieux (et peut-être majoritaire) qui vit encore plus difficilement les situations décrites par nos répondants en raison d'une orientation sexuelle plus difficilement assumée et/ou de caractéristiques additionnelles (femmes, personnes d'origine étrangères, travailleurs précaires, etc.) que l'ont sait déjà sources de discrimination sur le lieu de travail. Si les constats révélateurs que nous avons faits sont corrects, on ne peut que penser que d'autres recherches sont à mener pour mieux cerner comment ces normes et valeurs qui excluent les classes sociales les plus défavorisées se reproduisent structurellement et quels les effets ces normes et valeurs produisent sur un groupe social (ouvriers/homosexuels) qui est moins à même de les contrer.

CHAPITRE 7

RECOMMANDATIONS

Les recommandations formulées sur base de cette étude s'adressent principalement aux acteurs du monde du travail, aux associations gays et lesbiennes ainsi qu'au monde de la recherche. L'équipe de recherche impliquée dans la présente étude est disposée à contribuer à la mise en œuvre de l'ensemble de ces recommandations.

1 A l'intention des acteurs du marché du travail

- 1. Entamer une réflexion et un dialogue sur les normes et valeurs dominantes au sein des entreprises et des organisations du monde du travail.** Cette réflexion devra conduire à identifier les préjugés et stéréotypes qui de manière silencieuse et pernicieuse, sanctionne, abaisse, diminue, les membres de l'organisation qui n'y correspondent pas ou qui n'y correspondent qu'en partie.
- 2. Prendre en compte de manière systématique le critère de l'orientation sexuelle dans les chartes, les plans diversité et les mandats des services en charge de ces questions** au sein des organisations du monde du travail.
- 3. Poursuivre et intensifier la mise en œuvre d'actions autour du thème 'homosexualité et travail'** en veillant à ce que la diversité des catégories socio-professionnelles soit explicitement prise en compte.
- 4. Adapter systématiquement le vocabulaire dans les documents relatifs au contrat de travail, aux conditions de travail et à l'organisation de travail.** Ainsi, l'utilisation des termes de partenaires plutôt que époux ou épouse dans les règlements de travail permettrait de combattre une forme d'hétéronormativité.
- 5. Développer des formations sur les différentes façons dont peuvent être vécues ou ressenties les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle.** Ces formations devront notamment s'adresser à ceux et celles qui sont en

première ligne au sein des entreprises (à savoir, les directions de ressources humaines, les délégués syndicaux, les personnes de confiance). Une telle prise de conscience est importante car on sait que pour percevoir une discrimination, il faut 's'autoriser à la percevoir'. Or, le groupe social sujet de notre étude (rappelons leur très faible degré de coming out sur le lieu de travail) n'est peut-être pas celui qui sera le plus à même à s'y 'autoriser'. Les réactions et réponses que ces travailleurs pourront obtenir au niveau de cette première ligne de recours est donc cruciale. Ces types de sensibilisation et de formation devront également être encouragées au sein des entreprises d'intérim que l'on sait pourvoyeuses de fonction ouvrière. Ces formations devront aussi permettre à ces agents de première ligne d'être proactifs face à ces situations, c'est-à-dire intervenir concrètement quand sont repérés dans l'environnement de travail des indices, voire des faits avérés de climat homophobe et/ou peu inclusif comme réflexions et blagues homophobes, invitations à des événements sociaux, etc.

2 A l'intention des associations gays et lesbiennes

1. **Initier une réflexion autour de la thématique 'classe, origine, genre'.** Plusieurs constats ont été faits quant à la faible visibilité, voire présence du groupe socioprofessionnel des homosexuels exerçant des fonctions ouvrières au sein des associations et sur la place que ce groupe social ne trouvait peut-être pas toujours au sein des associations. Ce constat pourrait traduire une discrimination de classe qui fait écho à ce que ressentent d'autres groupes sociaux 'minoritaires' ou 'minorisés' comme les femmes ou les personnes issues de l'immigration vis-à-vis des associations gays et lesbiennes. Au terme de cette recherche, nous pensons qu'il est nécessaire que les milieux gays et lesbiens, associatifs en particulier, initient une réflexion, voire une introspection, autour de la problématique 'classe, origine, genre' Il est donc suggéré aux associations gays et lesbiennes d'identifier les profils de ceux et celles qui constituent leur public ou groupe-cible potentiel et de s'interroger sur le degré d'inclusion des groupes répondant à ces profils dans les associations. Même si la réflexion peut être menée vis-à-vis de chaque sous-groupe en particulier (celui des personnes socio-économiquement défavorisées, celui des personnes issues de l'immigration, celui des femmes, etc.), il est important que le cadre global de la réflexion soit celui de 'classe, origine, genre' dans le sens où il pose la question de groupes qui sont, consciemment ou non, perçus comme étant différents et donc inférieurs. Pratiquement, nous pensons que cette réflexion et cette introspection ne devront pas se faire sur ces groupes sociaux mais avec ces groupes sociaux. Contrairement à ce que l'on peut observer pour d'autres groupes sociaux (les femmes ou les personnes d'origine étrangères entre autres), des initiatives ne seront pas nécessairement prises par des représentants de ce groupe social de personnes faiblement qualifiées et exerçant des fonctions

ouvrières. En effet, pour qu'une action collective d'intérêt mutuel soit entreprise, il faut que ceux et celles qui en sont à l'initiative ressentent une certaine identité collective. Or, cette identité collective n'est peut-être - ou plus - vivante au sein de ce groupe social. Pour veiller à ce que cette réflexion ne reproduise ou n'intensifie pas les possibles mécanismes d'exclusion, il faut notamment intégrer des paramètres très matériels qui prennent en compte les diverses réalités des (autres) groupes sociaux: les lieux où l'on se réunit, les heures auxquelles on se réunit, le langage que l'on utilise, le choix de ceux et celles qui facilitent les processus, les méthodologies de discussion, les rapports de pouvoir, etc.

2. **Intensifier les mandats et l'action des associations sur ce qui fait le quotidien privé, professionnel et social des gays et lesbiennes.** Ce travail est déjà mené par certaines associations de première ligne mais il reste encore beaucoup à faire! Le sentiment du monde associatif belge gay et lesbien d'avoir acquis l'égalité en termes juridiques ne doit pas conduire à une sous-estimation de la réalité de l'homophobie, toujours persistante et peut-être particulièrement en dehors des groupes et classes sociales couvertes par ces associations. Afin de détecter des situations de discrimination et d'homophobie, le travail de veille et la conduite d'actions proactives et réactives de première ligne (sensibilisation, accueil, accompagnement d'usagers, relais de plaintes, etc.) doivent donc être poursuivies et intensifiées.
3. **Poursuivre et intensifier la mise en œuvre d'actions autour du thème 'homosexualité et travail'** en veillant à ce que la diversité des catégories socio-professionnelles soit explicitement prise en compte.
4. **Mener des actions de sensibilisation en milieu scolaire et particulièrement dans les écoles techniques et professionnelles.**

3 A l'intention du monde de la recherche

1. **Mener des recherches pour mieux cerner comment les normes et valeurs qui excluent les classes sociales les plus défavorisées se reproduisent de manière structurelle.** Il faudrait ainsi identifier les mécanismes de reproduction de ces normes et valeurs et analyser les effets que cela produit sur un groupe social (ouvriers/homosexuels) qui pourrait être moins à même de se défendre contre ces normes et valeurs et leur reproduction.
2. **Mener des recherches dans une perspective organisationnelle et sociétale en déconstruisant les mécanismes de stigmatisation et de discrimination existant dans le monde du travail au sens large.** Afin de cerner plus précisément là où des actions devront être entreprises et de préciser la nature de cel-

les-ci et leurs modes de mise en œuvre, il serait pertinent de compléter le point de vue individuel de cette étude en menant des recherches dans une perspective organisationnelle et sociétale. Des pistes concrètes d'action pourront aussi être élaborées en identifiant les mécanismes de stigmatisation et de discrimination existant au sein des entreprises et autres organisations, employeurs, organisations de travailleurs, services de l'administration du travail, de l'emploi et du chômage.

ANNEXES

ANNEXE 1

GUIDE D'ENTRETIEN

Situation de travail des homosexuels et lesbiennes occupant des fonctions ouvrières, manuelles et technique.

HIVA-K.U.Leuven/Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Chercheurs/Chercheuses	
Langue de l'entretien	
Lieu de l'entretien	
Durée de l'entretien	

1. Présentation du/de la répondant(e)

Age	
Genre	
Nationalité et/ou origine	
Niveau d'étude	
Etat civil (célibataire/en couple/divorcé(e)/veuf(ve))	
Nombre d'enfants	
Lieu d'habitation	
Nom ou description de l'entreprise (secteur, type d'activité)	
Description de sa fonction professionnelle	
Nombre d'années/mois dans l'entreprise/service	
Perspectives professionnelles à moyen terme	
Coming out vie dans la privé (spontané/incité)	
Coming out professionnel (spontané/incité - général/personnalisé)	
Contact avec milieux gays/lesbiens (actif: participation à des associations/groupes, participation gay pride ou autre événement. Passif: lecture de journaux gays/lesbiens, contacts ponctuels, etc.)	
Contact avec syndicats ou autre organisation/organe représentatif (actif: responsabilité/activités; passif: membre, lecture des journaux syndicaux, etc.)	

2. Contexte et culture de l'entreprise/service

Secteur	
Taille de l'entreprise (1 à 10; 11 à 19; 20 à 49; 50 et +; ne sait pas mais moins de 10; ne sait pas mais plus de 10)	
Situation géographique	
Culture de l'entreprise	
Hétéronormativité (<i>à définir</i>)	
Composition des travailleurs	
Proportion homme/femme	
Proportion allochtone/autochtone	
Proportion fonction manuelle/fonction intel- lectuelle	
Age moyen	
Concurrence entre travailleurs (inexis- tante/faible/moyenne/forte)	
Ambiance Machiste (blagues sexistes, homophobe, affiches de femmes nues, etc.)	

3. Situations actuelle et antérieures de travail

Années	Fonction (et comparaison avec fonction antérieure) Autre Supérieure Inférieure	Type de contrat CDD/CDI/intérim/in dépendant/ autre - précisez)	Durée du contrat CDI/CDD/intérim/jo urnalier	Type d'entreprise	Problèmes rencontrés (précisez si en lien avec homosexualité)

Pour chaque situation de travail *actuelle et antérieures* pour laquelle le/la répondant(e) évoque des problèmes rencontrés en lien avec homosexualité, passez en revue les questions de la section 3 et section 4.

Pour chaque situation de travail pour laquelle le/la répondant dit ne pas avoir rencontré de problèmes liés à son homosexualité, demander leur de commenter cette différence en vous référant notamment à la section 4.

3.1 Situations d'homophobie/lesbophobie directe

3.1.1 Comment se manifeste(nt)-t-elle(s)? (*Mention explicite de l'orientation sexuelle ou question explicite*)

- dénigrement verbal cachant la vraie raison;
- indifférence, non-dits;
- remarque relative aux codes vestimentaires, ports de bijoux/accessoires, voix, gestes/attitudes corporelles;
- volonté de vous pousser à la démission, à vous faire craquer;
- blague à votre propos;
- insultes verbales/écrites directement adressées à vous;
- dégradation de bien méteurs personnels/professionnels sur votre lieu de travail;
- menace d'outing, chantage au licenciement en lien avec votre orientation sexuelle;
- violence physique ou sexuelle au nom de votre orientation sexuelle;
- ne pas être invité à venir manger avec les collègues sur l'heure de midi (ou de se faire apporter un repas de midi) ;
- critères utilisés pour déterminer la priorité des congés;
- être exclu de primes ou d'extras;
- se voir constamment confier les tâches les moins agréables;
- devoir utiliser du vieux matériel, devoir attendre pour utiliser le nouveau matériel;
- ne pas pouvoir faire mon travail correctement en raison de fournitures explicitement cachées;
- être exclu d'activités entre collègues en dehors ou durant le travail.

3.1.2 De qui provient cette homophobie/lesbophobie directe? (*différenciez le cas échéant*)

- collègues;
- clients/usagers;
- subordonnés;
- supérieurs hiérarchique;

- médecin du travail;
- acteur RH;
- encadrement supérieur de l'entreprise;
- responsable syndical;
- fournisseurs.

3.1.3 Quel a été votre sentiment suite à cela?

- démotivation;
- perte de confiance;
- sentiment de culpabilité;
- angoisse ou stress;
- dépression/tendances suicidaires;
- indifférence;
- colère.

3.2 Situation d'homophobie/lesbophobie indirecte

3.2.1 Comment se manifeste(nt)-t-elle(s)?

- blagues sexistes/machistes;
- propos discriminant sur les homosexuels/lesbiennes;
- référence générale à la virilité/féminité de certaines personnes;
- remarques ou questions hétéro normées;
- remarques sur orientation sexuelle (supposée/avérées) d'autres personnes;
- remarques faisant un amalgame entre homosexualité et zoophilie/pédophilie, etc.

3.2.2 De qui provient cette homophobie/lesbophobie indirecte? (*différenciez le cas échéant*)

- collègues;
- clients/usagers;
- subordonnés;
- supérieurs hiérarchique;
- médecin du travail;
- acteur RH;
- encadrement supérieur de l'entreprise;
- responsable syndical;
- fournisseurs.

3.2.3 Quel a été votre sentiment suite à cela?

- démotivation;
- perte de confiance;
- sentiment de culpabilité;
- angoisse ou stress;
- dépression/tendances suicidaires;
- indifférence;
- colère.

3.3 Comment vivez-vous les situations suivantes (mettre systématiquement en perspective avec ressenti des mêmes situations dans emplois précédents selon situation personnelle/caractéristique de l'entreprise)

3.3.1 Comment parlez-vous de votre vie privée?

- en vous en inventant une autre;
- en étant neutre dans les termes utilisés;
- en habitant loin de votre lieu de travail;
- en en faisant un atout;
- en ne la partageant qu'avec certains de vos collègues;
- en rendant visible une photo de mon/ma partenaires ou de ma famille;
- en proposant d'organiser une rencontre pour que se connaissent familles/partenaires.

3.3.2 Comment vivez vous les sorties d'entreprises/de service?

- en y allant seuls;
- en prétextant une excuse pour ne pas y aller seul ou avec votre conjoint(e);
- en vous faisant accompagner d'une personne du sexe opposé.

3.3.3 Détérioration/amélioration des relations/comportements suite au fait d'avoir abordé votre homosexualité

- type d'amélioration (de la part de qui – cf. acteurs mentionnés ci-dessus);
- type de dégradation (de la part de qui – cf. acteurs mentionnés ci-dessus).

3.4 **Appréciation générale de votre bien-être au travail (en perspective avec d'autres fonctions occupées/dans d'autres entreprises)? Connaissez-vous d'autres 'problèmes' que les situations négatives liées à votre homosexualité?**

Actions/réaction à discrimination/situation négatives

4. De quelle manière avez-vous réagit à ces situations d'homophobie/lesbophobie?

Rappel de la situation négative	Type de réaction	Effets/conséquences

Type de réaction possible:

- négation;
- recherche d'appui dans l'entreprise;
- recherche d'appui en dehors de l'entreprise;
- demande de mutation;
- envie de démissionner/démission;
- volonté de négocier un licenciement/négociation d'un licenciement (issue) ;
- réaction publique;
- coming out;
- etc.

5. Quid des emplois refusés, promotion découragées, formations refusées, licenciements, différence de revenus, etc.

	Lien (ou non) avec homosexualité selon le répondant
Etre licencié	
Pas de renouvellement de contrat	
Ne pas être retenu à l'issue d'une procédure de sélection	
Etre mis à l'écart lors d'une promotion interne	
Etre écarté à la suite de demande de formation	
Etre moins rémunérés à fonction/qualification identique	
Etre reclassé/ré-affecté/muté	
Etre dans l'obligation de démissionner	

6. Questions additionnelles

1. Vous est-il arrivé de choisir une entreprise/service parce que vous saviez que les gays/lesbiennes y étaient selon vous, bien acceptés?
2. Vous est-il arrivé de choisir un lieu de travail (une ville par exemple) parce que vous pensiez que les gays/lesbiennes y étaient selon vous, bien acceptés?
3. Vous est-il arrivé de choisir un secteur parce que vous pensiez que les gays/lesbiennes y étaient selon vous, mieux acceptés?
4. Avez-vous connaissance de vos possibilités de recours au sein et en dehors de l'entreprise face à ces situations d'homophobie/lesbophobie?

ANNEXE 2

CANAUX DE DIFFUSIONS UTILISÉS POUR L'APPEL À RÉPONDANTS

Milieus gays et lesbiens

Media:

- Pure FM/RTBF (Bang Bang);
- Rainbow Times;
- Gay Belgium;
- Gus Magasine;
- Têtu;
- Radio 1/VRT (Peeters & Pichal);
- Tels Quels Magasine;
- Zizo;
- La Lucarne.

Associations/Fédérations:

- Fédération des Associations Gays et Lesbiennes;
- Çavaria;
- Tels Quels Brabant wallon, Namur et Luxembourg;
- Tels Quels Liège;
- Tels Quels Hainaut;
- Tels Quels Bruxelles;
- Alliage;
- Merhaba;
- Ex-aequo;
- Communauté du Christ Libérateur;
- Homoparentalités;
- Arc en Ciel Wallonie;
- Halle Lesbienne;
- Maison Arc En Ciel (Bruxelles);
- Tandem ASBL (Namur);
- Casa Rosa (Gent);
- Moira (West-Vlaanderen);
- Femixx (Gent);

- Fuschia Brussel;
- Goudou (Brugge);
- Labyrint (Leuven);
- Holebihuis (Vlaams Brabant).

Associations/Fédérations

- Fédération des Associations Gays et lesbiennes;
- Çavaria;
- Tels Quels Brabant wallon, Namur et Luxembourg;
- Tels Quels Liège;
- Tels Quels Hainaut;
- Tels Quels Bruxelles;
- Alliage;
- Merhaba;
- Ex-aequo;
- Communauté du Christ Libérateur;
- Homoparentalités;
- Arc en Ciel Wallonie;
- Halle Lesbienne;
- Maison Arc En Ciel (Bruxelles);
- Tandem ASBL (Namur);
- Casa Rosa (Gent);
- Moira (West-Vlaanderen);
- Femixx (Gent);
- Fuschia Brussel;
- Goudou (Brugge);
- Labyrint (Leuven);
- Holebihuis (Vlaams Brabant).

Cafés et autres lieux de rencontres

- www.gayromeo.com;
- www.chatguy.be;
- www.lesbienne.proximeety.com;
- Homo Erectus (Bruxelles);
- Macho Sauna (Bruxelles);
- Club 3000 (Bruxelles).

Milieus syndicaux

- Centrales ACV/CSC;
- Centrales ABVV/FGTC;
- Centrales CGSLB;-.

Entreprises/organisations

- La Poste (HRM);
- Technische Diensten KU Leuven;
- IBM;
- Brussels Airlines;
- Exki.

Autres

- Responsables Provinciaux Egalité des chances;
- Conseillers en prévention;
- Responsables Diversité de tous les SFP.

ANNEXE 3

LISTE DES INSTITUTIONS ET PERSONNES CONTACTEES ET INTERROGEEES

Le tableau ci-dessous reprend la liste des institutions/personnes contactées. Les institutions/personnes ayant été interrogées sont marquées d'un astérisque (*).

Milieus gays et lesbiens:

- Tels Quels*;
- Merhaba*;
- Alliège*;
- Lalucarne.org*;
- CAVARIA.

Acteurs du marché du travail

- Francis Lamberg* (FGTB Liège Huy Waremme et membre du comité de pilotage);
- Fanette Duchesne* (FGTB Liège Huy Waremme)*;
- Paul Palsterman* (Service d'étude de la CSC et membres du comité de pilotage);
- Samantha Smith*, Service Diversité de la FGTB/ABVV*;
- Bertrand Sculier*, Service Nouvelles migration et Diversité de la CSC*;
- Service Diversité de la CGSLB;
- Manpower;
- Adecco;
- Jacques Hermans*, Randstad;
- Michiel Van de Voorde*, Coördinator evenredige arbeidsmarktdeelneme en diversiteit - Ministerie Vlaamse Gemeenschap;
- Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche, Actiris;
- ACOD Defensie;
- Francis Lagacé* (Université du Québec à Montréal/Confédération des Syndicats Nationaux, Québec);

Monde de la recherche:

- Alexis Dewaele* (Universiteit Antwerpen, Belgique et membre du comité de pilotage);
- Stéphanie Dumoulin* (Université Catholique de Louvain, Belgique), membre du comité de pilotage;
- Bart Van Meerendonck* (Pays-Bas);
- Line Chamberland* (UQUAM, Montréal);
- Christophe Falcoz* (RCF Management, Lyon/Paris).

Autres personnes-ressources:

- Irène Kaufer;
- Myriam Monheim*.

BIBLIOGRAPHIE

- Adolfsen A. & Keuzenkamp S. (2006), *Uniform uit de kast. Homoseksualiteit binnen de krijgsmacht*, SCP, Den Haag.
- Badgett L. (1995), 'The wage effects of sexual orientation discrimination', *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 48, n° 4, p. 726-739.
- Baillien E., Neyens I & De Witte H. (2003), 'Task-, team- and organizational risk factors for mobbing at work: A qualitative study', *Working paper*, K.U.Leuven, Leuven.
- Beaud S. & Pialoud M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière: Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Fayard, Paris.
- Biaggio M. (1997), 'Sexual harassment of lesbians in the workplace', *Journal of Lesbian Studies*, 1, 3 & 4, p. 89-98.
- Black D., et al. (2003), 'The Earnings Effects of Sexual Orientation', *Industrial and Labor Relations Review*, 56(3), p. 449-469.
- Blandford J. (2003), 'The Nexus of Sexual Orientation and Gender in the Determination of Earnings', *Industrial and Labor Relations Review*, 56(4), p. 622-642.
- Bonfrère L. (1992), *Homoseksualiteit en bedrijfscultuur: Een onderzoek naar de bestrijding van discriminatie op grond van homoseksualiteit in bedrijven*, VUGA, Den Haag.
- Bos H. & Sandfort Th. (1998), *Seksuele voorkeur en werk: Een vergelijking tussen homo- en heteroseksuele personen*, ABV AKABO, Zoetermeer.
- Bozon M. (1985), 'Les recherches récentes sur la culture ouvrière: une bibliographie', *Terrain*, 5, mis en ligne le 24 juillet 2007, <http://terrain.revues.org/index2884.html> DOI: en cours d'attribution.
- Broqua Ch. (2000), 'Enjeux des méthodes ethnographiques dans la recherche des sexualités entre hommes', *Journal des anthropologues*, 82-83, p. 129-155.
- CAVARIA (2008), *Uit de Kast Werkt Beter*, CAVARIA, Gent.
- Chamberland L. & Thérroux-Séguin J. (2009), 'Sexualité lesbienne et catégories de genre', *Genre, sexualité & société*, n° 1, Printemps 2009, mis en ligne le 9 juillet 2009.
- Chamberland L. (1997), 'Présentation: du fléau social au fait social. L'étude des homosexualités/Introduction: From Social Plague to Social Fact: The Study of Homosexuality', *Sociologie et sociétés*, vol. 29, n° 1 p. 5-20.

- Chauvel L. (2001), 'Le retour des classes sociales?', *Revue de l'observatoire français des conjonctures économiques*, n° 79, p. 315-359.
- Croteau J. (1996), 'Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay, and Bisexual People: An Integrative Review of Methodology and Findings', *Journal of Vocational Behavior*, 48, p. 195-209.
- De Biolley I., et al. (2007), *Recherche exploratoire sur les représentations de l'homosexualité dans la fonction publique*, Cap sciences Humaines, Université Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve.
- Dercksen A. (1992), *Vertrouwenspersonen en homoseksualiteit in arbeidssituaties*, VUGA, Den Haag.
- Desrosières A. & Thévenot L. (2005), *Les Catégories socioprofessionnelles*, La Découverte 'Repères', Paris.
- Desrosières A. (2006), 'Les catégories professionnelles', in S. Mesure & P. Savidan, *Le dictionnaire des sciences humaines*, Presses Universitaire de France, Paris.
- Dewaele A. & Motmans A. (2003), 'Equal Opportunities for Lesbians, Gays and Bisexuals: the Velvet Triangle of Reseach, Social Movement and Policy', Policy Research Centre on Equal Opportunities - Research unit LGB, Presented at *Gender and Power in the New Europe, the 5th European Feminist Research Conference*, Lund University, 20-24 August 2003, Sweden.
- Djilo Kamga M. (2009), 'Quand des femmes aiment d'autres femmes: regards sur l'homosexualité féminine au Cameroun', *Cahiers de l'Université des Femmes*, n° 4, Université des Femmes, Bruxelles.
- Duchesne F. (2007), 'Lutte contre le sexisme et l'homophobie dans le monde du travail', D'autres repères, Recherches/perspectives Economiques et Sociale, Form'Action André Renard, Namur.
- Eribon D. (1999), *Réflexions sur la question gay*, Fayard, Paris.
- Eribon D. (sous la direction de) (2004), *Dictionnaire des cultures gays et lesbiennes*, Larousse, Paris.
- Falcoz C. (sous la direction de) (2008), *Homophobie dans l'entreprise*, Halde/La Documentation Française, Paris.
- Fassin E. & Fassin D. (2006), *De la question sociale à la question raciale? Représenter la société française*, La Découverte, Paris.
- Graaf H. & Sandfort T. (2000), *De maatschappelijke positie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen*, Nederlands Instituut voor Sociaal Sexuologisch Onderzoek, Uitgeverij Eburon, Utrecht/Delft.
- Heckman J.J. (1998), 'Detecting discrimination', *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), p. 101-116.
- Holvino E. (2008), 'Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class in Organization Studies', *Gender, Work and Organization*, DOI: 10.1111/j.1468-0432.2008.00400.x.
- Joling E. J. & Arjan E.R.B. (2003), *Discriminatie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen op het werk: een onderzoek naar de relatie tussen homodiscriminatie, coping en gezondheid*, ASPO Jaarboek.

- Ketting E. & Soesbeek K. (red.) (1992), *Homoseksualiteit en Krijgsmacht: Een onderzoek naar geneigdheid en praktijk van discriminatie op grond van seksuele voorkeur binnen de Nederlandse krijgsmacht*, Eburon/NISSO/IWH, Delft/Utrecht.
- L'Autre Cercle (2007), 'Homosexuel-le-s au travail: l'inégalité se confirme', Communiqué de Presse, 19 avril, Paris.
- Lomba C. (2004), 'Distinguer un ouvrier d'un employé dans l'industrie: naturalisation et négociations des classifications', *Sociétés Contemporaines*, n° 54, p. 35-53.
- Marissal P., et al. (2006), *Les structures socio-économiques de l'espace belge: une exploitation des données d'emploi de l'enquête socio-économique de 2001*, Direction générale Statistique et Information économique SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie, Bruxelles.
- Neyens I., De Witte H. et al. (2005), 'Waarom wordt er minder gepest in KMO's dan in grote organisaties?', *Werk*, Leuven.
- Nixon D. (2009), 'I Can't Put a Smiley Face On: Working-Class Masculinity, Emotional Labour and Service Work in the 'New Economy'', *Gender, Work and Organization*, vol. 16, n° 3, May 2009, p. 300-322.
- Notelaers G. & De Witte H. (2003), 'Pesten op het werk: omvang en welke gedragingen?', *Over.Werk*, 4/2003, Steunpunt WAV.
- Okkerse & Ternote (2004), *Singularité des étrangers sur le marché de l'emploi À propos des travailleurs allochtones en Belgique*, Etude statistique n° 111, Direction Générale Statistiques et Informations Economiques, Bruxelles.
- ONSS (2009), *Emploi salarié du deuxième trimestre 2009*, Bruxelles.
- Paquin J. & Chamberland L. (s.d.), *Le défi d'occuper un métier traditionnellement masculin: l'expérience des travailleuses lesbiennes*, ARIR, UQUAM, FRONT, Montréal.
- Poelman M. & Smits D. (2007), *Un instantané des agressions de tous types envers les LGBT à Bruxelles-Ville*, EHSAL/Centre pour l'égalité des Chances, Bruxelles.
- Pollak M. (1988), *Les homosexuels et le sida: Sociologie d'une épidémie*, Editions A.M. Métaillé, Paris.
- Quinn S. & Paradis E. (2005), *Going beyond the Law: promoting equality in Employment*, ILGA Europe, Brussels.
- Schiltz M.-A. (1997), 'Parcours de jeunes homosexuels dans le contexte du vih: la conquête des modes de vie', *Populations*, 52ème année, n°6, Novembre-Décembre, 1997.
- Sommier I. (1993), 'Virilité et culture ouvrière: pour une lecture des actions spectaculaires de la CGT', *Cultures & Conflits*, n°09-10, (printemps-été 1993).
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (2009), *Clés pour le contrat de Travail*, SFP Emploi, Travail et Concertation Sociale, Bruxelles.
- Stoppelenburg P.A. & Feenstra G.J. (1999), *De positie van homoseksuelen bij defensie: Een vervolgonderzoek naar de positie van homoseksuelen binnen de Defensie-organisatie*, IVA, Tilburg.
- Van de Meerendonk B. (1995), *Zo (on)zichtbaar: Onderzoek naar de positie van homoseksuele werknemers in de industrie*, Industriebond FNV, Amsterdam.

- Vincke J. et al. (2008), *Discriminatie van HOLEBI'S op de werkvloer: Over inkomensverschillen, sectorsegregatie en het 'roze' plafond*, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, Brussel/Gent.
- Wallace T. (1999), 'It's a Man's World!': Restructuring Gender Imbalance in the Volvo Truck Company?', *Gender, Work and Organization*, vol. 6, n° 1, p. 20-31.
- Ward J. & Winstanley D. (2006), 'Watching the Watch: The UK Fire Service and its Impact on Sexual Minorities in the Workplace', *Gender, Work and Organization*, vol. 13, n° 2, March 2006.
- Watremez V. (2008), *L'hétérosexisme et la lesbophobie vécus par les lesbiennes en milieu de travail*, DELEDIOS, Paris.
- Weichselbaumer D. (2003), 'Sexual Orientation Discrimination in Hiring', *Labour Economics*, vol. 10, p. 692-642.