



Cap - Sciences humaines
Asbl Associée à l'Université Catholique de Louvain

CONSTATS

RECHERCHE EXPLORATOIRE SUR LES REPRESENTATIONS DE L'HOMOSEXUALITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE BELGE

Equipe de recherche

Inès de BIOLLEY
Melda ASLAN

Avec la collaboration de :
Alexis DEWAELE, Universiteit Antwerpen
Marie-Jo BONNET, Paris

- Mai 2007 -

Cap-Sciences humaines
Avenue de l'Espinette, 18
1348 Louvain-la-Neuve
Tél : 010/47.41.76

Direction

Ada Garcia
garcia@gsw.ucl.ac.be

Equipe de recherche

Inès de Biolley, licenciée en sociologie
ines.debiolley@p-o.be
Tél : 02/790.51.32

Melda Aslan, licenciée en relations internationales
melda.aslan@p-o.be
Tél : 02/790.51.34

Avec la collaboration de :

Alexis Dewaele, licencié en psychologie, Universiteit Antwerpen
Marie-Jo Bonnet, historienne et écrivaine, Paris

RECHERCHE EXPLORATOIRE SUR LES REPRESENTATIONS DE L'HOMOSEXUALITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE BELGE :

CONSTATS ET RECOMMANDATIONS

En vue de l'année européenne de l'égalité des chances, une recherche exploratoire sur les représentations de l'homosexualité dans la fonction publique a été commanditée par le Ministre de l'Egalité des Chances et confiée à CAP-Sciences humaines, asbl associée à l'UCL. Cette recherche de courte durée (6 mois) a démarré fin 2006. Le rapport final sera remis fin mai 2007.

I. LES OBJECTIFS

Cette recherche exploratoire a comme objectifs de cerner les stéréotypes et les préjugés à l'égard des gays et des lesbiennes et de mesurer le climat homophobe de SPF sélectionnés selon des critères précis (la taille du SPF, l'âge et le sexe du personnel).

Il s'agit aussi de mieux comprendre les relations entre collègues hétérosexuel-le-s et homosexuel-le-s sur leur lieu de travail.

II. LA METHODOLOGIE

1. Approche quantitative

L'équipe de recherche a mis au point un questionnaire (baromètre de l'homophobie) afin de mesurer les stéréotypes et préjugés à l'égard des homosexuel-le-s, de repérer les formes concrètes de discrimination du langage (humour, blagues, ...) et d'évaluer le climat homophobe. Ce questionnaire informatisé a été diffusé par mail auprès de tout le personnel des SPF sélectionnés.

2. Approche qualitative

Par l'organisation de focus groupes (groupes de discussion) composée d'agents souhaitant soit s'exprimer librement sur le sujet de l'homosexualité soit parler de leur expérience personnelle, les chercheurs ont essayé de mieux comprendre les relations entre hétérosexuel-le-s et homosexuel-le-s au travail et d'affiner les résultats de l'étude quantitative. L'invitation à participer aux groupes de discussion s'est faite par des mails « all users ».

III. CONSTATS DE L'ANALYSE QUANTITATIVE ET DE L'ETUDE QUALITATIVE

1. Constats : analyse quantitative

Introduction

853 personnes ont accepté de répondre au questionnaire envoyé dans 3 SPF. L'échantillon offre une bonne représentativité en ce qui concerne les hommes et les femmes ainsi qu'en ce qui concerne les contractuels et statutaires, une légère sur-représentativité des niveaux A et des 18-34 ans et une sous-représentativité des niveaux D et des plus de 50 ans.

Constat 1 : De fortes résistances de la part des dirigeants et du personnel

Sur les 5 SPF sélectionnés (Ministère de la Défense, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, SPF Finances, SPF Personnel et Organisation et SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement), 2 Comités de direction (Défense et Finances) ont refusé que le questionnaire soit diffusé dans leur département. Et ce, malgré l'engagement de leur Président en faveur de la Diversité.

De plus, un seul Président sur trois a accepté que le questionnaire soit envoyé depuis son adresse e-mail.

Constat 2 : Echelle d'attitude envers les gays et les lesbiennes basée sur les stéréotypes et les préjugés¹

Le baromètre mis au point par les chercheurs montre que face aux préjugés et stéréotypes classiques, les personnes soit ont bien déconstruits les stéréotypes soit ont répondu « politiquement correct ». Le score moyen de l'homophobie pour l'ensemble des participants est égal à 27,6 sur une échelle allant de 10 à 70. Cependant, lorsqu'il s'agit de stéréotypes plus subtils ou lorsque les questions portent sur les attitudes des répondants face à leurs propres enfants (Que penseriez-vous si le professeur de votre fils était gay ? Parleriez-vous de votre fille lesbienne ?), les réactions négatives se font plus présentes et affichent un score moyen respectif de 36 et 43.

Constat 3 : 1 répondant sur 12 est gay, lesbienne ou bisexuel-le (lesbigay)

Les études précisent que 5 à 10% des personnes sont homosexuelle-s ou bisexuelles. Le fait que 8% des répondants aient affirmé qu'ils étaient gays, lesbiennes ou bisexuelles s'inscrit donc parfaitement dans la « normalité » de toute société.

Constat 4 : 1 répondant sur 2 estime qu'il est difficile d'afficher son homosexualité au travail

Les résultats de cette recherche exploratoire démontrent que l'environnement humain de travail de la fonction publique ne permet pas à tous les homosexuel-le-s d'afficher aisément leur orientation sexuelle. C'est le cas pour 54% d'entre eux.

¹ Contrairement à ce que l'équipe de recherche avait posé comme hypothèse, les résultats quantitatifs démontrent qu'il n'est statistiquement pas significatif de faire une distinction entre les items gays et lesbiennes.

Constat 5 : 2 lesbiens sur 3 n'osent pas dévoiler son orientation sexuelle au travail

62% des répondants ne dévoilent pas leur préférence sexuelle. L'étude Zzzip réalisée par l'Université de Gand², a révélé, quant à elle, que 22% des enquêtés ont décidé de cacher leur orientation sexuelle à leurs collègues et 39% ne l'ont dite qu'à une seule personne. En France, dans un sondage réalisé par l'Autre Cercle³, 42 % des participants n'ont toujours pas fait leur coming-out sur leur lieu de travail.

Constat 6 : 1 répondant sur 3 estime qu'un homosexuel-le ou bisexuel-le qui dévoile son homosexualité dans la fonction publique porte préjudice à sa carrière

30% des répondants considèrent que faire son coming-out au sein de l'administration fédérale aura des effets négatifs sur la carrière professionnelle, même si la discrimination formelle est interdite. De plus, 60% des lesbiens estiment qu'effectivement le fait de dévoiler son homosexualité sur leur lieu de travail peut porter préjudice à leur carrière.

Constat 7 : 1 répondant sur 2 entend des blagues sur les homosexuel-le-s et 1 lesbienne sur 6 déclare que ces blagues ont été dites à son égard

46% des répondants entendent des blagues sur les homosexuel-le-s et 16 % de ces blagues ont été dites à l'encontre des lesbiens. Ce taux est de 25 % dans l'étude sur la situation des enseignant-e-s homosexuel-le-s en Flandre.

Constat 8 : Plus d'1 répondant sur 3 entendent des mots péjoratifs pour désigner les homosexuel-le-s et 1 lesbienne sur 10 a déjà été victime d'insultes

37% des répondants ont entendu des mots péjoratifs (pédé, tapette, folle, jeannette,...) et 11% des lesbiens déclarent que de telles insultes ont déjà été prononcées à leur encontre. Ce taux est identique à celui révélé dans l'étude sur les enseignant-e-s homosexuel-le-s en Flandre.

Constat 9 : Le score moyen d'homophobie des personnes qui ne connaissent pas de lesbiens est de 32.4 contre 26.2 pour ceux qui en connaissent

Dans les 3 SPF concernés, 1 personne sur 10 (13%) ne connaît pas d'homosexuel-le dans son entourage proche (amis-famille).

Les répondants qui connaissent des gays ou des lesbiennes de manière proche semblent moins propices à présenter des aptitudes homophobes que ceux qui n'ont aucun contact avec des homosexuel-le-s.

Constat 10 : 6 facteurs à risque ont été épinglés comme ayant une influence sur le degré d'homophobie du répondant

Le contact avec des homosexuel-le-s, le sexe, l'âge, le niveau hiérarchique, la situation de couple du répondant ainsi que son appartenance à un groupe linguistique influencent de manière significative le comportement du répondant. Il

² J. Vincke, A. Dewaele, W. Van den Berghe et C. Nox, *Zzzip: Een statistisch onderzoek met het oog op het verzamelen van basismateriaal over de doelgroep Holebi's*, Universiteit van Gent, 2004-2006.

³ Sondage réalisé sur Internet de janvier à novembre 2006 par l'Autre Cercle.
http://www.autrecercle.org/Portal_Upload/Files/Federation/CommPresse2007/CP-AutreCercle_sondageSalarie-e-s_19avril07.pdf

s'avère que les agents qui ne connaissent aucun homosexuel-le dans leur entourage proche (famille, cercle d'amis), les agents de sexe masculin, les agents marié-es, les agents de plus de 55 ans, les agents de niveau D et les agents francophones sont susceptibles d'être davantage homophobes.

2. Constats : analyse qualitative

Introduction

Cinq focus groups (trois en français et 2 en néerlandais) de 4 à 6 individus ont été organisés. Remarquons une faible représentativité des agents de plus de 55 ans, des mandataires et des agents de niveau C et D ainsi qu'une surreprésentativité des agents de sexe féminin et ceux de niveau A. Tous les participants ont laissé entendre qu'ils étaient hétérosexuels

Constat 11 : Peu de candidatures spontanées pour participer aux focus groups

Les chercheurs ont eu de la peine à recruter des personnes acceptant de témoigner dans des focus groups sur le sujet de l'homosexualité et ils ont dû inviter personnellement des agents pour pouvoir constituer les focus groups. Les raisons de cette on participation n'ont pu être identifiées.

Constat 12 : Méconnaissance des concepts homophobie et sexisme

Les campagnes contre le racisme semblent avoir eu un réel impact sur les agents. Ceux-ci savent ce que « racisme » veut dire. En revanche les concepts de « sexisme » et d' « homophobie » sont encore mal connus par une majorité de participants.

Constat 13: Il existe au sein de la fonction publique un processus de marginalisation/intégration

Les valeurs véhiculées dans l'administration (application stricte des règlements, peu de place laissée à l'initiative et à la créativité, ...) impose comportements et attitudes conformes à une norme tacite. Tout se passe, dès lors ,comme si chacun s'habillait en fonction d'un certain dress code, évoluait entre des balises. La non conformité à cette norme tacite décrédibilise l'individu et peut aller jusqu'à créer une véritable stigmatisation. Le processus d'intégration se base, quant à lui, principalement sur la compétence et/ou la conformité.

Constat 14: Parler de sa vie privée est vécu comme un moyen de créer des liens d'amitié. Ne pas parler de sa vie privée revient à se protéger des moqueries et de la mise à l'écart

Dans les SPF concernés, il semble difficile de parler de sa vie privée. Celle-ci reste le plus souvent cantonnée aux relations interpersonnelles et est perçue comme de l'amitié. Ne pas parler de ce qui fait le quotidien, les vacances, les week-end équivaut à se préserver contre de potentielles rumeurs, remarques, moqueries ou mise à l'écart de la part des collègues. (« la crainte de se sentir mis de côté par tous ces hommes qui ont été faire du quad le week-end, et qui sont des supers papa, qui se sont occupés de leurs enfants. Et l'homosexuel, il va raconter quoi, il n'a pas de vie de famille, pas d'enfant, ... »)

Constat 15: Les hétérosexuels perçoivent la non intégration des lesbiens comme un fait inhérent à leur personnalité

Si les homosexuel-le-s ne font pas leur coming out, cela est perçu comme résultant non pas d'un climat hostile mais bien de caractéristiques propres à l'homosexuel-le même (« mal dans sa peau », « n'a pas le courage de s'assumer », ...). Pareillement, la bonne intégration des lesbiens sera perçue comme étant inhérente à la personnalité de l'homosexualité (« sympa », « jovial », « amusant » ...)

Constat 16: Pérennisation de certains stéréotypes et préjugés à l'égard des gays et des lesbiennes

« Les gays sont efféminés », « les lesbiennes sont masculines », « les gays sont beaux et raffinés », « les homosexuels ont une plus grande culture », « les homosexuels peuvent avoir une influence sur le fait que les enfants deviennent aussi homosexuels » « les homosexuels sont des pédophiles », « l'homosexualité est souvent causée par l'absence de père et/ou la présence trop forte de la mère », etc., sont autant de stéréotypes cités par les participants. Les stéréotypes de genre ont également été avancés à plusieurs reprises.

Constat 17: Le coming-out pour les homosexuel-le-s : une peur qui réduit au silence ou un facteur d'intégration

Pour les participants, il ne fait pas bon de parler à propos de choses qui s'écartent de valeurs communément admises que sont la fidélité, les enfants, la vie familiale, ... soit des valeurs hétéronormatives. Dès lors, ne pas parler de soi équivaut à se protéger. Il s'agit d'anticipation négative. Ceci confirme l'analyse quantitative selon laquelle il est difficile d'afficher son homosexualité au travail.

En revanche, le coming out est considéré comme facteur d'intégration pour autant que celui-ci se fasse de manière soft (« au détour d'une conversation ménagère »), qu'il soit fait par le gay ou la lesbienne lui/elle même et que l'homosexuel-le soit conforme aux normes hétéronormatives (« ça se passe bien parce qu'elle est établie avec quelqu'un »).

Constat 18: Une faible visibilité des lesbiens

Sur leur lieu de travail, les participants connaissent peu de gays, très peu de lesbiennes et pas du tout de bisexuel-le-s. Cette faible visibilité fait penser aux participants qu'il n'y a pas ou peu de problèmes à être homosexuel-le dans la fonction publique.

Constat 19: une demande d'information sur l'homosexualité

Le manque d'information à propos de l'homosexualité génère chez certains participants des questions aujourd'hui sans réponse. Pour combler ce manque, ils ont recours aux stéréotypes, avec risque de stigmatisation. (« Je veux savoir si le professeur de mon fils est gay car en ce moment on vit dans une époque où il y a Dutroux... »)

Constat 20: Dans l'espace privé, la famille peut être un lieu de discrimination

Le déni -soit le refus de voir les choses- ou le rejet par le parent du même sexe sont les cas les plus cités par les participants. Pour être accepté par leurs proches, les homosexuel-le-s doivent faire leur coming-out eux/elles-mêmes. La transgression de genre pour les gays est vécue comme une provocation. L'intégration familiale semble plus facile pour les lesbiennes.

Constat 21 : Au travail, nombre d'homosexuel-le-s sont bien acceptés. Toutefois les participants pointent des discriminations de langage, des comportements dysfonctionnels, du harcèlement moral voire des comportements violents.

Dans les 3 SPF, de nombreux cas d'homosexuel-le-s bien intégrés sont cités. Lorsque problème il y a, les discriminations de langage sont les plus courantes. Elles prennent la forme de rumeurs, blagues et moqueries. Plus exceptionnellement, on retrouve aussi des comportements dysfonctionnels à l'égard du travail des homosexuel-le-s tels que la surcharge de travail ou le travail systématiquement rejeté et à recommencer. Enfin, il faut citer le cas de harcèlement moral où l'homosexuel-le est considéré-e « comme le petit roux dont on se moque tout le temps ».

En dehors de la Fonction publique, les participants pointent aussi le dénigrement, l'isolement, le rejet physique et le renvoi de l'homosexuel-le.

Constat 22 : Les conséquences du non coming-out sur les homosexuel-le-s : mal-être, inhibitions et double comportement

Pour les participants, ne pas dévoiler sa préférence sexuelle au travail entraîne une réelle inhibition, un comportement à surveiller à tous les instants. Cela peut aller jusqu'à engendrer un double comportement c'est-à-dire que l'homosexuel adoptera un comportement hétérosexuel. Ainsi, certains gays cacheront leur homosexualité en « complimentant » plus que de raison leurs collègues féminins.

Constat 23 : Les comportements positifs à l'égard des homosexuel-le-s : protection et non intervention émancipatrice

Face aux comportements homophobes (une pétition contre l'homoparentalité ou des blagues dites à l'encontre d'un-e homosexuel-le), deux attitudes au sein de la Fonction publique sont à épingleter. La première attitude consiste à s'interposer clairement contre un acte ou une parole homophobe. Ce soutien est vécu par l'intervenant comme un geste de solidarité. Inversement, l'autre attitude réside dans la décision de non intervention. Celle-ci est voulue sciemment afin de ne pas stigmatiser la victime et de ne pas renforcer sa position de discriminé-e.

Constat 24 : la personne de confiance est perçue comme invisible, inaccessible, non formée à l'orientation sexuelle

Les personnes de confiance ne semblent pas aptes à traiter des cas de discrimination à l'égard des lesbiens. La personne de confiance est perçue comme quelqu'un d'invisible (on ne la connaît pas), proche de la direction et donc peu digne de confiance et ne possédant pas des moyens d'action concrets pour aider de manière efficace l'agent discriminé-e.