



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

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

RAPPORT FINAL

Equipe de recherche

Inès de BIOLLEY
Melda ASLAN

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

« Mon père l'a dit en de nombreuses occasions. L'injustice où qu'elle soit est une menace pour la justice de tout le monde. Si nous excluons un groupe de personnes, cela affecte tout le monde »

**Yolanda KING, fille de Martin
LUTHER KING JR.**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
1. Constat	6
2. Réalisation d'une recherche	6
3. Objectifs poursuivis	6
4. Partenariats	6
5. Méthodologie de la recherche exploratoire.....	7
PARTIE I : ETAT DE LA QUESTION	8
APPROCHE CONCEPTUELLE DE L'HOMOPHOBIE	9
1. Introduction	9
2. L'homophobie : un essai de définition	10
3. L'homophobie et ses conséquences vues sous l'angle des statistiques	11
4. Processus de discrimination : recherche de théories explicatives	14
4.1. L'analyse de genre	14
4.2. L'hétérosexisme	15
4.3. La peur de l'Autre	16
HOMOSEXUALITÉ ET DISCRIMINATION SUR LES LIEUX DE TRAVAIL	18
1. Introduction : la question du coming-out	18
1.1. Théorie latine	18
1.2. Théorie anglo-saxonne	19
2. Formes de discrimination au travail	20
2.1. Discrimination directe et indirecte	20
2.2. Discrimination à l'accès et au traitement	21
2.3. Discrimination formelle versus discrimination informelle	21
2.4. Homophobie classique et homophobie moderne	21
3. Manifestations concrètes de discrimination au travail	23
3.1. Discrimination du langage	23
3.2. Stéréotypes et préjugés	24
3.3. Harcèlement moral et sexuel	24
3.4. Menaces physiques et comportements violents	25
3.5. Discrimination dans les conditions ou circonstances de travail (discrimination formelle)	25
3.6. Réflexe de distanciation et de rejet	25
4. Secteurs professionnels à risque	26
4.1. Professions à dominance masculine	26
4.2. Secteur social	26
4.3. Enseignement	26
4.4. Métiers de visibilité et de contact	27
4.5. Service publique	27
5. Conséquences de la discrimination au travail pour les homosexuel-le-s	28
5.1. Stress lié au coming-out ou à la non-divulgaration de son homosexualité.....	28
5.2. Homophobie intériorisée	28
5.3. Comportements dépressifs	29
5.4. Toxicomanie et alcoolisme	29
5.5. Idées et actes suicidaires	30

PARTIE II : ENQUETE QUANTITATIVE	31
<hr/>	
METHODOLOGIE	32
1. Elaboration du baromètre	
1.1. Echelle d'attitudes envers les gays et les lesbiennes basée sur les stéréotypes et les préjugés	32
1.2. Difficulté de faire son coming-out	39
1.3. Discrimination du langage à l'égard des homosexuel-le-s	39
2. Test du questionnaire et questionnaire définitif	40
3. Intitulé du questionnaire	40
4. Diffusion du questionnaire	40
4.1. Sélection des SPF	40
4.2. Résistances à la diffusion du questionnaire	41
4.3. Moyen de diffusion	41
4.4. Résistance à la diffusion via l'adresse mail du Président	42
4.5. Répercussions des résistances sur les résultats	42
4.6. Biais dus à la méthodologie	42
RESULTATS DE L'ANALYSE QUANTITATIVE	43
1. Taux de réponse par SPF	43
2. Profil des participants	44
2.1. Variables identitaires	44
2.2. Représentativité des répondants par rapport à l'univers des 3 SPF	49
3. Baromètre de l'homophobie	51
3.1. Echelle d'attitudes	51
3.2. Difficulté de faire son-coming-out	64
3.3. Usages de langage au travail à propos des homosexuel-els	68
3.4. Le coming-out par les non hétérosexuel le s	72
4. Conclusion	74
4.1. Echelle d'attitudes à l'égard des gays et des lesbiennes	74
4.2. De la difficulté de faire son coming-out	74
4.3. Usages de langage à propos des homosexuel le s et bisexuel-le-s	74
4.4. Facteurs à risque de l'homophobie.....	75
4.5. Réticences et biais	75
4.6. Proposition d'une nouvelle échelle d'attitudes pour mesurer le degré d'homophobie	75
PARTIE III : ENQUETE QUALITATIVE	77
<hr/>	
METHODOLOGIE	78
1. Récolte des données par Focus groups	78
1.1. Introduction : perspective historique	78
1.2. Le focus group comme méthode qualitative	78
1.3. Préparation des focus groups	79
2. Analyse discursive	83
2.1. L'analyse conceptuelle.....	83
2.2. L'analyse structurale	83

RESULTATS DE L'ANALYSE QUALITATIVE	85
1. Image de l'homosexualité selon les participants	85
2. Les trois concepts à classer par ordre de gravité : racisme, sexisme, homophobie .	87
2.1. Nombre de victimes	87
2.2. Degré de violence	88
2.3. Degré de visibilité	88
2.4. Etendue du concept	89
2.5. Degré d'enracinement et le soutien de la famille	89
3. Processus de marginalisation et d'intégration au sein de la Fonction Publique	90
3.1. Processus de marginalisation	90
3.2. Processus d'intégration	93
4. Le concept de vie privée dans la fonction publique	95
4.1. Pour l'ensemble des agents	95
4.2. Pour les agents homosexuel-le-s	96
5. (In)Visibilité des lesbiens	98
5.1. Dans la sphère publique	98
5.2. Dans la fonction publique	99
5.3. Conséquences de la visibilité des lesbiens	100
6. Le coming-out	101
6.1. Dans la famille	101
6.2. Dans la fonction publique	102
7. Les conséquences du non coming-out sur les homosexuel-le-s : mal-être, inhibitions et double comportement	108
8. Personnes de confiance	108
9. Les comportements positifs à l'égard des homosexuel-le-s dans la fonction publique	109
10. Les blagues	110
11. La bisexualité	113
12. Conclusion	114
 CONCLUSIONS GENERALES ET RECOMMANDATIONS	115
CONCLUSIONS GENERALES	116
1. Conclusions de l'analyse quantitative	116
2. Constats : analyse qualitative	118
RECOMMANDATIONS	121
 BIBLIOGRAPHIE	124
MONOGRAPHIES	125
ARTICLES	127
INTERNET	129
 ANNEXES	130
1. Questionnaire test : version française et version néerlandaise	132
2. Remarques pré-test : répondants francophones et néerlandophones	140
3. Questionnaire on line : version française et néerlandaise	141

INTRODUCTION

1. CONSTAT

D'un point de vue législatif, des dispositions furent adoptées en vue de lutter contre les discriminations (Loi anti-discrimination du 25 février 2003). Malgré l'adoption de ces dispositions, on peut supposer que les homosexuel-le-s sont confronté-e-s, sur leurs lieux de travail, à des difficultés particulières. Peu d'études et de recherches existent à propos des difficultés vécues par les homosexuel-le-s sur leurs lieux de travail et particulièrement dans la fonction publique fédérale. De ce manque d'informations, il ressort une difficulté des pouvoirs publics de pouvoir adéquatement tenir compte de leurs préoccupations et difficultés particulières.

2. RÉALISATION D'UNE RECHERCHE

A l'initiative du Ministre Christian Dupont, en sa qualité de Ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Egalité des chances, une recherche a été commanditée au Cap Sciences Humaines, asbl liée à l'Université catholique de Louvain. Cette recherche sera menée sur une période de six mois. Des recommandations doivent être transmises pour le 1 mai 2007.

3. OBJECTIFS POURSUIVIS

Les objectifs poursuivis par la présente recherche sont les suivants : (1) cerner les représentations sociales, les stéréotypes et préjugés qui sous-tendent les opinions, attitudes et comportements discriminants présents parmi les fonctionnaires dans la fonction publique fédérale ; (2) observer les effets de ces opinions et attitudes discriminants sur les homosexuel-le-s et analyser leur vécu et les conséquences en termes de discrimination ; (3) proposer des recommandations qui pourraient aider les pouvoirs publics dans leur lutte pour l'élimination de ce type de discriminations.

4. PARTENARIATS

Un partenariat a été établi avec Alexis Dewaele, de l'Université d'Anvers, et avec Marie Jo Bonnet, historienne et écrivaine à Paris, que nous remercions pour leur précieuse collaboration.

5. MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE EXPLORATOIRE

La démarche méthodologique de la recherche exploratoire se basera principalement sur deux instruments de collecte de données :

1. un questionnaire (appelé baromètre de l'homophobie) afin de mesurer les stéréotypes et préjugés à l'égard des gays et des lesbiennes, de repérer les formes concrètes de discrimination du langage (humour, blagues, ...) et d'évaluer la difficulté du coming-out au sein de la fonction publique. Il s'agit d'un questionnaire qui sera informatisé et diffusé par mail auprès de tout le personnel des SPF sélectionnés.
2. l'organisation de focus groupes (groupes de discussion) composés d'agents souhaitant soit s'exprimer librement sur le sujet de l'homosexualité soit parler de leur expérience personnelle. Le but de ces groupes de discussion est de mieux comprendre les relations entre hétérosexuel-le-s et lesbigays¹ et d'affiner les résultats de l'étude quantitative.

¹ Lesbigays= lesbiennes, bisexuel-le-s et gays

PARTIE I :
— ETAT DE LA QUESTION —

APPROCHE CONCEPTUELLE DE L'HOMOPHOBIE

1. INTRODUCTION

C'est dans les années soixante que le terme homophobie a été usité pour la première fois. La paternité de ce terme revient à Georges Weinberg, psychologue américain, qui l'utilisa pour la première fois dans ses travaux en 1972². Weinberg définissait l'homophobie comme la crainte d'être avec un homosexuel dans un espace fermé. Ainsi formé, le terme homophobie, signifie, contrairement à son étymologie, la peur ou la haine envers les homosexuel(les) ou l'homosexualité en général. Survient donc une remise en cause des normes sociales. D'un côté, on dénonce l'homosexualité comme une pathologie et d'un autre côté, on éprouve l'urgence d'aborder les problèmes de discriminations et d'oppressions homophobes.

De nos jours, les homosexuel-le-s bénéficient d'une plus grande reconnaissance, notamment dans le domaine juridique. En Belgique, la récente loi fédérale du 25 février 2003 a élargi le champ des discriminations condamnables et déclare, désormais, que l'orientation sexuelle fait partie des nouveaux motifs de discrimination illégitime. De plus, elle fait de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle une circonstance aggravante : elle dispose que lorsqu'un crime ou un délit est commis avec pour motif la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de son orientation sexuelle, les sanctions sont aggravées. Plus récemment, sur proposition du Ministre de l'Égalité des chances, Christian Dupont, les trois lois anti discriminations ont été reformées. Ces nouveaux textes législatifs ont comme but de corriger certains problèmes techniques qui subsistaient dans les anciennes lois, mais également de transposer les dernières directives européennes en la matière. « Les trois lois autrefois interdépendantes fonctionneront désormais de manière autonome, sur base d'une structure parallèle, avec des textes plus clairs, plus pédagogiques et plus cohérents. Concrètement, cela signifie que les juges pourront faire appel plus facilement et plus rapidement à l'une ou l'autre législation selon le type de discrimination auquel ils font face »³.

Malgré une plus grande reconnaissance des homosexuel-le-s et l'adoption de législations favorables à ces personnes, il reste encore beaucoup à faire pour mieux comprendre les manifestations de l'homosexualité, pour garder à l'esprit qu'il importe d'apprendre de la différence, pour percevoir cette diversité comme une richesse plutôt que comme une menace. En d'autres termes, l'homophobie est un phénomène qui persiste et qui est encore bien répandu dans notre société et dans notre population. Au sujet des Etats-Unis, il a été précisé : « *Homophobia is widespread in America, far more widespread than most heterosexuals realize, and it is far more subtle, too. The discrimination it inspires touches the lives of many Americans, not just gay Americans, but all Americans. And American pays a very dear price for it as we shall see* »⁴. Récemment, on a entendu en France, lors d'une manifestation anti-PaCS organisée à Paris le 31 janvier 1999 les propos suivants : « *Les pédés au bûcher !* »⁵.

² G. Weinberg, "Society and the Healthy Homosexual", in St Martin's Press, New York, 1972. Pour plus d'informations, voir le site web suivant : <http://www.homophobie.org>.

³ PressCenter, « Communiqué de presse du Conseil des Ministres du 24 mai 2006 : Avant-projets de loi antidiscrimination », <http://presscenter.org/repository/news/b2a/fr/b2a00800745e758247e537ea3f547ba6-fr.pdf> (consulté le 9/02/2007).

⁴ S. Bidstrup, « Homophobia : The fear behind the hatred: An essay on the origin and nature of Homophobia », 1997, <http://www.bidstrup.com/phobia.htm> (consulté le 5/01/2007).

⁵ Gayway, « Signe d'assujettissement, d'enjeux politiques ou de régulation des transgressions de genre : quelles réponses données à l'homophobie », 2000, <http://www.gayways.to/homophobie.htm> (consulté le 18/11/2006).

2. L'HOMOPHOBIE : UN ESSAI DE DÉFINITION

Existe-t-il une définition standardisée de l'homophobie ?⁶ Même si par homophobie, il faut entendre la peur ou le rejet de l'homosexualité, il n'est pas si simple de circonscrire la notion d'homophobie dans une définition universelle. Comme l'a écrit l'activiste américain luttant pour les droits des homosexuel-le-s, Scott Bidstrup, dans son essai *Homophobia : The Fear Behind The Hatred* : « Si vous cherchez le mot homophobie dans le dictionnaire, celui-ci vous dira sans doute qu'il s'agit de la peur des homosexuel-le-s. Alors que la plupart ne se satisferont pas d'une telle définition, elle est cependant vraie à bien des égards : c'est bien une peur de l'homosexualité, ou du moins des homosexuel-le-s »⁷.

Reprenons ci-dessous quelques définitions non exhaustives relatives au phénomène de l'homophobie. Certaines d'entre-elles sont issues du dictionnaire (même si le mot en tant que tel n'apparaît pas (encore) dans nos dictionnaires français) tandis que d'autres se font l'écho d'experts scientifiques au sujet de cette thématique.

Le Petit Robert (édition juin 2000) : l'homophobe est une personne qui éprouve de l'aversion pour les homosexuel-le-s.

The Penguin Dictionary of Psychology (1983) : « When from the Latin root of homo: fear of man. When from the Greek root: an irrational fear of homosexuality. The term is used rather broadly and may refer to (a) a fear of one's homosexuality tendency (b) a fear of homosexual persons or (c) a general undifferentiated fear of homosexuality ».

Christophe Gentaz : l'homophobie est « un ensemble de préjugés, attitudes, jugements de valeur et comportements sur le mode négatif, à l'encontre des personnes homosexuelles »⁸.

Daniel Welzer-Lang : « L'homophobie est fortement liée au sexisme. L'homophobie est l'intériorisation chez l'individu, du sexisme dans ses rapports aux autres. L'homophobie est la discrimination envers les personnes qui montrent, ou à qui l'ont prêté certaines qualités (ou défauts) attribuées à l'autre genre. [...]. Sexisme et homophobie organisent la discrimination envers les personnes, hommes ou femmes, qui ne se conforment pas aux images stéréotypées des genres »⁹.

Adrienne Dercksen : l'homophobie peut également se définir comme « l'ignorance même de l'homosexualité, la prédominance de l'hétérosexualité et des actes et expressions négatives face à l'homosexualité qui conduisent dans le monde professionnel (autant dans les conditions de travail que dans les circonstances même du travail) à des situations discriminatoires envers les homosexuel-le-s »¹⁰.

Daniel Borrillo (lors de sa Web Conférence en mai 2006) : « On peut donner une définition de l'homophobie : pour moi, c'est un système à partir duquel une société organise un traitement spécifique selon l'orientation sexuelle des individus. L'homophobie octroie à l'hétérosexualité le monopole de la normalité et fomenté, encourage le dédain envers celles et ceux qui s'écartent du modèle de référence »¹¹.

⁶ Signalons qu'en Belgique, il n'existe pas de définition légale de l'homophobie.

⁷ S. Bidstrup, op cit.

⁸ C. Gentaz, « L'homophobie masculine : préservatif psychique de la virilité » in D. - Welzer-Lang, P.-J. Dutey, M. Dorais, *La peur de l'autre en soi, du sexisme à l'homophobie*, Montréal, V.L.B., 1994.

⁹ D. Welzer-Lang, « L'homophobie - la face cachée du masculin » in Michel Dorain, in *La peur de l'autre*, VLB éditeur, 1994, pp 13-92.

¹⁰ A. Dercksen, *Vetrouwenpersonen en Homoseksualiteit in arbeidsorganisaties*, Den Haag, Uitgeverij, 1992.

¹¹ D. Borrillo, *L'homophobie*, Paris, PUF, Coll. « Que sais-je », 2006. Plus de détails sur la conférence web : voir le site suivant : <http://homoedu.free.fr>.

Bien que non exhaustives, ces définitions tentent d'apporter au lecteur un éclairage sur les différentes approches usitées pour cerner le terme d'homophobie. A ce terme général d'homophobie sont venues s'ajouter également de nouvelles orientations, plus spécifiques, comme la gayphobie (aversion envers l'homosexualité ou les hommes homosexuels) ou la lesbophobie (aversion envers le lesbianisme ou les femmes homosexuelles).

La lesbophobie mérite, ici, une attention particulière. Le terme lesbophobie remplace progressivement le terme homophobie quand on parle des femmes et ceci dans un souci de montrer la double discrimination qu'elles subissent : discrimination due, d'abord, à leur orientation sexuelle (homophobie) et ensuite, à leur genre (sexisme). Comme l'a défini Marie-Jo Bonnet : « *La lesbophobie est une agression sociale de type phallocratique visant les femmes qui désirent des femmes. Elle peut être passive par la négation de la femme en tant que sujet de ses désirs. Elle peut être active par le rejet, la marginalisation ou la stigmatisation de l'eros lesbien. Elle est phallocratique en ce qu'elle est fondée sur la croyance en la toute puissance symbolique du phallus comme motif organisateur des lois de la Cité. La lesbophobie est la résistance du patriarcat à reconnaître l'amour entre femmes* »¹².

Signalons également qu'il est rare de trouver une définition aussi précise pour le terme gayphobie. La raison est sans doute due aux multiples revendications et manifestations féministes et lesbiennes au fil des années pour exprimer la double discrimination qu'elles subissaient : à la fois au sein de la société patriarcale hétéronormée et face aux gays beaucoup plus visibles sur les plans médiatiques et politiques.

3. L'HOMOPHOBIE ET SES CONSÉQUENCES VUES SOUS L'ANGLE DES STATISTIQUES

L'homophobie peut donner lieu, chez les personnes qui en sont victimes, à de nombreuses souffrances et difficultés. Ce constat peut être illustré par les données statistiques suivantes. Ces éléments chiffrés issus de Belgique mais aussi d'autres pays permettent de cerner les différents aspects que peut revêtir l'homophobie quand elle survient auprès de jeunes adolescents encore à l'école mais aussi sur les lieux de travail puisque c'est le thème au centre de la présente recherche.

En particulier chez les jeunes :

- ▶ En Belgique, on a pu lire « *D'après l'étude réalisée en Communauté française par le FAGL (Fédération des Associations Gaies et Lesbiennes) et Magenta asbl en 2004, le suicide est la deuxième cause de mortalité des garçons (après les accidents) et la troisième pour les filles. L'idée suicidaire hante de 20 à 30 % des jeunes des deux sexes, et l'homosexualité réelle ou supposée occupe la deuxième place dans les motifs qui poussent à l'acte* »¹³.
- ▶ Au sujet de la situation des Etats-Unis, il a été relevé : « *80% des jeunes gays et lesbiennes souffrent gravement d'isolation sociale. 53% des élèves entendent des commentaires homophobes de la bouche des enseignants et administrateurs de l'école. 28% des élèves gays quittent l'école avant d'obtenir leur diplôme, contre seulement 11% des élèves hétérosexuels. 26% des jeunes gays sont mis à la porte du foyer familial par leurs parents. 19% des jeunes gays et lesbiennes sont victimes d'agressions physiques à*

¹² M.-J. Bonnet, *Qu'est-ce qu'une femme désire quand elle désire une femme ?*, Odile Jacobs, Paris, 2004.

¹³ Communauté française de Belgique, « Dossier pédagogique : lutter contre l'homophobie, 2006, <http://www.enseignement.be/gen/agenda/info/doped.pdf> (consulté le 4/12/2006)

cause de leur orientation sexuelle. Le taux de suicide est 4 fois plus élevé chez les adolescents gays que chez les hétérosexuels. Dans 40 Etats américains sur 50, un enseignant peut être licencié parce qu'il est gay »¹⁴.

- ▶ En Allemagne, il a été précisé grâce aux résultats d'une étude portant sur 217 berlinois âgés de 15 à 27 ans : « Les adolescents gays, lesbiennes et bisexuels sont 4 fois plus enclins à commettre une tentative de suicide que leurs camarades hétérosexuels. 18% des adolescents homosexuel-le-s affirment avoir tenté au moins une fois de mettre fin à leurs jours. A l'annonce de leur homosexualité, plus de 50% des adolescents reçoivent une réaction négative de la part de leur environnement familial. 66% affirment subir des violences verbales, voire physiques au sein de leur famille. Plus de 50% des adolescents interrogés affirment (ab)user de substances nocives (tabac, alcool, drogues) pour amenuiser leur mal-être »¹⁵.

En particulier sur les lieux de travail :

- ▶ En Belgique, des résultats de la récente recherche ZZIP lancée fin 2004, il ressort : « La recherche a montré que les Holebi seraient sur-représentés au sein du secteur social et là où les salaires sont plus bas (...) 60% de l'échantillon ne révèlent pas son orientation sexuelle sur les lieux de travail. Et 10% ont le sentiment d'avoir été licenciés, d'avoir perdu des chances de promotion suite au dévoilement de leur orientation sexuelle »¹⁶.
- ▶ Dans notre pays encore, selon Yves Dario, Collaborateur au Service Discriminations non raciales du Centre pour l'Egalité des Chances « Le service Discriminations non raciales (DNR) du Centre a ouvert 79 dossiers relatifs à des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle en 2005. Ceci correspond à 16,8 % du total des dossiers ouverts par le service DNR (470 dossiers) et en fait son second motif d'interpellation après le handicap et avant l'état de santé. Une grande partie des dossiers ouverts « orientation sexuelle » concerne ce que le service DNR appelle le secteur « Communication-médias » Ensuite, un grand nombre de dossiers ouverts « orientation sexuelle » se rapportent au secteur de l'emploi (17). Un dossier ouvert « orientation sexuelle » se rapporte au logement. Les difficultés de ce que le Centre appelle le « vivre ensemble » sont aussi bien représentées dans les dossiers ouverts « orientation sexuelle » (13). Lorsque le service DNR est contacté pour des agressions verbales et physiques, il s'agit presque toujours de faits relevant d'une discrimination sur base de l'orientation sexuelle. Onze dossiers ont été ouverts pour harcèlement, dix dossiers ont été ouverts pour coups et blessures avec motif abject et six dossiers ont été ouverts pour discriminations ne relevant pas du motif abject. Plus de trois dossiers ouverts « orientation sexuelle » sur dix se révèlent infondés (28). Un quart de ces dossiers jugés infondés relèvent en fait des limites de la liberté d'expression et de pensée »¹⁷.
- ▶ En France, SOS homophobie publie chaque année son rapport annuel. En 2001, on pouvait lire : « L'homophobie au travail correspondant à 23 % du total des appels. IL est surprenant de constater que les salariés du public sont autant touchés que ceux du privé (...) Dans cette catégorie d'appel, 72 % ont pour origine une mise à l'écart, des menaces, insultes ou moqueries, parfois du chantage et du harcèlement. Beaucoup d'appelants sont combattifs mais d'autres accablés et dévalorisés tombent dans la dépression. 19 % sont relatifs à un licenciement, un non renouvellement de contrat ou une menace de licenciement. Les 5 % concernent des mutations »¹⁸.

¹⁴ Commission sur la jeunesse gay et lesbienne du Massachusetts, « L'homophobie en chiffres (Etats-Unis) », 1993, <http://www.lambda-education.ch/content/menus/doc/homophobie5.html> (consulté le 15/12/2006)

¹⁵ Administration du Sénat, « Etude berlinoise sur la situation psychosociale des adolescents homosexuels », 1999, <http://www.lambda-education.ch/content/menus/doc/etude.html> (consulté le 11/01/2007)

¹⁶ J. Vincke, A. Dewaele, W. Van Den Berghe et N. Cox, Zzip: Een statistisch onderzoek met het oog op het verzamelen van basismateriaal over de doelgroep Holebi's, Universiteit van Gent, 2004-2006.

¹⁷ Y. Dario, courrier transmis le 4/12/2006 à l'équipe de recherche.

¹⁸ SOS Homophobie, « Rapport annuel 2001 », juin 2001, <http://www.sos-homophobie.org> (consulté le 15/11/2006).

- ▶ Au Canada, des résultats d'une récente étude menée par Line Chamberland de juin 2003 jusqu'au mois de juin 2006 comportant un volet quantitatif et qualitatif, il ressort que la plupart des homosexuel-le-s interrogé-e-s font preuve de prudence à propos du dévoilement de leur orientation sexuelle « *Five out of the seven reasons most frequently selected by respondents as rationale to justify concealment of sexual orientation refer to anticipation of negative consequence if sexual orientation becomes known, particularly by clients or by homophobic people in position of authority. General reasons such as 'being cautious' or 'a desire to protect my personal life' imply a possible danger or at least harmful reactions from other people* »¹⁹. Il y est encore précisé "Analysis of strategies reveals that many are cautious about the potential negative consequences of being out"²⁰.
- ▶ Une enquête sur les enseignant-es homosexuel-le-s en Flandre a démontré que 39% des enseignants n'osaient pas révéler leur homosexualité au conseil d'administration de l'école dans laquelle ils/elles enseignaient de peur d'être discriminé(e)s et d'être renvoyé(e)s à cause de leur orientation sexuelle. Toujours dans la même enquête, les enseignant-e-s homosexuel-le-s flamand-e-s se disent souvent victimes d'actes discriminants de la part de leurs collègues : 25% sont confrontés à des blagues homosexuelles, 22% à des rumeurs et 18 % se sentent considérés comme des bêtes de foire²¹.
- ▶ Dans une autre recherche sur la discrimination contre les homosexuel-le-s dans le secteur industriel en Flandre, nous pouvons constater que 64% des interviewés gays et lesbiennes ont déjà subi une forme d'intimidation sexuelle (53% de victimes hommes et 83% de femmes) : remarques à caractère sexuel, attouchements non désirés, menace d'agression physique, chantage. Ces comportements inappropriés envers les travailleurs gays et les lesbiennes au sein du secteur industriel sont les faits en grande partie des collègues et en moindre ampleur par la direction : respectivement 30 et 4%²².

Ainsi comme observé, l'homophobie peut engendrer chez les personnes qui en sont victimes des conséquences dommageables : dépression, mal être, idées suicidaires, licenciement, perte de chances de promotion, isolation sociale et familiale, violences verbales et physiques, abus de substances nocives, harcèlement moral, moqueries, menaces de licenciement, insultes, moqueries. Autant de conséquences peuvent inciter les homosexuel-le-s à dissimuler leur orientation sexuelle.

¹⁹ L. Chamberland, « Coming out: reasons and strategies », 2002-2006, http://www.vdu.lt/-sociologija/documents/Kaunas_programmeEN.pdf (consulté le 15/11/2006).

²⁰ L. Chamberland, op.cit, page 17.

²¹ G. De Brauwere, *Onderzoek naar de situatie van Holebi leerkrachten in Vlaanderen*, Departement Sociaal-Agogisch Werk, Gent.

²² B. Van de Mereendonk, *Zo (on)zichtbaar: onderzoek naar de positie van homoseksuele werknemers (m/v) in de industrie en beleidsaanbevelingen tegen homodiscriminatie en voor homo-emancipatie*, Amsterdam, 1995.

4. PROCESSUS DE DISCRIMINATION : RECHERCHE DE THÉORIES EXPLICATIVES

La discrimination eu égard à l'orientation sexuelle est une réalité pour bon nombre de personnes. Qu'est-ce qui conduit à la discrimination ? Quel est le processus qui se met en place ? La réponse à ces questions nous permettra de mieux comprendre ce qui fonde l'homophobie. La littérature scientifique fait la place belle à 3 approches : l'analyse de genre, l'hétérosexisme et le peur de l'autre.

4.1. L'ANALYSE DE GENRE

Les différences entre les hommes et les femmes sont de nature biologique et sociale. Ainsi, le sexe fait référence aux différences biologiques existant entre les hommes et les femmes ; celles-ci sont universelles. Le genre, fait référence aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures²³.

L'analyse de genre -ou les rapports sociaux de sexe- tend à comprendre les discriminations sur base du sexe au niveau biologique (femme/homme) et au niveau social (genre masculin/féminin).

Le genre affecte et renforce les différences et les vulnérabilités en fonction d'autres différences structurelles telle l'orientation sexuelle (hétérosexuelle ou homosexuelle). Cette approche du genre permet un travail sur l'homophobie qui est portée par les associations²⁴ et différentes auteures²⁵.

Le genre masculin ou féminin procède d'une mise en place d'une identité sociale d'homme ou de femme. Elle est la traduction sociale du sexe biologique, déterminée par une attribution des tâches, des fonctions et des rôles propres à chaque sexe dans la société²⁶. Ainsi s' attendra-t-on dans notre société, à ce que la femme s'occupe des enfants et de la maison, qu'elle travaille davantage dans les secteurs professionnels reliés aux soins, aux services aux personnes, à l'enseignement, ... Les femmes seront donc patientes, capable d'attention aux autres, peu assertives voire soumises ou discrètes. Quant aux hommes, on attend d'eux, qu'ils soient compétitifs, forts, solides, qu'ils travaillent temps plein, qu'ils occupent des postes à responsabilité, etc.

Mais l'appartenance à un genre masculin ou féminin ne participe pas seulement d'une définition sociale des femmes et des hommes. Celle-ci se rapporte également aux relations qui les unissent. Elle inclut un élément hiérarchique selon lequel les hommes sont considérés comme supérieurs aux femmes et que les tâches, les fonctions et les valeurs qui leur sont attribuées sont supérieurs à celles que l'on associe aux femmes.

²³ A. Garcia, Centre Femmes et Société, 2002.

²⁴ Magenta Asbl, Charte magenta sur l'analyse de genre : masculinité et féminité, femmes, hommes, homo, bi, hétérosexualité : rapports sociaux et identités, Bruxelles, 2006.

²⁵ Exemple : Marie-Jo Bonnet, Line Chamberland

²⁶ Conseil de l'Europe, « L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : pratique et perspectives ». 1999, [http://www.coe.int/t/f/droits_de_l%27homme/egalite/E9/02_approche_int%27E9gr%27E9e/097_EG\(1999\)13.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/f/droits_de_l%27homme/egalite/E9/02_approche_int%27E9gr%27E9e/097_EG(1999)13.asp#TopOfPage) (consulté le 15/12/2006)

Dans une telle organisation de la société, tout être humain doit se trouver soit du côté féminin soit du côté masculin et ce en conformité avec son sexe biologique. Pour toute transgression, les personnes -quelle que soit leur orientation sexuelle- peuvent être punies pour non conformité de genre. Une fille considérée comme trop masculine, sera surnommée de « garçon manqué ». De même, un garçon considéré comme trop féminin, sera pointé de tapette, pédale, femmelette, etc. Et cela, quelle que soit son orientation sexuelle²⁷.

Dans la gayphobie, il est clairement reproché aux hommes de désertier leur rôle viril pour adopter des qualités dites féminines. Dans la lesbophobie, on s'attaque aux femmes qui échappent aux standards de la féminité. Dans les deux cas, ce qui dérange, c'est la confusion ou la transgression des rôles sociaux. Dans les deux cas, on assiste à un rejet des qualités dites féminines. On remarquera que les lesbiennes bénéficient d'une double discrimination en tant que lesbienne et en tant que femme.

Il est intéressant de retenir la remarque de Marie-Jo Bonnet²⁸ qui distingue la lesbophobie féminine de la lesbophobie masculine. Elle précise que les femmes savent être lesbophobes plus que les hommes quand leur statut traditionnel est mis en péril par l'indépendance des lesbiennes.

La lesbophobie masculine prend racine dans une société patriarcale et phallique qui nie la possibilité qu'une femme soit rivale de l'homme pour la possession du corps de la femme.

La forme majeure de l'homophobie masculine tend à dénier l'existence de formes autres que la sexualité hétérosexuelle. Comme si, hors des rapports hétérosexuels, n'existait aucun espace social pour les femmes. La femme est « sexe pour l'homme » ou n'existe pas.²⁹

4.2. L'HÉTÉROSEXISME

L'hétérosexisme est une école de pensée selon laquelle tout le monde est hétérosexuel, que l'hétérosexualité soit la seule voie acceptable. Cette croyance est souvent à l'origine de l'homophobie. Certains définissent ainsi l'hétérosexisme : « Ensemble des discours et des pratiques construisant une hiérarchie des sexualités qui situe l'hétérosexualité comme la norme la plus acceptable socialement (hétéronormativité), en comparaison de laquelle toutes les autres pratiques sexuelles et conjugales sont disqualifiées ou dévalorisées »³⁰.

L'hétérosexisme est donc aussi la « promotion incessante, par les institutions et/ou les individus, de la supériorité de l'hétérosexualité et de la subordination simultanée de l'homosexualité. »

L'hétérosexisme peut aussi caractériser toute attitude ou tout raisonnement qui fait de l'orientation sexuelle un discriminant central. En d'autres termes, le fait de distinguer dans la pensée les homosexuel-le-s des autres, en faire une catégorie particulière constitue une forme d'hétérosexisme.

²⁷ Magenta asbl, op cit.

²⁸ M.-J. Bonnet, op.cit.

²⁹ D. Welzer-Lang, op.cit.

³⁰ L. Chamberland et J. Théroix-Séguin, *Homophobie et hétérosexisme dans l'environnement de travail*, Cegep Maisonneuve et Iref-Uqam

L'hétérosexisme est donc une forme d'oppression qui accorde des privilèges au groupe dominant et prive les personnes d'orientation homosexuelle des droits humains les plus fondamentaux.³¹

4.3. LA PEUR DE L'AUTRE

Comme on a pu le lire plus haut, l'homophobie peut être définie comme la peur de l'autre. Qui est cet autre ? L'autre, du latin alter « autre parmi deux », apparenté à alius « autre parmi plusieurs » renvoie à la différence et à la différence collective. Dans l'objet qui nous occupe, l'autre sera aussi toute personne qui se distingue de soi dans sa manière d'être sexué.

Pour catégoriser l'autre, tout individu fait appel à des stéréotypes et est emprunte de préjugés. Cette manière de procéder consiste à réduire l'autre à une catégorie abstraite et unidimensionnelle et à lui attribuer des qualités positives ou négatives. C'est cette dimension unidimensionnelle qui justifie implicitement les discriminations.

Comment fonctionnent les stéréotypes et les préjugés ?

4.3.1. Les stéréotypes

Lorsque nous opérons par catégorie pour classer les individus, nous le faisons afin de simplifier l'apprentissage de ce qu'ils sont et le choix du traitement que nous devons leur réserver. Nous catégorisons les autres en fonction de leur âge (jeune/vieux), taille (petit/moyen/grand), poids (mince/gros), sexe (homme/femme), orientation sexuelle (hétérosexuel/homosexuel/bisexuel),

Les stéréotypes jouent un rôle essentiel au niveau de l'interaction sociale. Issus de notre culture, de notre langue et de notre manière de penser, ils sont présents en chacun de nous. Par conséquent, éviter les stéréotypes est quasiment impossible. Néanmoins, il faut se poser la question de savoir quel facteur nous pousse à adopter un stéréotype ? Certaines hypothèses émettent l'idée que certains sujets, pour protéger leur confiance en eux-mêmes et contrôler la situation, ont parfois recours à des stéréotypes pour blâmer le groupe d'exclusion de leur malheur et de leur souffrance.

Par ailleurs, l'usage de stéréotypes permet aux individus de se construire une image de supériorité, de se distinguer des autres. Le fait d'avoir une image négative des homosexuels renforce notre croyance en la valeur de l'hétérosexualité.

Utiliser des stéréotypes pour caractériser des personnes revient à les considérer sur base des particularités de leur groupe d'appartenance et non sur leurs propres valeurs et traits personnels.

Qui plus est, lorsque nous établissons des catégories (petit/grand, jeune/âgé, hétéro/homo), nous créons un groupe d'appartenance et un groupe d'exclusion. Nous favorisons ainsi les ressemblances dans chaque groupe et nous exagérons les différences entre ces groupes. Nous avons tendance à qualifier les membres de notre groupe de manière positive, et à utiliser des stéréotypes contraires pour qualifier l'autre groupe.

³¹ I. Demczuk, *Des droits à reconnaître : les lesbiennes face à la discrimination*, Les Editions du Remue-ménage, Montréal, 1998

En outre, les stéréotypes et le concept de pouvoir sont liés et s'influencent mutuellement. Les personnes qui détiennent un certain pouvoir vont sélectionner l'information qui permet de confirmer ou de légitimer leur dominance, au détriment de celle qui risque de l'affaiblir. Le processus de discrimination est en cours.

4.3.2. Les préjugés

Le préjugé est une croyance, un parti pris ou une opinion préconçue, souvent imposée par le milieu, l'époque, l'éducation. Le préjugé est le produit d'une influence sociale et culturelle ou d'une expérience particulière qui s'impose et ne passe pas par un processus de remise en question ou de réflexion approfondie.

Depuis la naissance, chaque individu est inséré dans un milieu familial et un environnement scolaire et professionnel particulier. Ces milieux nous marquent et ce qu'ils transmettent s'inscrit en nous. Notre culture, croyances, idées, valeurs et aussi notre comportement et nos sentiments sont influencés par ceux-ci. Dès lors, nous considérons les valeurs et les habitudes de notre culture et des groupes auxquels nous appartenons comme modèles universels et absolus. C'est par rapport à ces modèles que seront abordées et jugées les autres catégories de personnes ainsi que leurs valeurs et leurs conduites. Cette attitude productrice de préjugés s'appelle l'ethnocentrisme. C'est par elle que se développent les mentalités et les comportements intolérants, nationalistes, sexistes ou autres. Les préjugés ne viennent pas uniquement du fait que nous considérons comme universels les éléments qui relèvent de notre propre culture ou de nos groupes d'appartenance. Ils sont également produits par le fait que les différents groupes, dont la société est composée, cherchent à faire valoir ou à défendre leurs intérêts propres car ils sont en relation de concurrence, de pouvoir ou d'influence. Ces groupes propagent, dès lors, des idées et des opinions qu'ils présentent comme des vérités uniques, c'est-à-dire des idéologies. Celles-ci sont productrices de préjugés.

Dans le cadre de notre culture et de nos rapports sociaux, notre expérience peut renforcer certains préjugés ou en produire d'autres. Il faut être conscient que lorsqu'un préjugé est confirmé par notre expérience personnelle, il devient pratiquement indéracinable.

Les préjugés ont une valeur sécurisante car nous les partageons avec une partie de notre entourage. Ils ont une fonction de cohésion sociale. Grâce à ceux-ci, nous nous sentons davantage en accord avec la société car ils nous confortent dans l'idée que "quiconque ne partage pas nos valeurs et nos normes est ... anormal". Ainsi les préjugés permettent d'apporter des réponses simples et rassurantes aux questions que nous nous posons, surtout si ces explications désignent des boucs émissaires jugés coupables des difficultés rencontrées.

1. INTRODUCTION : LA QUESTION DU COMING-OUT

Que ce soit dans leur vie privée ou professionnelle, les gens exposent quotidiennement leur hétérosexualité par de simples phrases, de petits mots codes et sans tabou. Dans des situations égales pourtant, une grande partie des homosexuel-le-s n'osent toujours pas affirmer leur préférence sexuelle. Ils/Elles se taisent, modifient la vérité et dans des cas extrêmes, en arrivent à mentir. Dissimuler son orientation sexuelle est un comportement inimaginable pour les hétérosexuels mais vécue tous les jours par les homosexuel-le-s, victimes de ce que l'on peut décrire comme la tyrannie du silence

Contrairement à leurs collègues de travail qui n'ont besoin ni d'affirmer ni de cacher leur hétérosexualité, les homosexuel-le-s doivent choisir entre deux attitudes pour « exprimer » leur homosexualité. Soit elles décident de cacher leur préférence sexuelle ou d'en parler par euphémismes de peur d'être discriminées. Soit elles décident de briser cette tyrannie du silence et de se comporter comme un employé hétérosexuel pour éviter tous malentendus et vivre sans pression et mensonge. Cette décision de faire connaître complètement, partiellement ou pas du tout son homosexualité au travail dépend en outre de l'ensemble d'avantages ou d'inconvénients anticipés par l'intéressé.

Dans la littérature internationale, nous retrouvons deux théories au sujet de la thématique du coming-out au travail : la théorie latine et la théorie anglo-saxonne. Deux théories qui ont des avis divergents sur la question de la corrélation entre le coming-out au travail et le processus de discrimination.

1.1. THÉORIE LATINE

La première théorie, la théorie latine, découlant essentiellement des études françaises, belges et canadiennes, considère que le processus de discrimination commence dès le moment où la personne fait son coming-out à son entourage professionnel. Ce serait en effet pour cette raison qu'une grande proportion d'homosexuel-le-s prévoient leur futur coming-out au travail comme un événement déplaisant aux retombées négatives. Un sondage français sur internet de *L'Autre Cercle* a d'ailleurs démontré que « 54% des homosexuels n'étaient pas visibles au travail (dissimulation de leur orientation sexuelle) et dont 61% par peur de représailles »³².

Cette crainte de représailles conduisant à une attitude de « fermeture » des gays et lesbiennes dans leur milieu professionnel est généralement liée, d'une part de leur anticipation négative du futur et d'autre part de leur sentiment de climat homophobe qui les entourent. Les études mettent en avant plusieurs raisons, énumérées par les interviewé-e-s, pour motiver leur décision de ne pas divulguer leur orientation sexuelle : la crainte de réactions négatives de la part de leurs collègues et patrons, la peur de se sentir isolé et d'être licencié, etc. Ainsi une enquête faite dans la région de Gand démontre que 54% des enseignant-e-s

³² L'Autre Cercle, «Sondage de l'Observatoire de l'Autre Cercle : La vie des LGBT dans le milieu professionnel», 2006, <http://www.veloce-it.net/AUTRECERCLE/salaries/sondage.ASP?Err=1> (consulté le 5/01/2007).

homosexuel-le-s cachent leur homosexualité de peur de perdre leur emploi et 3,1% ont très peur de perdre leur emploi, enseignements catholique et public confondus. A côté de cette anticipation pessimiste du futur, l'attitude homophobe de certains collègues ou patrons, créant par conséquent un climat hostile, joue également un rôle dans la décision des homosexuel-le-s de faire ou non leur coming-out au travail.

Cette attitude négative face à l'homosexualité, qui crée un climat hostile à toute divulgation de l'orientation sexuelle choisie, est confirmée par la typologie Wright qui distingue cinq positions différentes face à l'homosexualité : l'homophobie, la tolérance, l'hétérosexisme, l'acceptation et le soutien³³. L'homophobie et l'hétérosexisme ayant déjà été définie dans la partie conceptuelle du rapport, nous nous attardons davantage sur les autres formes de comportements vis-vis de l'homosexualité.

La deuxième forme énumérée par Wright est la tolérance, qui est en quelque sorte une forme adoucie de l'homophobie. L'homosexualité est approuvée ouvertement, mais est, malgré tout, estimée comme de moindre valeur par rapport à l'hétérosexualité. Les gens tolérants ne sont pas ouvertement homophobes, mais considèrent l'hétérosexualité comme supérieur. Selon l'auteur, l'utilisation même du mot « homosexualité » est déjà une injure et implique que l'homosexualité est de moindre valeur.

En comparaison avec les trois premières formes citées par Wright, les attitudes d'acceptation et le soutien reflètent des attitudes beaucoup plus positives face à l'homosexualité. Wright définit l'acceptation comme un processus de raisonnement qui consent que les hommes et femmes homosexuelles sont égaux aux hommes et femmes hétérosexuels. Cette manière de penser nie toute différence entre homosexuel-le-s et hétérosexuel-le-s, réduit au maximum la différence et ne reconnaît pas les privilèges accordés aux hétérosexuels. Le soutien se caractérise par une estime de la diversité sexuelle dans la société. Les gens reconnaissent les différences qui peuvent exister entre les homosexuel-le-s et les hétérosexuel-le-s, respectent les différences et soutiennent activement toutes politiques pour un meilleur traitement envers les gays et lesbiennes par la société.

1.2. THÉORIE ANGLO-SAXONNE

La seconde théorie basée sur la littérature anglo-saxonne affirme au contraire que les homosexuel-le-s ayant fait leur coming-out au travail ne ressentent plus la pression du mensonge ou un sentiment de frustration et sont par conséquent plus satisfaits, plus productifs et efficaces. Selon une enquête britannique, plus de 57% des interviewés homosexuel-le-s (contre 9% qui n'ont parlé de leur homosexualité qu'à peu de collègues ou à personne) ont décidé de faire un coming-out complet au travail pour éviter tous futurs problèmes ou dilemmes dus à leur orientation sexuelle³⁴. Cette théorie reprend les attitudes d'acceptation et de soutien de Wright comme les attitudes les plus tolérantes chez les collègues et patrons.

³³ F. Bakker F. et L. Kuyper, *De houding ten opzichte van homoseksualiteit*, Den Haag, December 2006, pp. 11-17.

³⁴ F. Colgan, C. Creegan, T. McKearney & Wright, *Lesbian, Gay and Bisexual Workers. Equality, Diversity and Inclusion in the Workplace. A Qualitative Research Study*. Comparative Organisation and Equality Research Centre (COERC), London Metropolitan University, 2006.

2. FORMES DE DISCRIMINATION AU TRAVAIL

La discrimination au travail a été et est toujours une matière importante dans la littérature internationale. La discrimination au travail est définie en général par les auteurs comme l'ensemble de traitements injustes et négatifs, envers les ouvriers, les employés ou les demandeurs d'emploi, qui se basent sur les attributs personnels souvent non pertinents pour la productivité au travail. La littérature porta d'abord son attention sur les femmes et les minorités étrangères qui furent les premières victimes de la discrimination au travail.

Au fil des années et avec le bouleversement et l'évolution des normes sociales établies, la discrimination au travail fut revue par ces auteurs sous un éclairage plus spécifique qui est celui de la situation des gays et des lesbiennes dans leurs milieux professionnels. Une enquête britannique datant de 2002 a d'ailleurs identifié les milieux professionnels comme étant les endroits les plus fréquents de discrimination à l'encontre des homosexuel-le-s. Plus ou moins 30% des homosexuel-le-s interviewé-e-s par cette enquête sont victimes de discrimination sur leurs lieux de travail à cause de leur orientation sexuelle³⁵.

Un examen approfondi des recherches faites sur la thématique de la discrimination sur les lieux de travail suggère que celle-ci peut revêtir plusieurs formes³⁶.

2.1. DISCRIMINATION DIRECTE ET INDIRECTE

*« Il y a discrimination directe si une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable est directement fondée »*³⁷. La discrimination est délibérée et la différence de traitement se fonde sur un critère subjectif. En ce qui concerne la discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle, l'homosexualité devient un critère de décision pour l'employeur. La différence de traitement se base sur la distinction entre homosexuel-le-s et hétérosexuel-le-s. Cette différenciation est souvent le résultat d'un préjugé, d'un stéréotype ou d'une idée péjorative que l'on associe à l'homosexualité.

La discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait une catégorie de personnes sur la base de leur origine ethnique, de leurs convictions religieuses, de leur handicap ou de leur orientation sexuelle, à moins qu'on puisse justifier objectivement cette discrimination par un but légitime.

³⁵ B. Y. Chung, « Work discrimination and Coping strategies : Conceptual frameworks for Counselling Lesbian, Gay and bisexual clients », in *Career Development Quartely*, September 2001.

³⁶ Ibidem.

³⁷ Article 2 de la « Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme », Moniteur Belge, 17 mars 2003, Err. M.B., 13 mai 2003.

2.2. DISCRIMINATION À L'ACCÈS ET AU TRAITEMENT

Brown et Ford distinguent deux genres de discrimination de travail³⁸. Premièrement la discrimination à l'« accès », c'est-à-dire les discriminations pendant la phase de sélection qui devrait légalement se baser sur les qualifications professionnelles objectives du candidat et non sur des critères relatifs à sa personnalité. Ensuite, la discrimination de « traitement », c'est-à-dire la discrimination après que la personne soit engagée, tels que de moindres possibilités de promotion ou un salaire plus bas comparé aux autres collègues.

2.3. DISCRIMINATION FORMELLE VERSUS DISCRIMINATION INFORMELLE

Levine et Leonard font une distinction entre la discrimination formelle et informelle au travail³⁹. La discrimination formelle englobe toutes les décisions politiques et institutionnelles discriminantes. Concrètement cette discrimination formelle se traduit par : un licenciement, des avantages professionnels donnés selon des critères subjectifs, des différences de salaire pour de mêmes responsabilités, promotion refusée, etc.

La deuxième forme de discrimination, dite informelle, est définie comme toutes les actions non légales, violentes et interpersonnelles à l'encontre de personnes tiers ou de leurs biens personnels tels que le harcèlement verbal et physique, le manque de respect, les blagues, les menaces, les rumeurs, etc.

La distinction faite par Levine et Leonard est reprise une dizaine d'années plus tard par Croteau. Les recherches de Croteau portent plus particulièrement le lien qui existe entre la discrimination au travail et l'orientation sexuelle des travailleurs. Croteau conclut en 1996 que la majorité des homosexuel-le-s sont victimes de discrimination formelle, discrimination due aux décisions prises par leurs employeurs comme celle de les licencier ou pas à cause de la révélation de leur homosexualité⁴⁰. Chung Barry, un auteur américain, discerne, en plus de la discrimination formelle et informelle, la discrimination potentielle (qui se définit comme une discrimination possible suite à la révélation de son homosexualité au travail) et la discrimination éprouvée et réelle⁴¹.

2.4. HOMOPHOBIE CLASSIQUE ET HOMOPHOBIE MODERNE

Beaucoup plus spécifiquement sur le thème de l'homophobie au travail et de la discrimination qu'elle engendre, une étude récente menée par la Néerlandaise Evelyne van Wijk porte sur l'existence de nouvelles formes d'homophobie. L'auteure distingue deux formes d'homophobie : l'une classique et l'autre moderne.

L'homophobie classique se base sur des valeurs moralistes, religieuses, traditionnelles et sur l'incompréhension de l'homosexualité. L'homosexualité est généralement vue comme une maladie, comme un péché.

³⁸ H. A. Brown et D. L. Jr Ford, « An Exploratory Analysis of Discrimination in the Employment of Black MBA Graduates », in *Journal of Applied Psychology*, n° 62, 1977, pp. 50-56.

³⁹ M.P. Levine et R. Leonard, « Discrimination against lesbians in the work force », in *Signs*, vol 9, n° 4, 1984, pp. 700-710.

⁴⁰ J. M. Croteau, « Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings », in *Journal of Vocational Behavior*, n° 48, 1996, pp195-209.

⁴¹ Ibidem.

Exemples de témoignages d'homophobie classique ⁴² :

- ↳ *L'homosexualité est une maladie*
- ↳ *Deux hommes ou deux femmes ne doivent pas se marier. Cela ne peut se faire qu'entre un homme et une femme.*
- ↳ *L'homosexualité est un caprice de mode.*
- ↳ *L'homosexualité n'est qu'une forme de sexualité qui n'a qu'un seul but : l'envie sexuelle.*

L'homophobie moderne est plus subtile et davantage implicite. Cette homophobie moderne est la cause d'un décalage entre le processus de socialisation et la conscience. Pourtant, même si le comportement socialement souhaitable exigé par la société est d'accepter l'homosexualité au même niveau que l'hétérosexualité, nous craignons toujours inconsciemment ce qui est différent et inconnu. L'homosexualité n'est plus, ici, considérée comme un problème, mais à condition toutefois qu'elle reste invisible. Il est dans les normes sociétales établies que les homosexuel-le-s ne doivent pas être discriminés à cause de leur préférence sexuelle, mais du moment qu'elles n'exigent pas trop de la société et n'exagèrent pas dans leurs attitudes⁴³.

Exemples d'homophobie moderne :

- ↳ *L'homosexualité est visible partout, surtout via les médias. Je ne comprends pas pourquoi ils doivent autant se montrer.*
- ↳ *Les personnes homosexuelles ne me dérangent pas mais ils/elles ne doivent pas le montrer trop ouvertement*
- ↳ *Je ne trouverais pas si grave si j'apprenais que mon meilleur ami est gay, mais je prendrais quand même mes distances par rapport à lui⁴⁴.*

Cette homophobie moderne se retrouve également de manière assez répandue dans le monde du travail et remplace progressivement la réprobation ouverte. Elle prend des formes de discrimination plus subtiles tels : blagues sur les homosexuel-les, rumeurs, etc.

⁴² K. Van Leirberghe et E. Dumon, « Modern homophobia, Modern antwoorden. Theorie en Methodiek », 2006, <http://www.holebifederatie.be/dossiers/onderwijs/docs/homofobie.pdf> (consulté le 9/01/2007).

⁴³ E. Van Wijk, « Moderne homonegativiteit : de constructie van een meetinstrument voor het meten van hedendaagse reacties op zichtbare homoseksualiteit in Nederland », in *Tijdschrift voor Seksuologie*, n° 29, 2005, pp.19-27.

⁴⁴ K. Van Leirberghe et E. Dumon, op. cit.

3. MANIFESTATIONS CONCRÈTES DE DISCRIMINATION AU TRAVAIL

Dans la littérature scientifique, nous avons épinglé 6 grandes catégories de manifestations concrètes d'homophobie au travail : la discrimination du langage, l'emploi des stéréotypes et préjugés, le harcèlement moral et sexuel, la violence physique, la discrimination formelle et le rejet ou distanciation.

3.1. DISCRIMINATION DU LANGAGE

3.1.1. Humour, blagues

Travailler sans plaisanter ou rire peut vite devenir harassant. Mais lorsque les plaisanteries prennent un caractère offensant, l'humour devient vite indirectement une forme de violence mentale et d'harcèlement verbal. Les blagues et les rumeurs, souvent considérées comme anodines par les collègues hétérosexuels, sont de véritables fardeaux pour ceux qui exposent ou cachent leur orientation sexuelle.

Selon une enquête finlandaise, 37% des homosexuels qui ont avoué leur homosexualité se disent blessés régulièrement et occasionnellement par les blagues sur leur lieu de travail contre 53% des homosexuels qui l'ont caché⁴⁵.

3.1.2. Rumeurs

La principale propriété des rumeurs est qu'elles circulent généralement sans que la personne concernée par celles-ci ne soit au courant de ce qu'on dit derrière son dos. Les rumeurs modifient la vérité, réduisent la personne à ce que l'on pense d'elle et la dépossèdent de tout contrôle de l'information à son sujet.

3.1.3. Insultes et dénominatifs péjoratifs

Les insultes ont comme visée d'humilier, de porter atteinte à la dignité et à l'honneur, de mettre en colère ou de faire peur. Elles sont la manifestation d'une forme de violence communément répandue, qui est le mépris

⁴⁵ J. Lehtonen and K. Mustola, « Research Reports: Straight people don't tell, do they ». Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work, Ministry of Labour, Finland, November 2004.

3.2. STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS

Selon une experte canadienne, Line Chamberland, les stéréotypes et les préjugés, qui en plus d'être des processus de discrimination, sont également des manifestations concrètes d'hostilité envers les homosexuel-le-s. En effet, Line Chamberland souligne que beaucoup de ces stéréotypes et de préjugés prennent corps dans des confusions et des associations (tels que homosexualité=sida, gays=pédophiles, lesbiennes=camionneuses) et véhiculent par la même occasion des images réductrices ou déformées de certaines réalités homosexuelles (ce qui engendre la discrimination).

3.3. HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

Le harcèlement, défini comme un ensemble d'actes injustifiés, répétitifs et délibérés commis à l'encontre d'un ou de plusieurs travailleurs, peut prendre différentes formes : des manifestations d'hostilité, de violence sexuelle ou de brutalité à l'encontre d'une personne (pouvant être verbales, physiques ou sexuelles) à la mise sous pression de la personne en la ridiculisant, en la discréditant aux yeux des collègues et de la direction ou en l'isolant du reste de l'équipe.

Une étude financée par le Ministère du travail finlandais sur les groupes minoritaires au travail démontre que 12% des interviewés homosexuels sont harcelés dans leur profession actuelle ou l'ont été précédemment. L'étude affirme également deux hypothèses : premièrement que les personnes ayant fait leur coming-out au travail sont plus couramment victimes d'intimidation verbale et physique que ceux qui cachent leur homosexualité, ensuite que les personnes qui n'ont parlé de leur homosexualité qu'à un ou *quelques collègues sont également harcelées à cause de leur orientation sexuelle.*⁴⁶

3.3.1. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail peut prendre différentes formes, tant physiques (attouchement, viol, ...) que verbales (regards insistants, regards qui déshabillent, insinuations).

Les lesbiennes se sentent davantage victimes de propos ou de gestes à caractère sexuel. La raison principale de cette différence avec les gays est le fantasme qu'elles engendrent dans l'imaginaire de leurs collègues masculins. Les lesbiennes sont considérées comme des femmes déçues de leur expérience sexuelle antérieure, frustrées, qui n'ont pas trouvé le bon gars. Le préjugé de la lesbienne par dépit voudrait qu'il suffirait qu'elle connaisse enfin une relation hétérosexuelle satisfaisante pour redevenir hétérosexuelle.

3.3.2. Harcèlement moral

On appelle harcèlement moral au travail les conduites abusives et répétées qui se manifestent par différentes formes (comportements, paroles, intimidations, actes, gestes et écrits) qui ont pour objet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant.

⁴⁶ J. Lethonen and J. Mustola , op. cit.

3.4. MENACES PHYSIQUES ET COMPORTEMENTS VIOLENTS

Dans ce grave cas d'homophobie, le travailleur est menacé dans son intégrité et ne sent plus en sécurité dans son milieu professionnel.

Une enquête effectuée en Flandre a montré que plus de 3% des enseignants homosexuels interviewés en Flandre (c'est-à-dire plus ou moins sur 6 les 198 interviewés) se disent victimes de menaces de violence physique ou de violences physiques de la part de la direction, des élèves, des parents d'élèves ou des collègues à cause de leur orientation sexuelle⁴⁷.

3.5. DISCRIMINATION DANS LES CONDITIONS OU CIRCONSTANCES DE TRAVAIL (DISCRIMINATION FORMELLE).

Dans de nombreux pays européens, des lois antidiscriminations ont été votées qui punissent d'une lourde amende toute discrimination fondée sur d'autres facteurs que la race. L'orientation sexuelle ne peut donc en aucun cas être la raison d'une discrimination légale (et cela aussi bien dans le secteur privé que public) dans les conditions d'accès au travail (sélection et recrutement), dans les privilèges accordés par la législation sociale (droit à la formation continue, augmentation de salaire selon l'ancienneté, congé de maternité ou paternité) ou durant l'activité professionnelle (promotion, licenciement, rémunération).

3.6. RÉFLEXE DE DISTANCIATION OU DE REJET

Adopter un comportement distant ou de rejet vis-à-vis des personnes affichant leur homosexualité au travail est une forme de discrimination sans attaque verbale ou physique mais montre clairement par les non-dits que la faute de cette distanciation provient du travailleur ou travailleuse homosexuelle.

⁴⁷ G. De Brauwere, op.cit.

4. SECTEURS PROFESSIONNELS À RISQUE

La littérature scientifique montre que certaines professions ont tendance à être ou à être jugées comme plus homophobes et discriminants que d'autres.

4.1. PROFESSIONS À DOMINANCE MASCULINE

Dans les professions à dominance masculine (industrie, construction, police, armée) généralement jugées comme des endroits à forte tendance homophobe, les homosexuel-le-s sont majoritairement peu enclins à divulguer leur véritable orientation sexuelle. Ceux qui décident de faire leur coming-out, sont souvent victimes de stéréotypes et préjugés. Les lesbiennes subissent une discrimination sexiste car elles sont considérées tout simplement comme des femmes incapables de travailler dans un monde d'hommes (incompétence liée au sexe). Les homosexuels, pour leur part, doivent endurer le stéréotype classique selon lequel les gays sont efféminés et ne sont doués que dans des domaines liés à l'esthétisme (incompétence liée au préjugé). Ces deux formes de discrimination sont avant tout des processus de discrimination qui consistent à considérer les gays comme incompetents et différents des autres travailleurs masculins et les lesbiennes comme incapables de pratiquer un métier traditionnellement exercé par le sexe opposé et ne correspondant pas, de surcroît, aux tâches qu'on leur demandait autrefois d'effectuer dans la sphère privée.

4.2. SECTEUR SOCIAL

Les plaintes de discrimination reçues par les organisations flamandes de lutte contre l'homophobie démontrent que de graves discriminations (licenciement) proviennent le plus souvent dans des professions dites « douces » : éducateurs, infirmiers, baby-sitters, aides-soignants, ...

De nouveau, cette homophobie dans le secteur social trouve sa source dans les préjugés et stéréotypes négatifs que l'on a envers les homosexuels. Les gays sont très mal acceptés dans des professions dans lesquelles l'éducation des plus jeunes est en jeu. Une des raisons de ce refus est l'assimilation que l'on fait souvent entre gays et pédophilie. Cela engendre automatiquement un réflexe de peur et de rejet de l'homosexualité. Par contre, les lesbiennes, considérées comme de bonnes mères et ayant l'instinct maternel sont rarement victimes de ce genre de stéréotypes.

4.3. ENSEIGNEMENT

La discrimination que subissent les enseignant-e-s homosexuel-le-s au sein de leurs écoles (direction, collègues, élèves et parents d'élèves) est l'objet d'une étude réalisée en Flandre⁴⁸. Selon l'auteure, le domaine de l'enseignement mérite une attention particulière car les enseignant-e-s subissent une pression supplémentaire. Une pression produite par l'idée commune que l'enseignement est un endroit d'éducation et de formation qui doit se baser sur de hautes normes sociales et morales. Les enseignant-e-s doivent donc être avant tout des exemples de bonne

⁴⁸ G. De Brauwere, op. cit.

conduite pour leurs élèves. Dans l'étude, il est pointé que la direction, les enseignant-e-s et les parents d'élèves sont en grande partie d'avis que les métiers de formation et de contact avec des jeunes enfants ou des adolescent-e-s ne sont pas faits pour les homosexuel-le-s. Une autre étude sur la même thématique aux Pays-Bas démontre que la direction et les collègues préféreraient que les enseignant-e-s homosexuel-le-s ne révèlent pas leur orientation sexuelle à leurs élèves. Ils ajoutent également qu'en cas de malentendu entre un élève et un professeur homosexuel-le au sujet de son malentendu (blagues, insultes, ...), la responsabilité sera automatiquement endossée par l'enseignant-e⁴⁹.

4.4. MÉTIERS DE VISIBILITÉ ET DE CONTACT

Les professions pour lesquelles le contact et donc l'apparence joue un rôle important peuvent également être des secteurs à risque pour les homosexuel-le-s au genre non conforme. Cette discrimination liée aux stéréotypes du gay efféminé et de la lesbienne masculine s'opère généralement pour des postes où il y a une certaine visibilité publique (service à la clientèle, emplois avec des enfants ou adolescents) ou dans le cadre d'une visibilité plus large (médias). Certains se sont vus ainsi refuser des postes à cause de leur non-conformité aux normes d'apparence établies. Il arrive également que l'on propose aux personnes au genre non conforme des postes moins importants et avec moins de visibilité.

Pourtant, il arrive également que des homosexuel-les puissent bénéficier d'une discrimination positive⁵⁰ grâce à leur apparence non conforme, comme par exemple dans les métiers touchant à la mode ou à la création.

4.5. SERVICE PUBLIC

Toutefois il faut constater que le sujet de l'homophobie dans le service public n'est que très peu abordé. Une raison de ce manque d'enquêtes sur une telle thématique dans le service public est donnée par un article britannique qui examine les expériences des homosexuel-le-s employé-e-s dans une variété de métiers du service public au Royaume-Uni. L'auteur explique que, dans nos sociétés, le service public veut véhiculer l'image d'un service professionnel ouvert, accueillant et fonctionnant selon les valeurs d'égalité. Pourtant, malgré le fait qu'un grand nombre d'employeurs du service public a déjà adopté des politiques d'égalité des chances (incluant les lesbiennes et les gays) et que l'on aperçoit des formes plus douces de discrimination au sein du service public britannique, l'auteur souligne que « *such measures have been incapable of resolving the more profound double-binds etched into our organizations, whereby sexualities are reproduced as inequalities, while sexuality itself is eclipsed from the organization's self-consciousness* »⁵¹.

⁴⁹ J. Boer et al., op. cit.

⁵⁰ A ne pas prendre dans le sens d'une politique discriminatoire donnant un avantage à une catégorie de personnes qui est jugée défavorisée dans un domaine par les initiateurs de ladite politique.

⁵¹ J. C. Humphrey, « Organizing Sexualities, Organized Inequalities: Lesbians and Gay Men in Public Service Occupations », in *Gender, Work and Organization*, Volume 6, Issue 3, July 1999.

5. CONSÉQUENCES DE LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL POUR LES HOMOSEXUEL-LE-S

La majorité des études nationales et internationales mettent également en avant les conséquences de la discrimination au travail sur les homosexuel-le-s. Elles affirment que la discrimination que subit le personnel homosexuel est la cause principale de leurs problèmes de santé mentale. Pour comprendre les conséquences d'un environnement professionnel homophobe sur les homosexuel-le-s, Meyer a développé la théorie du « stress des minorités »⁵². Son concept de « stress des minorités » se base sur le postulat que les homosexuel-le-s sont en permanence stressés et stigmatisés dans une société hétérosexiste.

Les études à ce sujet démontrent que le mal-être des homosexuel-le-s provoqué par la stigmatisation et la discrimination se traduit généralement de quatre manières : par le stress, par une homophobie intériorisée, par la dépression, par la consommation abusive de drogues ou d'alcool et cas extrême, par le suicide

5.1. STRESS LIÉ AU COMING-OUT OU À LA NON-DIVULGATION DE SON HOMOSEXUALITÉ

Le fait de révéler son homosexualité au travail, à ses collègues et à la direction, est très souvent une source d'angoisse pour les employés homosexuel-le-s. La peur du rejet, d'être discriminé après avoir fait son coming-out, se traduit généralement par un stress chronique pouvant conduire à des comportements dépressifs ou à des tentatives de suicide si la pression s'avère trop forte.

Un sondage entrepris récemment par une association des travailleurs et travailleuses sociaux de l'Ontario a révélé qu'un tiers de leurs travailleurs était victimes de commentaires déplacés, d'harcèlement ou d'intimidation sur leur lieu de travail. Une des causes citées de tels comportements est la discrimination liée à divulgation de leur orientation sexuelle⁵³.

5.2. HOMOPHOBIE INTÉRIORISÉE

Dans une société hétérosexiste, les homosexuel-le-s sont confronté-e-s tout au long de leur éducation à des préjugés négatifs sur l'homosexualité. Cette image négative de leur sexualité est la cause dans certains cas de ce que l'on appelle « une homophobie intériorisée », c'est-à-dire la honte de faire partie d'un groupe d'individus que la société accepte difficilement ou pas du tout. Cette honte « *se nourrit d'une haine de soi qui dépasse les sujets homosexuels parce qu'elle n'est jamais ni complètement individuelle, ni absolument consciente. Elle renvoie à l'incorporation du mépris que les autres véhiculent envers eux. Mais cette*

⁵² I.H. Meyer, « Minority Stress and Mental Health in Gay Men », in *Journal of Health and Social Behaviour*, n° 36, 1995, pp. 38-56.

⁵³ Association des travailleurs et travailleuses sociaux, « Communiqué : Résultats du sondage sur la qualité de la vie au travail des travailleurs sociaux », 2006, <http://www.oasw.org/fr/publicsite/news/news.asp?id=78> (consulté le 19/01/2007).

homophobie intériorisée comme ‘peur de l’autre en soi’ ne se limite pas à alimenter la honte en carburant social et psychologique : elle se projette souvent aussi dans une ‘haine de soi en l’autre’, c’est-à-dire un rejet des autres homosexuels auxquels on refuse de s’identifier malgré le stigmatisme commun (ou plutôt à cause de lui) »⁵⁴.

Cette homophobie intériorisée se traduit généralement par⁵⁵ :

- ↳ le déni de soi : « *Je suis attiré-e par une personne de même sexe, mais la société dit que les homosexuels sont des personnes malades, je ne suis pas malade, je ne suis donc pas homosexuel-le* » ;
- ↳ par la culpabilité d’être différent : « *Je suis attiré-e par une personne de même sexe, mais la société dit que les homosexuels sont des personnes malades alors je dois être malade* » ;
- ↳ par la peur d’être rejeté par la société : « *Je suis attiré-e par une personne de même sexe, mais la société dit que les homosexuels sont des personnes malades, alors je vais être rejeté-e par la société* » ;
- ↳ par la haine, le rejet des autres homosexuels. « *La télévision me montre que les gays sont des personnes efféminées, je ne suis pas efféminé, donc je ne suis pas comme les autres homosexuels* ».

5.3. COMPORTEMENTS DÉPRESSIFS

Le sentiment d’inadéquation personnelle ou sociale et la difficulté de s’accepter comme une personne homosexuelle contribue à ce que les homosexuel-le-s aient une pauvre estime d’eux-mêmes. Une enquête menée au Québec démontre que 33% des 93 interviewés gays et lesbiennes portent un regard négatif sur leur homosexualité. Ils estiment ne pas avoir autant de valeurs que les hétérosexuels dans la société.

Une autre étude flamande a démontré que les jeunes homosexuel(le)s montraient deux fois plus que les jeunes hétéros des symptômes de dépression : respectivement 66% contre 37%. Les homosexuel-le-s de moins de 26 ans représentent le groupe le plus à risque de dépression et plus particulièrement chez les lesbiennes et les homosexuel-le-s qui ont un bas niveau d’études⁵⁶.

5.4. TOXICOMANIE ET ALCOOLISME

Deux chercheurs américains, Skinner et Otis, ont comparé en 1996 la consommation de drogues et d’alcool de leur échantillon des homosexuel-le-s recruté-e-s parmi les membres d’organisations homosexuelles à la consommation de la population américaine en générale. Les résultats montrent que la consommation de drogues illicites est plus élevée chez les homosexuel-le-s (marijuana et d’inhalants). Ils-elles consommeraient également plus fréquemment de l’alcool que les hétérosexuels mais le pourcentage de gros buveurs (plus de cinq consommations lors d’une même occasion au cours du dernier mois) ne diffère pas d’avec la population en général : 10% pour les homosexuel-le-s contre 7% pour la population générale⁵⁷.

⁵⁴ L.-G. Tin, *Dictionnaire de l’homophobie*, Presses Universitaires de France, Paris, 2003, p. 223.

⁵⁵ Mag, « Les difficultés liées à la découverte de son orientation sexuelle », 2004, <http://www.mag-paris.org/interventions-dans-les-lycees/personnels-de-l-education/infirmieres-scolaires/les-difficultes-liees-a-la-decouverte-de-son-orientation-sexuelle-555.html> (consulté le 5/01/2007).

⁵⁶ J. Vincke, A. Dewaele, W. Van den Berghe et N. Cox, op. cit., pp.68-69.

⁵⁷ Y. Lacouture, *La toxicomanie chez les personnes homosexuelles : une récession des écrits*, Comité Permanent de Lutte à la toxicomanie, Gouvernement du Québec, Mars 1998.

5.5. IDÉES ET ACTES SUICIDAIRES

La faible estime de soi, le stress et la dépression représentent des facteurs de prédisposition au suicide. Aucune étude scientifique n'a été entreprise jusqu'à nos jours sur le thème du suicide chez les homosexuel-le-s discriminé-e-s sur leur lieu de travail à cause de leur orientation sexuelle.

Par contre, les chercheurs se sont focalisés sur les risques de suicide chez les jeunes gays et lesbiennes (moins de 25 ans) qui se découvrent homosexuel-le-s et sont exposés davantage à des risques de troubles nerveux. Une récente enquête canadienne affirme que « les jeunes hommes gays et bisexuels comptent pour 62,5% des jeunes hommes ayant tenté de se suicider, alors que la population d'orientation homosexuelle ou bisexuelle ne représente que 12,7% du total de l'échantillon »⁵⁸.

En Flandre, les jeunes gays ou lesbiennes ont davantage des idées suicidaires que les jeunes hétérosexuel-le-s : 5,9 % des jeunes hommes hétérosexuels déclarent avoir tenté de se suicider contre 12,4 % parmi les jeunes hommes homosexuels ou bisexuels et 5,4 % parmi les filles hétérosexuelles contre 25 % parmi les filles homosexuelles⁵⁹. Cette différence s'explique principalement en termes socioculturels, en d'autres mots par les difficultés rencontrées par les jeunes homosexuel-le-s dues à leur orientation sexuelle sont plus nombreuses et plus stressantes comme la peur de l'isolement, de perdre ses amis, le sentiment d'être différent, l'agressivité verbale ou physique dont ils sont victimes, les moqueries, les blagues, les rumeurs, etc.

⁵⁸ Centre d'aide, d'écoute téléphonique et de renseignements de gais et de lesbiennes du Québec, « Etudes & Bibliographie », 2006, <http://www.gai-ecoute.qc.ca/default.aspx?scheme=2936> (consulté le 19/01/2007).

⁵⁹ J. Vincke, *Een beleidsgerichte algemene survey van Vlaamse homoseksuele mannen en vrouwen*, Gent, 1998-1999.

PARTIE II :
— ENQUÊTE QUANTITATIVE —

METHODOLOGIE

1. ELABORATION DU BAROMÈTRE

Le baromètre de l'homophobie a été élaboré sous forme de questionnaire. L'objectif de ce baromètre est d'évaluer les trois thématiques suivantes :

- la présence de stéréotypes et préjugés à l'égard des homosexuel-le-s à l'aide d'une échelle de l'homophobie validée par d'autres chercheurs experts en homosexualité.
- la difficulté pour les homosexuel-le-s de faire leur coming-out au travail
- et l'existence de réelle discrimination, plus particulièrement de discrimination du langage (blagues, insultes), à l'égard des homosexuel-le-s.

Elaborer ce baromètre de l'homophobie autour de ces trois axes permet à l'équipe de recherche de cerner, dans une première approche quantitative, l'environnement de travail des homosexuel-le-s au sein de la fonction publique :

1.1. ECHELLE D'ATTITUDES ENVERS LES GAYS ET LES LESBIENNES BASÉE SUR LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS

Les stéréotypes et préjugés à l'égard des homosexuel-le-s dans la fonction publique seront évalués à l'aide d'une échelle d'attitudes. Celle-ci se composera des clichés les plus communément admis envers les gays et les lesbiennes.

1.1.1. Stéréotypes et préjugés

Les stéréotypes et les préjugés sont jugés par certains auteurs comme étant une discrimination en soi (L.Chamberland) et par d'autres (Herek) comme pouvant mesurer les attitudes envers les gays et les lesbiennes. Ces auteurs estiment qu'il existe bien une relation entre la construction de stéréotypes, préjugés et le processus de discrimination. Ils considèrent que mesurer le degré de stéréotypes et de préjugés d'une personne équivaut à mesurer son degré d'homophobie.

La littérature scientifique montre que plusieurs échelles d'attitudes se basant sur les stéréotypes et préjugés ont déjà été utilisées afin d'évaluer le niveau de tolérance ou d'intolérance des personnes interviewées. Nous reprenons ci-dessous les plus pertinentes d'entre-elles :

1.1.1.1. **Choix d'une échelle d'attitudes**

a) **L'échelle de « L'Homophobie moderne » : Raja et Stokes⁶⁰.**

Raja et Stokes ont élaboré l'échelle de l' « homophobie moderne » qui se compose de 97 items pour mesurer les comportements négatifs ou positifs ainsi que le degré de stéréotypes vis-à-vis de l'homosexualité masculine et féminine⁶¹. Ces 97 affirmations ont été produites par les auteurs sur base d'un examen approfondi de la littérature sur l'homophobie et de réactions de plusieurs focus groupes. L'échelle de l'homophobie moderne évalue trois dimensions de l'homophobie : premièrement la déviance (on considère l'homosexualité comme déviant et pathologique), ensuite le malaise envers les homosexuel-le-s qui se traduit par un rejet ou un dégoût de l'homosexualité et finalement l'opinion des interviewés sur les droits légaux des gays et des lesbiennes⁶². Les auteurs soulignent également dans leur étude qu'un niveau bas d'homophobie est souvent expliqué par des contacts fréquents avec des homosexuel-le-s et que les femmes hétérosexuelles sont plus tolérantes envers les gays que les hommes hétérosexuels. Aucune différence n'est à relever entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les lesbiennes.

b) **« Components of Attitudes Toward Homosexuality »: Lamar et Kite⁶³**

L'échelle multidimensionnelle de Lamar et Kite a pour but d'évaluer 4 composants spécifiques d'attitudes qui permettent de mesurer l'intensité des sentiments homophobes envers les homosexuel-le-s en général. L'échelle est composée de 49 items qui sont eux-mêmes subdivisés en 4 catégories : la tolérance ou la condamnation, la moralité, le contact et les stéréotypes⁶⁴. Leur étude démontre que pour tous les facteurs (sauf pour les stéréotypes), les hommes hétérosexuels sont moins tolérants que les femmes, surtout envers les gays qu'ils acceptent moins bien dans la société que les lesbiennes. Les auteurs démontrent également que la croyance selon laquelle l'homosexualité est immorale et viole les normes de la société sont la cause d'un niveau élevé d'intolérance. En ce qui concerne plus particulièrement le facteur de contact, on remarque que les femmes hétérosexuelles préfèrent le contact des gays que des lesbiennes.

⁶⁰ S. Raja et J.P. Stokes, « Assessing Attitudes Toward Lesbians and Gay Men: The Modern Homophobia Scale », in *International Journal of sexuality and gender studies*, vol. 3, n°2, April 1998, Netherlands pp.113-134.

⁶¹ Notons qu'il existe actuellement deux échelles de « l'homophobie moderne » : l'échelle de Raja et Stokes et celle de Van Wijk. Les items qui composent l'échelle de Raja et Stokes (1998) sont de type classique (l'homosexualité vue comme déviante, anormale). Une autre échelle a été élaborée ans plus tard par Van Wijk dont le but est de mesurer une homophobie plus subtile et davantage implicite.

⁶² Voir annexe 2 : « Modern Homophobia Scale »: Raja et Stokes.

⁶³ L.A. Lamar et M.E. Kite, « Sex differences in attitudes toward gay men and lesbians: A multi-dimensional perspective », in *The Journal of Sex Research*, n°35, 1998, pp.189-196.

⁶⁴ Voir annexe3: « Components of Attitudes Toward Homosexuality » : Lamar et Kite.

c) « Attitude Toward Homosexuality » : Deaux et Kite⁶⁵

Par cette échelle, les auteurs ont voulu mesurer les stéréotypes, les incompréhensions et les anxiétés des interviewés hétérosexuels au sujet de l'homosexualité⁶⁶. La recherche met en avant le besoin des personnes à se conformer aux normes sociétales de genre et à l'hétérosexualité vue comme la sexualité de "norme". Ces deux prétentions sont la conséquence du système de croyance de genre et de l'hétéronormativité. Pour Kite et Deaux, les stéréotypes sont la production de ce système culturel qui suggère que les rôles masculins et féminins de genre soient distincts, stables et attachés au sexe. Les concepts de la masculinité et de la féminité sont considérés comme opposés : en d'autres mots, les hommes ne doivent posséder que les traits et les caractéristiques masculins (de même pour les femmes). Les personnes qui sont donc non conformes à ce système traditionnel de genre (c.-à-d. des garçons efféminés ou des filles « garçons manqués ») sont présumés être gays ou lesbiennes.

d) L'échelle d'Herek : « Attitudes toward Lesbians and Gay Men Scale »⁶⁷

L'échelle de Herek (ATLG) est une mesure brève des attitudes des hétérosexuel-le-s à l'égard des gays et des lesbiennes. L'ATLG traite ces attitudes comme étant la représentation d'attitudes interpersonnelles (en similitude avec les attitudes interraciales ou interethniques) et présente des stéréotypes et préjugés que l'auteur a emprunté au discours public au sujet de l'homosexualité. Cette échelle est divisée en deux sous-échelles qui contiennent chacune 10 items/ stéréotypes propres aux gays et aux lesbiennes⁶⁸. Les enquêté-es doivent marquer leur niveau d'accord ou de désaccord par rapport à ces préjugés et stéréotypes.

Les deux sous-échelles, se composant de différents items, ne sont pas directement comparables à moins d'employer des formes parallèles pour pouvoir mesurer les attitudes d'une population envers les gays et les lesbiennes.

e) Conclusion

Après avoir examiné ces différentes échelles d'attitudes envers l'homosexualité, nous avons décidé de reprendre et d'adapter l'échelle d'Herek pour élaborer notre propre baromètre et cela pour quatre raisons principales.

1. Nous voulions baser notre baromètre sur les stéréotypes et les préjugés qui sont jugés par certains auteurs comme étant une discrimination en soi (L.Chamberland) et par d'autres (Herek) comme pouvant mesurer les attitudes envers les gays et les lesbiennes. L'échelle de Herek se base uniquement sur 20 stéréotypes et préjugés, contrairement à l'échelle de Raja et Stokes qui inclut également des situations concrètes de comportements négatifs sur l'homosexualité.

⁶⁵ M.E. Kite et K. Deaux, « Attitudes toward homosexuality: Assessment and behavioral consequences », in *Basic and Applied Social Psychology*, n°7, 1986, pp.137-162.

⁶⁶ Voir annexe 4: « Attitudes Toward Homosexuality »: Deaux et Kite.

⁶⁷ G.M. Herek, « Assessing attitudes toward lesbians and gay men: A review of empirical research with the ATLG scale », in B. Greene & G.M. Herek (Eds.), *Lesbian and gay psychology: Theory, research, and clinical applications*, 1994, pp. 206-228.

⁶⁸ Voir annexe 5 : « Attitudes Toward Lesbians and Gay Men Scale »: Herek.

Herek constate une corrélation entre stéréotypes, préjugés et discrimination : il considère que plus les stéréotypes et préjugés envers les personnes homosexuelles sont forts, plus fort sera le sentiment négatif envers eux. Ce sentiment négatif pouvant engendrer par conséquent un comportement homophobe à l'égard des homosexuel(le)s qui peuvent aller de la simple blague à du harcèlement physique.

2. L'échelle de Herek a l'avantage de distinguer les attitudes négatives envers les gays et envers les lesbiennes. Les échelles d'attitude de Kite et Deaux ou de Lamar et Kite ont l'inconvénient de mesurer les comportements homophobes à l'égard de l'homosexualité en générale.
3. L'échelle de Herek nous donne la possibilité de choisir entre 5, 7 ou 9 positions. Un grand nombre de points ou catégories sur l'échelle permettant d'affiner les résultats, nous avons décidé d'opter pour la catégorisation en 7 points dont seulement la première, la position centrale et la dernière sont balisées (pas du tout d'accord, ni d'accord ni pas d'accord, tout à fait d'accord). De plus, grâce à cette catégorisation en 7 points, les répondants peuvent se positionner de manière neutre (position centrale=5) s'ils souhaitent ne pas s'exprimer sur une question délicate. Cela nous permettra ainsi d'éviter des réponses biaisées.
4. L'échelle de Herek a déjà été reprise et adaptée par d'autres chercheurs. Elle offre l'avantage d'avoir été testée à plusieurs reprises et d'avoir été validée dans le cadre de différentes recherches⁶⁹.

1.1.1.2. Choix des dix stéréotypes et préjugés

Pour éviter que notre questionnaire ne soit trop long, nous avons réduit le nombre de stéréotypes et de préjugés à 10 : 5 stéréotypes concernant les gays et 5 concernant les lesbiennes. Nous justifions chacun de nos choix de stéréotypes et préjugés selon un point de vue historique et/ou sociologique.

a) Stéréotypes et préjugés envers les gays

1. *Les homosexuels ont une vie plus facile car sans responsabilité familiale*

Justification :

- Angle historique : Cette question se rattache à la vision traditionnelle de l'homosexualité comme facteur d'extinction de la race du fait qu'elle est dissociée de la procréation⁷⁰.
- Angle sociologique : L'idée sous-entendue est la suivante : les gays n'ont pas d'enfants, donc pas de responsabilités alors que les hétérosexuels, eux, doivent s'occuper de leurs familles. On a une idée préconçue sur la manière de vivre des homosexuels. Par ce préjugé, on nie la complexité de la vie homosexuelle mais également l'homoparentalité.

⁶⁹ Leane V., Adrien A. et Dassa C., « Rapport : Attitudes envers les personnes vivant avec le VIH dans la population générale du Québec », Institut national de Sécurité Publique, Septembre 2003. Voir : <http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/248-SondageAttitudesPersonnesVivantVIH.pdf>.

⁷⁰ M.-J. Bonnet, *Qu'est-ce qu'une femme désire quand elle désire une femme ?*, Odile Jacobs, Paris, 2004.

2. *L'homosexualité masculine est contre nature*

Justification :

- Angle historique : La notion de contre nature est historiquement très ancienne. On la trouve dans la Lettre de Saint Paul aux Romains et dans les manuels de confesseurs. La contre nature est l'autre nom de la sodomie, ou pénétration anale, la « vraie » sexualité consistant dans la pénétration vaginale, ou, pour parler comme les médecins du XVII^e siècle, de la « nature » de la femme. Les crimes « contre nature » ont été sanctionnés de la peine de mort jusqu'à la Révolution française⁷¹.
- Angle sociologique : L'homosexualité entre hommes est souvent verbalisée comme anormale, contre-nature. Les concepts de « naturel et normal » renvoient au caractère pathologique et inexplicable de l'homosexualité masculine. On retrouve l'idée hétérosexiste selon laquelle l'hétérosexualité est la seule norme sociétale et que toute autre forme de sexualité est déviante et inférieure.

3. *Le couple gay ne constitue pas un bon modèle parental*

Justification :

- Angle historique : C'est une idée relativement récente qui suppose une éducation mixte et une présence du père dans la maison. Jusqu'au XX^e siècle, les rôles étaient différenciés, les garçons étaient sous l'autorité du père et les filles sous celle de la mère⁷².
- Angle sociologique : Ce préjugé est assimilé à 2 croyances principales. Premièrement, l'inquiétude que les enfants d'homosexuels deviennent eux même homosexuels. Cette croyance découle de la peur d'« attraper » l'homosexualité, comme si cette forme de sexualité était une maladie. Cela crée un réflexe de rejet et de distanciation envers les homosexuels pour empêcher que leur homosexualité « se propage ». Ensuite, l'identité sociale en fonction du genre dans une société hétérosexuelle exige que seules les femmes aient l'instinct maternel et que ce soient elles qui doivent s'occuper des enfants. D'après les rôles sociaux établis, l'idée que deux hommes puissent adopter un enfant ne sied pas du tout à l'établissement d'une famille : la place du père n'est pas de rester à la maison pour s'occuper des enfants.

4. *Je me sentirais tout à fait à l'aise si le professeur de mon fils était gay*

Justification :

- Angle historique : Dans l'Antiquité grecque, la « pédérastie » était conçue comme une relation pédagogique entre un aîné et un jeune homme imberbe selon l'idée que l'amour est le meilleur facteur d'apprentissage. Voir l'œuvre de Socrate, mais aussi Sappho qui dirigeait une école de Jeunes filles à Lesbos, au VI^e siècle avant JC⁷³.

⁷¹ M.-J. Bonnet, *Les Relations amoureuses entre les femmes du XVI^e au XX^e siècle*, Poches Odile Jacob, 2001.

⁷² M. Perrot et G. Duby, *Histoire des femmes en Occident : Tome 4-Le 19^e siècle*, ED. Perrin, Paris, 2002.

⁷³ Sappho, *Le Cycle des Amies*, Ed. Michel Chandeigne, 1991, fra.31. Traduit du grec par Y. Battistini Platon, *Le Banquet*, GF-Flammarion, 1992.

- Angle sociologique : Ce préjugé est lié à l'association encore très vivante dans les esprits que le gay est un pédophile, un pervers. La conséquence d'un tel préjugé est que l'on accepte difficilement des gays dans des métiers où les contacts avec des enfants, des adolescents ou des personnes fragilisées sont fréquents tels que enseignant, éducateur, infirmier.

5. *Les gays ont de nombreux partenaires sexuels*

Justification :

- Angle sociologique : Cette idée suppose que l'homme en général a une vie sexuelle plus intense que la femme. En hypersexualisant la vie des homosexuels, ce stéréotype omet tous les autres aspects de la vie des gays et tend à les réduire à leur sexualité. Cette sexualité des gays fait également référence à la séparation entre procréation et plaisir.

b) Stéréotypes et préjugés envers les lesbiennes

1. *Les lesbiennes sont homosexuelles car elles ont eu de mauvaises expériences avec les hommes*

Justification :

- Angle historique : Cet item renvoie à la vision traditionnelle de l'homme donneur d'identité pour les femmes (il donne son nom, du plaisir, un statut social, etc.). Désirer une femme dans ce contexte, pour une femme, ne serait pas l'expression d'un désir adulte mais la « faute » de l'homme⁷⁴.
- Angle sociologique : Ceci est un préjugé selon lequel les femmes deviennent homosexuelles car elles n'ont pas trouvé le « bon gars ». On considère l'homosexualité féminine comme une maladie et il suffirait qu'une lesbienne ait une relation hétérosexuelle satisfaisante pour redevenir hétérosexuelle. Tout se passe comme si l'hétérosexualité est l'état naturel premier de toute lesbienne. Nous sommes donc en pleine hétéronormativité.

2. *Une lesbienne qui parle de sa vie sentimentale au travail m'indispose*

Justification :

- Angle sociologique : Les limites de la tolérance envers l'homosexualité sont atteintes lorsque la vie privée s'inscrit dans la vie publique. La séparation entre vie publique et vie privée est exigée des homosexuel-le-s, mais pas des hétérosexuel-le-s.

3. *Les lesbiennes ont une allure masculine*

Justification :

- Angle historique : L'homosexualité féminine fut relativement peu réprimée, sauf dans les cas où elle concernait une femme s'habillant en homme. Allure masculine et statut social masculin sont liés. La division sexuelle du travail exige une différenciation des sexes. L'homosexualité est vue comme le chemin vers un statut social viril⁷⁵.

⁷⁴ M.-J. Bonnet, *Qu'est-ce qu'une femme désire quand elle désire une femme ?*, op.cit.

⁷⁵ M.-J. Bonnet, *Les Deux Amies. Essai sur le couple de femmes dans l'art*, Ed. Blanche, 2000.

- Angle sociologique : La société hétérosexuelle et hétérosexiste a une vision péjorative de l'inversion du genre. Le genre, qu'il soit masculin ou féminin, attribue des caractéristiques physiques ou fonctionnelles précises à chaque sexe dans la société. Tout être humain doit se placer d'un côté ou de l'autre et doit être conforme à son genre. La transgression dans l'apparence du genre est souvent la cause de moqueries, ou d'appellations péjoratives.

4. *Les lesbiennes ont un caractère dominant*

Justification :

- Angle sociologique : l'idée formulée ici est vue sous un angle positif : on attribue généralement aux lesbiennes des caractéristiques typiquement masculines. Lorsqu'une lesbienne adopte un comportement exclusivement masculin, elle se rapproche des valeurs dominantes de la société et lui permet d'être mieux accueillie dans une société encore largement dominée par les hommes.

5. *Si ma fille était lesbienne, j'en parlerais avec plaisir avec mes collègues*

Justification :

- Angle sociologique : Cette question est volontairement posée selon un point de vue positif qui nous semble plus apte à éclairer les projections parentales normalisatrices. L'homosexualité est vue par les parents comme un frein dans la vie privée et professionnelle de leurs enfants et projettent leur hétérosexualité (considérée comme l'état premier) sur leurs enfants et cela dès leur naissance.

1.1.2. Item de l'homophobie moderne

Les 10 stéréotypes et préjugés cités ci-dessus composent notre échelle d'attitudes qui nous permettra de mesurer le degré d'homophobie classique de nos répondants⁷⁶. En plus de ces 10 questions, la décision a été prise d'en ajouter une onzième typique de l'homophobie moderne⁷⁷. Cet item a la caractéristique d'être plus subtile et de cerner l'opinion réelle des répondants sur un fait concret tel que la visibilité des homosexuel-le-s dans la société. L'adhésion à l'affirmation suivante ne peut que confirmer le fait que l'homosexualité ne peut exister qu'à condition d'être cachée :

1. Je trouve que l'on porte trop d'attention à l'homosexualité

⁷⁶ Selon la définition de Van Wijk (voir bibliographie) : L'homophobie classique se base sur des valeurs moralistes, religieuses, traditionnelles et sur l'incompréhension de l'homosexualité. L'homosexualité est généralement vue comme une maladie, comme un péché.

⁷⁷ Toujours selon la définition de Van Wijk, l'homophobie moderne est la cause d'un décalage entre le processus de socialisation et la conscience. L'homosexualité n'est plus, dans l'homophobie moderne, considérée comme un problème, à condition toutefois qu'elle reste invisible dans la société.

1.1.3. Questions liées au sexisme

Deux items basés sur la discrimination de genre ont été également ajoutés dans le questionnaire :

1. *Les femmes n'aiment pas prendre des responsabilités professionnelles.*
2. *Je préfère avoir un homme comme supérieur hiérarchique.*

Le sexisme est défini comme un ensemble d'attitudes discriminatoires envers les femmes ou les hommes sur base de leur appartenance au sexe masculin ou féminin. Il se base sur une série de préjugés concernant les capacités de chaque sexe dans la société. Cela implique une nette différenciation des rôles sociaux assignés spécifiquement aux hommes ou aux femmes et entraîne des comportements discriminants, habituellement à l'encontre des femmes car la pensée sexiste est encore de nos jours liée à l'idée de la domination masculine dans la société.

1.2. DIFFICULTÉ DE FAIRE SON COMING-OUT

La croyance hétérosexiste soutient l'idée que chaque individu est d'office hétérosexuel. Les gens exposent leur hétérosexualité dans leur vie privée et vie professionnelle. Le lieu de travail peut être vu comme un lieu d'oppression pour la personne qui décide de cacher son homosexualité à ses collègues de peur d'être discriminé. La décision pour l'homosexuel-le de faire connaître ou non son homosexualité dépend également des inconvénients et des avantages que celui/celle-ci peut en retirer. Les deux propositions ci-dessus tendent à montrer si l'environnement de travail est « homofriendly » ou non

1. *Il est difficile d'afficher son homosexualité au travail*
2. *Pensez-vous qu'au sein de votre milieu professionnel une personne qui ne cache pas son homosexualité risque de nuire à sa carrière ?*

1.3. DISCRIMINATION DU LANGAGE À L'ÉGARD DES HOMOSEXUEL-LE-S

Utiliser des mots péjoratifs ou faire des blagues sur les homosexuel-le-s peuvent créer un sentiment de mal-être chez les homosexuel-le-s qui ont déjà fait leur coming-out ou un sentiment de rejet pour ceux/celles qui n'osent pas dévoiler leur homosexualité. Les questions suivantes permettront de cerner concrètement l'environnement de travail dans lequel vivent les homosexuel-le-s :

1. *Entendez-vous des blagues sur les homosexuel-le-s dans votre milieu professionnel ? Si oui, est-ce à votre égard ?*
2. *Vos collègues utilisent-ils des mots tels que « pédé », « gouine », « camionneuse », « tapette », « tantouze », « folle » ... pour désigner les homosexuel-le-s ? Si oui, est-ce à votre égard ?*

2. TEST DU QUESTIONNAIRE ET QUESTIONNAIRE DÉFINITIF

Chacun des items du questionnaire définitif a été présenté et justifié ci-dessus. Nous rappelons que chaque version linguistique du questionnaire a été testé auprès d'un échantillon de 25 personnes composé de 11 femmes et 13 hommes (14 néerlandophones et 11 francophones) âgés de 25 à 65 ans et répartis de la manière suivante : 8 fonctionnaires fédéraux du SPF P&O (tous niveaux compris), 8 membres d'associations de gays et de lesbiennes (bruxelloises, wallonnes et flamandes), 1 membre d'un syndicat ainsi que 8 experts en homophobie et /ou en discrimination⁷⁸.

Cet échantillon s'est voulu diversifié à tous points de vue : âge, sexe, aire, géographique, diplôme, connaissance ou non du thème de l'homosexualité, etc.

Après avoir pris en compte l'avis et les remarques de nos répondants lors du test de notre questionnaire, nous avons corrigé la formulation de certains de nos items ou remplacé d'autres qui s'avéraient être non pertinents selon nos interviewé-e-s.

3. INTITULÉ DU QUESTIONNAIRE

Pour éviter le rejet a priori de l'enquête, nous avons décidé d'intituler notre questionnaire de manière suivante : « Questionnaire sur les représentations sociales et sexuelles dans le cadre du bien-être au travail ». Cet intitulé nous permet de ne pas utiliser les mots 'homosexualité' et 'discrimination' qui, d'une part risqueraient de déplaire à certains répondants et d'autre part, seraient à la base d'un préjugé implicite sur l'environnement de travail au sein de la fonction publique. Dans la même idée, le questionnaire est d'ailleurs introduit par des questions ne concernant pas directement la discrimination sur base de l'orientation sexuelle.

4. DIFFUSION DU QUESTIONNAIRE

4.1. SÉLECTION DES SPF

Cinq Services Publics Fédéraux ont été choisis pour cette recherche exploratoire : SPF Personnel et Organisation, SPF Finances, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement et au Ministère de la Défense.

Les variables suivantes ont guidé la sélection des cinq SPF mentionnés :

- **l'âge** : à la lumière de l'âge, il a été choisi de sélectionner des SPF où la part du personnel âgé de plus de quarante ans est très importante (exemple le Ministère de la Défense où on dénombre en 2006, 80 % de personnes âgées de plus de 40 ans) et d'autres où la part du personnel âgé de moins de quarante ans est plus importante (exemple le SPF P&O où en 2006, 41 % des personnes sont âgées de moins de 40 ans) ;

⁷⁸ Voir annexe 6 : « Remarques pré-test : répondants francophones et néerlandophones ».

- **le sexe** : sous l'angle du genre, il a été choisi de sélectionner des SPF de nature mixte (exemple : le SPF Emploi où on dénombre en 2006, 46% d'hommes contre 54% de femmes ou encore le SPF Finances où on dénombre en 2006, 47 % d'hommes contre 53 % de femmes)
- **secteur à dominance masculine ou féminine** : service masculinisé (exemple le Ministère de la Défense où on dénombre en 2006, 58 % d'hommes contre 42 % de femmes) ou plutôt féminisée (exemple le SPF Santé publique où on dénombre en 2006, 39 % d'hommes contre 61 % de femmes ; le SPF P&O où on dénombre en 2006, 60 % de femmes contre 40 % d'hommes).

4.2. RÉSISTANCES À LA DIFFUSION DU QUESTIONNAIRE

Le SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, le SPF Personnel et Organisation et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ont accepté de participer à la diffusion du questionnaire auprès des travailleurs de leur département. Le Ministère de la Défense et le SPF Finances ont refusé de participer à cette recherche exploratoire et ce malgré l'insistance du Ministre de la Fonction publique et l'Égalité des Chances. Pourtant, les responsables de ces entités sont signataires de la Charte fédérale de la Diversité par laquelle ils se sont engagés à « exclure toute forme de discrimination fondée notamment sur le sexe, la prétendue race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, la langue, la conviction religieuse ou philosophique, la fortune, la naissance, un handicap ou une caractéristique physique, l'état de santé actuel ou futur, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil ou la situation familiale, ainsi qu'à respecter et promouvoir l'application de ce principe de non-discrimination tant dans les relations avec les citoyens qu'à tous les niveaux de l'organisation ».

4.3. MOYEN DE DIFFUSION

Informatisé par le logiciel « Professionnal Quest », le questionnaire final a été envoyé à tout le personnel de tous les niveaux des 3 SPF qui ont accepté de participer à la recherche.

A chaque SPF, il a été demandé d'envoyer un mail dans les deux langues nationales aux « All Users » via le système mail de l'intranet. Pour donner plus de poids au mail, il a été demandé que ce mail soit envoyé de l'adresse du Président du Comité de Direction du SPF. Le mail reçu, la personne avait la liberté ou non d'y répondre. S'il décidait de participer, il lui suffisait de cliquer sur un lien mentionné dans le mail et il arrivait directement sur le questionnaire hébergé sur le site de l'UCL. Le message précisait que les données collectées seraient traitées de manière totalement confidentielle. Il a aussi été demandé aux SPF d'envoyer un mail de rappel afin d'augmenter le taux de réponses.

4.4. RÉSISTANCE À LA DIFFUSION VIA L'ADRESSE MAIL DU PRÉSIDENT

Sur les 3 Présidents de Comité de Direction, deux ont accepté de signer le mail demandant aux membres du personnel de répondre au questionnaire. Un seul d'entre eux -soit le SPF Santé publique- a accepté que le mail soit envoyé de l'adresse du Président du Comité de direction. Au SPF Personnel et Organisation, en raison du départ du Président de Direction, le mail est parti de la Direction Générale de la Communication à la signature de la Cellule Diversité du SPF. Pourtant, ces différents SPF s'étaient tous engagés, en signant la Charte de la diversité, à « Communiquer à leurs collaborateurs l'engagement en faveur de la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de diversité et les informer des résultats des actions menées ».

Concernant le rappel demandé, celui-ci n'a pas été diffusé au sein du SPF Emploi.

4.5. RÉPERCUSSIONS DES RÉSISTANCES SUR LES RÉSULTATS

Le fait que deux SPF ont refusé de participer à la diffusion du questionnaire risque d'apporter un biais dans la représentation des répondants. En effet, ce sont les SPF dans lesquels le personnel est majoritairement plus jeune et plus féminin qui ont participé à la recherche.

De plus, se priver du SPF Finances, cela signifie aussi se priver d'une diffusion du questionnaire en dehors de Bruxelles et donc de résultats « nationaux » sur base du lieu de travail du répondant.

D'autre part, le fait que les mails n'ont pas été envoyés de l'adresse mail du Président du Comité de direction et qu'un rappel n'a pas pu être fait dans tous les SPF entraîne des taux de réponses forts différents entre SPF ce qui influence aussi la représentation des répondants.

4.6. BIAIS DUS À LA MÉTHODOLOGIE

La méthode utilisée pour la diffusion du questionnaire repose sur 2 principes de base :

- l'acceptation volontaire de participation à l'enquête
- l'envoi du questionnaire par mail

On va le constater ci-après, cette manière de faire introduit des biais dans les résultats. En effet, certains SPF ont refusé de participer à la recherche, privant les chercheurs d'une large diffusion dans tout le pays.

De même, seules les personnes acceptant de répondre à l'enquête ont donné leur avis. La pensée des « réfractaires » restera dans l'ombre...

D'autre part, seules les personnes disposant d'une adresse mail personnelle ont pu participer à l'enquête. Or, il se fait que ce sont surtout les membres du personnel de niveau D qui ne jouissent pas d'e-mail privé.

RESULTATS DE L'ANALYSE QUANTITATIVE

La manipulation de nos données quantitatives et les analyses statistiques ont été réalisées à l'aide du logiciel SPSS version 12.00.

Les résultats de l'analyse quantitative se résument en quatre sections :

- la première section présentera le profil des répondants ainsi que leur représentativité au sein des 3 SPF participants ;
- la seconde section mesurera le score de l'homophobie à l'aide de l'échelle d'attitudes, c'est-à-dire la présence de stéréotypes et préjugés à l'égard des gays et des lesbiennes au sein de la fonction publique ;
- la troisième section évaluera la difficulté des agents homosexuel-le-s de dévoiler leur homosexualité à leur direction ou à leurs collègues ;
- la dernière section mettra en lumière les usages de langage (blagues et mots péjoratifs) usités au sein de la fonction publique pour parler les homosexuel-le-s en général et finalement mesurera l'existence ou non de réelle discrimination du langage à leur égard des agents gays et lesbiennes.

1. TAUX DE RÉPONSE PAR SPF

Tableau 1 : taux de réponse par SPF

SPF/SEXE	Population totale	Répondants	%
SPF Santé	1487	422	28%
SPF Emploi	1467	225	15%
SPF P&O	529	179	34%
SR	0	27	0%
Total	3483	853	24%

Le tableau ci-après montre un taux de réponse très différent par SPF :

- Au SPF P&O, plus d'une personne sur trois a pris la peine de répondre à l'enquête et ce malgré le fait que le mail émanait simplement de la direction générale de la Communication. La présence d'une Cellule diversité au sein du SPF, le soutien du Président du Comité de direction sortant et une forte sensibilisation de l'ensemble des travailleurs de ce SPF à la diversité sont sans conteste des facteurs ayant pu influencer le taux de réponse.
- Au SPF Santé, le mail concernant cette enquête est parti avec le total soutien du président du Comité de direction. Plus d'une personne sur quatre a accepté de répondre au questionnaire.
- Enfin, le SPF Emploi se montre le moins engagé à faire face à l'enquête avec seulement 15% de taux de réponse.

2. PROFIL DES PARTICIPANTS

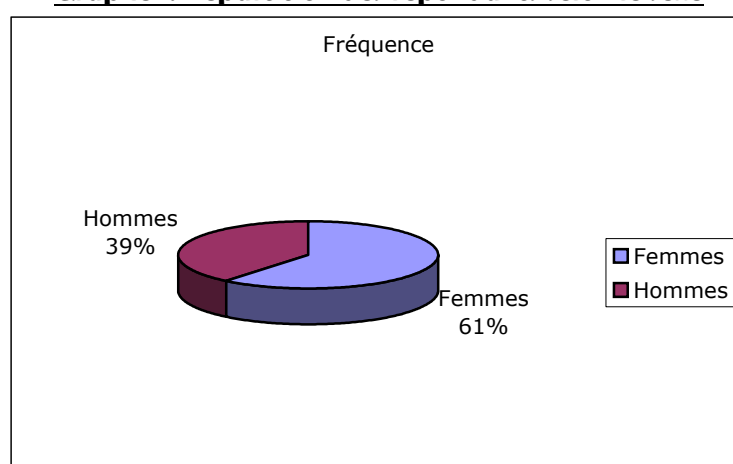
Dans cette rubrique, nous proposons d'analyser chaque variable indépendante afin de pouvoir dresser un profil du répondant. 853 personnes ont accepté de répondre au questionnaire diffusé dans 3 SPF. Voici, pas à pas, le profil de ces répondants.

2.1. VARIABLES IDENTITAIRES

2.1.1. Variables sociodémographiques

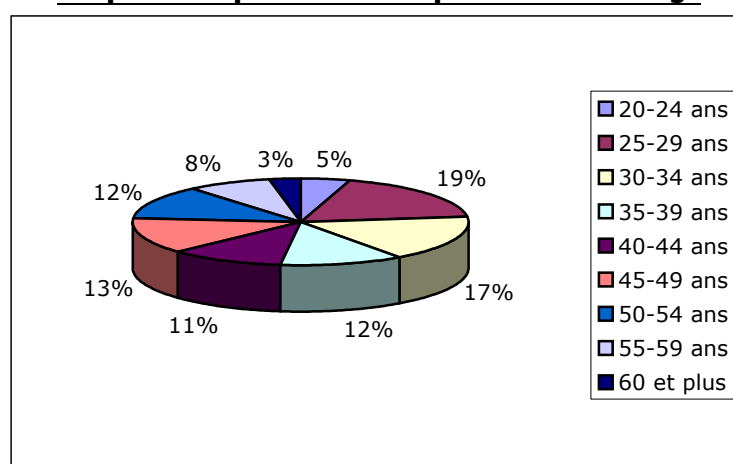
Sexe, Age, Diplôme, Niveau

Graphet : Répartition des répondants selon le sexe



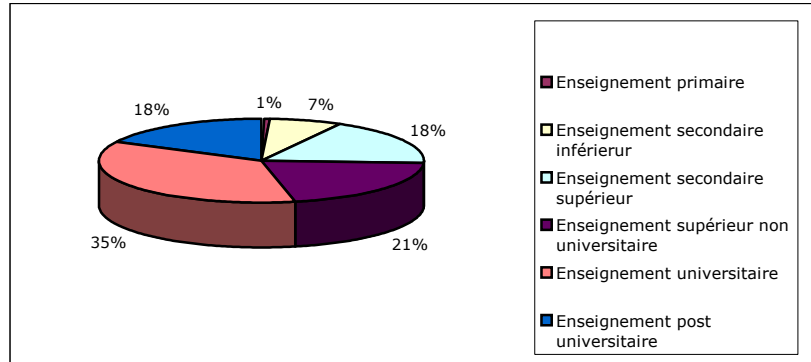
Une majorité de femmes ont répondu au questionnaire (avec 61%). Cela peut être expliqué par la plus grande présence des agents féminins dans les 3 SPF qui ont participé à l'enquête.

Graph 2 : Répartition des répondants selon l'âge



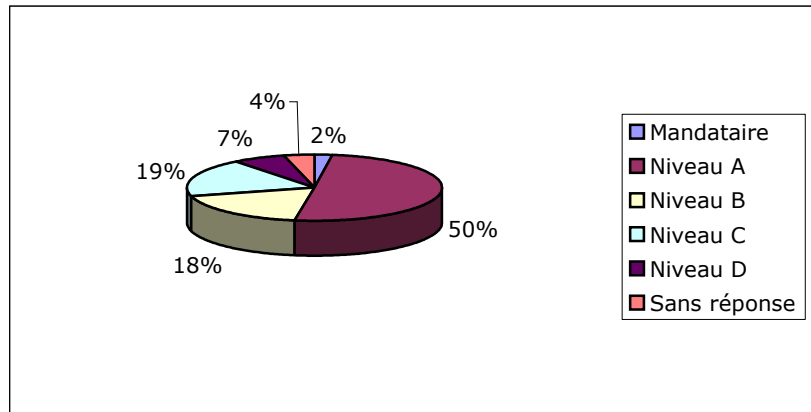
52% des répondants ont moins de 40 ans. Les classes d'âge les plus représentées sont les 25-29 ans et les 30-34 ans ; elles totalisent 36% des répondants. Les personnes de plus de 50 ans ne représentent que 23% des répondants.

Graphe 3 : Répartition des répondants selon le diplôme le plus élevé



La majorité des répondants (53%) ont une formation universitaire voire post-universitaire. Seulement 8% n'ont pas de diplôme ou ont un diplôme de l'enseignement primaire.

Graphe 4 : Répartition des répondants selon le niveau dans la hiérarchie

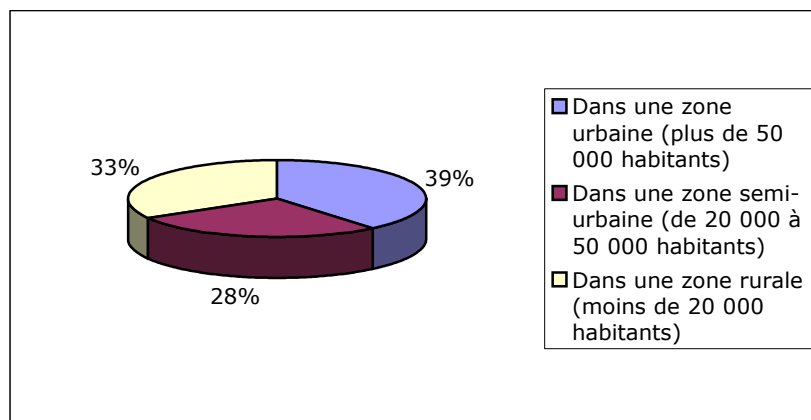


La moitié des répondants sont de niveau A. 2% des répondants ont une fonction à mandat.

On remarquera la faible présence des niveaux D (7%).

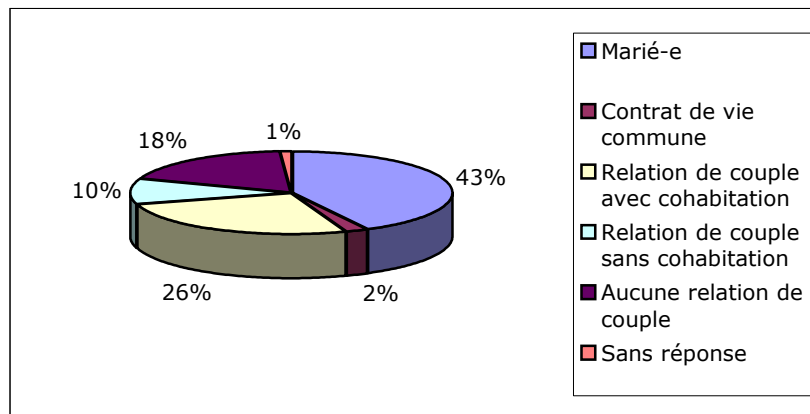
Lieu de vie, Situation de couple, Présence d'enfants, Groupe Linguistique

Graphe 5 : Répartition des répondants selon le lieu de vie



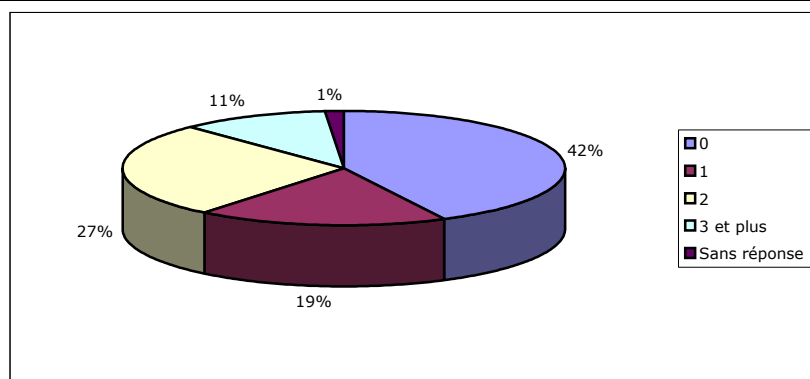
Les répondants vivent davantage dans des zones urbanisées (39%) que rurales (28%). 33% des répondants vivent dans des zones semi urbaines.

Graphe 6 : Répartition des répondants selon la situation de couple



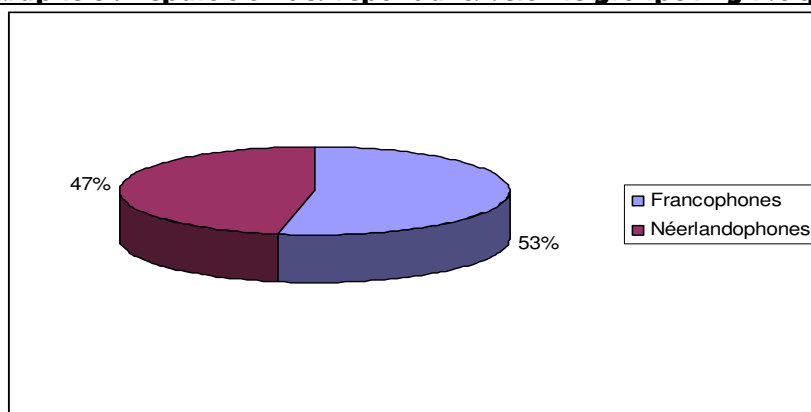
La majorité des répondants sont mariés (43%) ou vivent avec une compagne ou un compagnon (28%). 69% des répondants donc vivent en couple. 18% se disent célibataires.

Graphe 7 : Répartition des répondants selon la situation parentale



57% des répondants ont un ou plusieurs enfants. 42% n'ont pas d'enfants.

Graphe 8 : Répartition des répondants selon le groupe linguistique

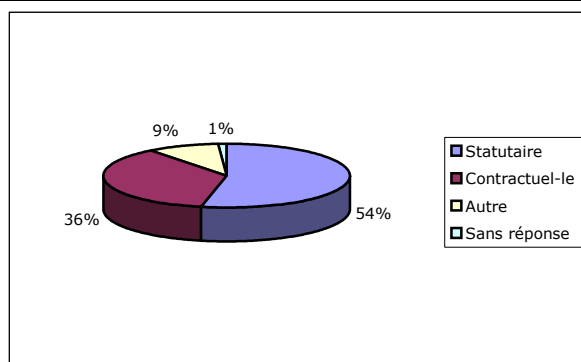


Les Francophones ont été plus nombreux à répondre que les Néerlandophones.

2.1.2. Variables socioprofessionnelles

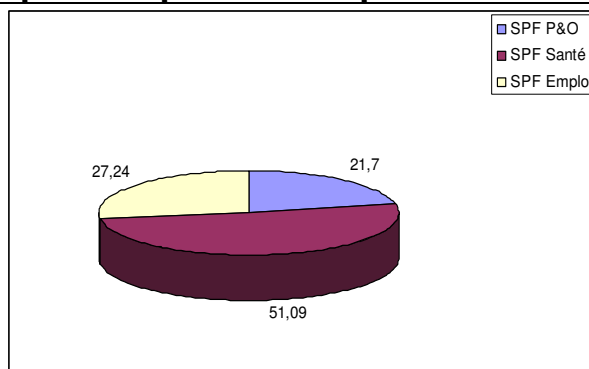
Statut, SPF

Graphe 9 : Répartition des répondants selon le statut



Avec 54%, la majorité des répondants sont des fonctionnaires statutaires contre 45% de contractuels ou autre.

Graphe 10 : Répartition des répondants selon le SPF

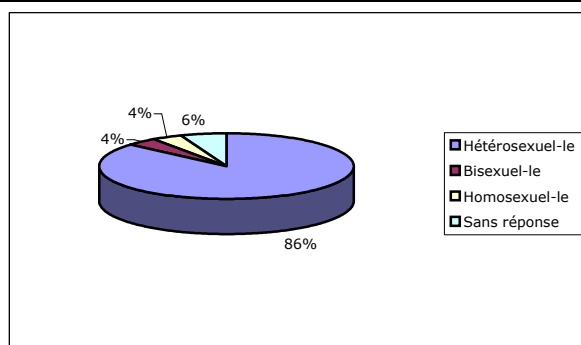


Plus de 51% des répondants travaillent au SPF Santé. L'autre moitié des participants se distribuent équitable entre le SPF P&O (27%) et le SPF Emploi (22%). Comme nous le verrons dans la suite du rapport, la représentativité pose problème.

2.1.3. Autres variables

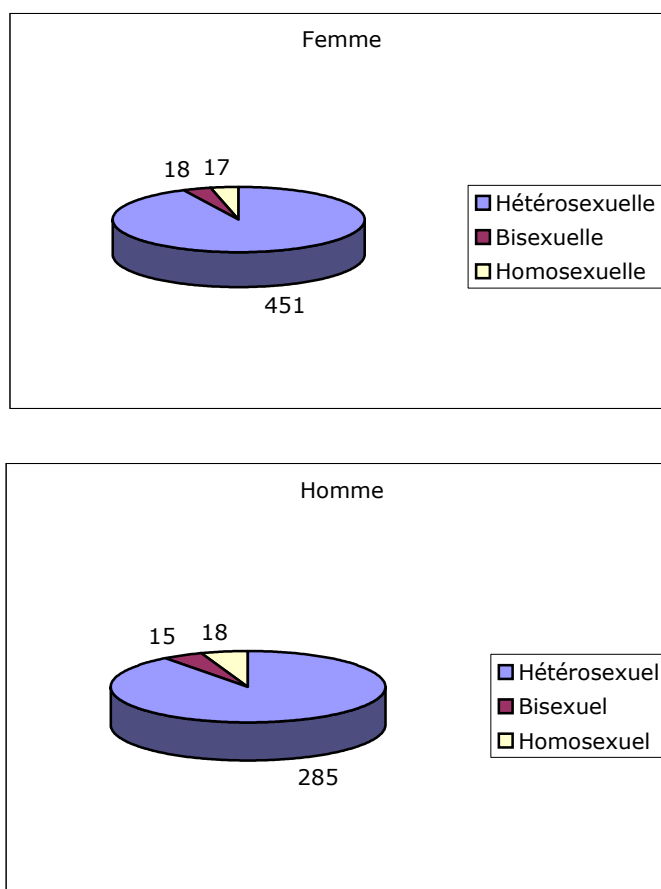
Orientation sexuelle, Connaissance d'homosexuel-le-s

Graphe 11 : Répartition des répondants selon l'orientation sexuelle



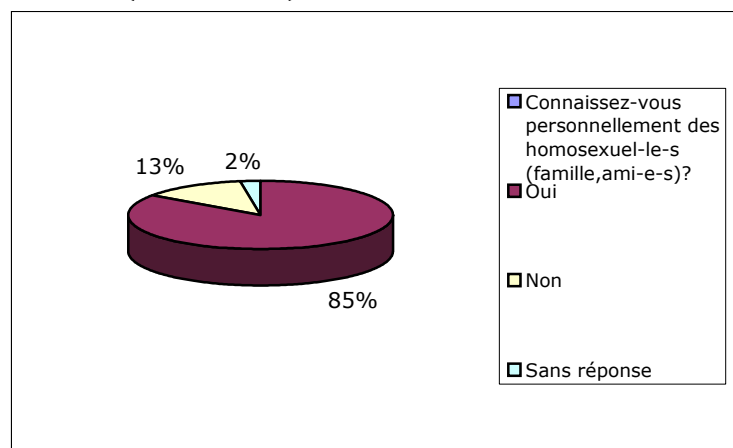
86% des répondants sont hétérosexuels. 8% soit 68 personnes des répondants ne le sont pas. 4% sont homosexuels et 4% bisexuels. 6% ne répondent pas à la question.

Graphe 12 : Présence des gays et des lesbiennes parmi les répondants



Parmi les répondants, on peut dénombrer 18 gays (soit 5.7% des hommes) et 17 lesbiennes (soit 3.5% des femmes) ; 33 bisexuel-le-s dont 18 femmes (3.7% des femmes) et 15 hommes (4.7% des hommes).

Graphe 13 : Répartition des répondants selon la relation (famille/ami) avec des homosexuel-le-s



Seulement 13% des répondants n'ont pas de contact personnel et proche avec des personnes homosexuelles.

2.2. REPRÉSENTATIVITÉ DES RÉPONDANTS PAR RAPPORT À L'UNIVERS DES 3 SPF

853 personnes ont accepté de répondre au questionnaire envoyé dans les 3 SPF qui ont accepté de participer à cette enquête. 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. On retrouve 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.

2.2.1. Représentativité selon le sexe

Tableau 2 : Représentation des répondants selon le sexe par rapport à la population des 3 SPF

SPF/SEXE	Homme	Femme	Total
SPF Santé	579	908	1487
SPF Emploi	671	796	1467
SPF P&O	213	316	529
Total 3SPF	1463	2020	3483
% 3 SPF	42%	58%	
Total Quest%	39%	61%	

Les 3 SPF ont un personnel majoritairement féminin. La représentativité des répondants selon le sexe est correcte.

2.2.2. Représentativité selon le niveau hiérarchique

Tableau 3 : Représentation des répondants selon le niveau hiérarchique par rapport à la population des 3 SPF

SPF/NIVEAU	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	SR	Total
SPF Santé	679	124	326	358		1487
SPF Emploi	447	362	293	365		1467
SPF P&O	233	87	128	81		529
Total 3SPF	1359	573	747	804		3483
% 3SPF	39%	16%	21%	23%		100%
Total quest%	52%	19%	19%	7%	3%	100%

Les répondants de niveaux A (comprenant les niveaux A et les mandataires) sont proportionnellement plus nombreux que dans la population de référence. On constatera aussi la très faible représentation des niveaux D. Ceci est dû en grande partie au fait que les niveaux D ne jouissent pas d'une adresse mail personnelle.

2.2.3. Représentativité selon le statut

Tableau 4 : représentativité des répondants selon le statut

SPF/STATUT	Statutaire	Contractuel	Autre	Sans réponse	Total
SPF Santé	828	659	0		1487
SPF Emploi	1066	394	7		1467
SPF P&O	374	143	12		529
Total 3SPF	2268	1196	19		3483
% 3SPF	65%	34%	1%		100%
Total Quest %	54%	36%	9%	1%	100%

La catégorie « autre » est sur représentée dans l'échantillon. Cette différence provient de la difficulté de certains répondants à se définir dans les catégories proposées.

2.2.4. Représentativité selon l'âge

Tableau 5 : représentativité des répondants selon l'âge

SPF/AGE	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+	Total
SPF Santé	30	164	178	164	173	223	200	243	112	1487
SPF Emploi	13	91	127	148	173	227	285	272	131	1467
SPFP&O	7	54	84	62	61	69	78	79	35	529
Total 3SPF	50	309	389	374	407	519	563	594	278	3483
% 3SPF	1%	9%	11%	11%	12%	15%	16%	17%	8%	100%
Total quest %	5%	18%	17%	12%	11%	13%	12%	8%	3%	100%

Les jeunes de 25 à 34 ont répondu proportionnellement plus nombreux. En revanche, les plus de 50 ans ont été moins nombreux à se manifester. Cette constatation risque d'apporter un biais dans les résultats.

3. BAROMÈTRE DE L'HOMOPHOBIE

Afin de déterminer le degré d'homophobie de l'environnement de travail des agents homosexuel-le-s au sein de la Fonction Publique, trois étapes ont été suivies. Chaque étape se réfère à un processus de discrimination bien particulier et déterminera les relations entre les collègues hétérosexuel-le-s et homosexuel-le-s :

- 1) la création d'une échelle de l'homophobie composée des stéréotypes et préjugés à l'égard des gays et des lesbiennes ;
- 2) la difficulté pour les homosexuel-le-s de faire leur coming-out ;
- 3) les usages de langage à propos des homosexuel-le-s (tels que les blagues ou les insultes).

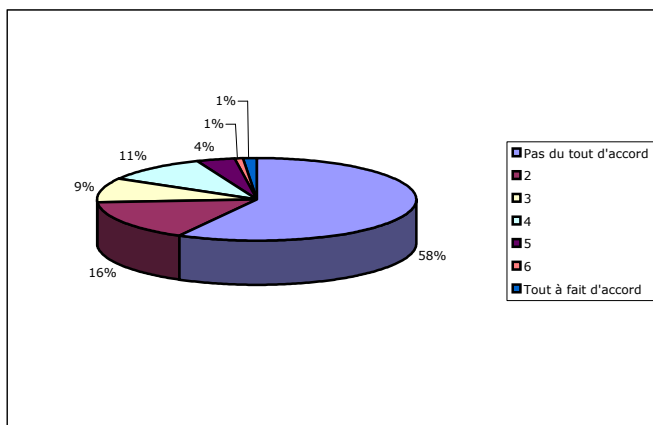
Le but de cette recherche étant la lutte contre une « éventuelle » homophobie, l'échelle d'attitudes permettra, de plus, de cerner les caractéristiques des groupes cibles considérés comme des agents ayant un risque d'être « davantage homophobes ».

3.1. ECHELLE D'ATTITUDES

3.1.1. Analyses descriptives : 10 stéréotypes et préjugés

Les homosexuels ont une vie plus facile car sans responsabilité familiale

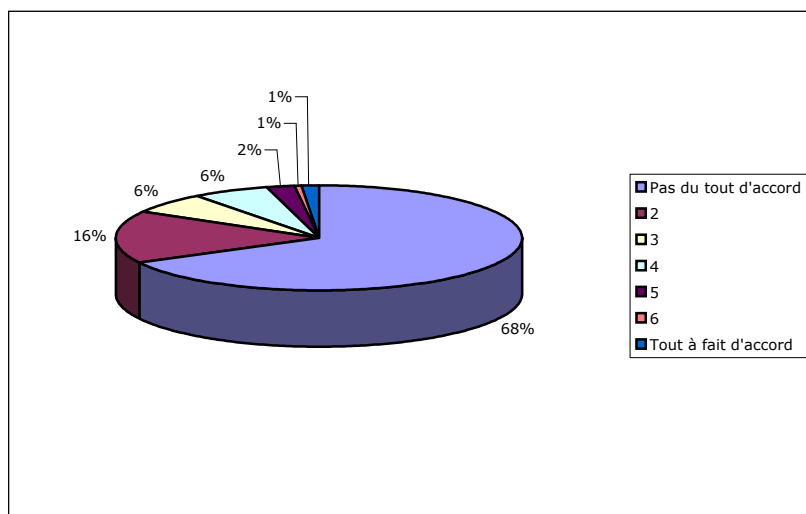
Graphe 14 : Répartition des répondants à la Q3
« Les homosexuels ont une vie plus facile car sans responsabilité familiale »



Par cette question, nous avons voulu mesurer la pensée hétérosexuelle qui nie l'homoparentalité comme la possibilité pour les homosexuels de créer une famille. 58% des répondants se déclarent totalement opposés à cette affirmation qui sous entend que les gays n'ont pas de responsabilité familiale contre 1% de tout à fait d'accord.

Les lesbiennes sont homosexuelles car elles ont eu de mauvaises expériences avec les hommes

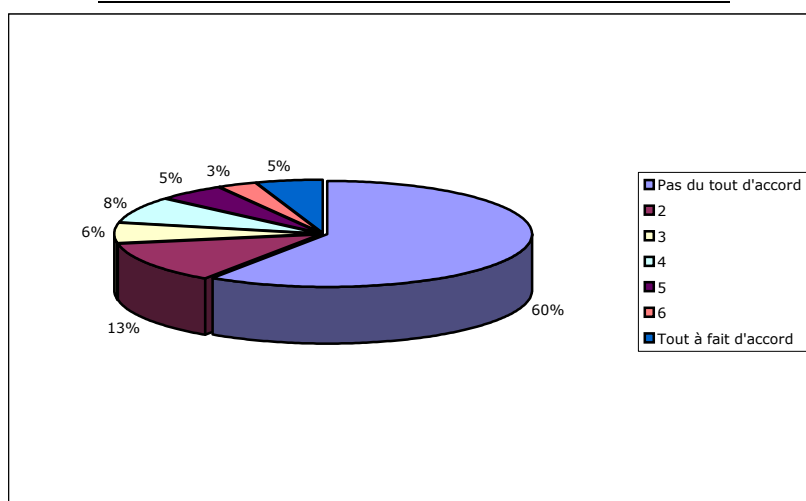
Graphe 15 : Répartition des répondants à la Q4 « Les lesbiennes sont homosexuelles car elles ont eu de mauvaises expériences avec les hommes »



68% des répondants se situent sur la position « pas du tout d'accord ». Ce taux très élevé montre que le préjugé selon lequel les femmes deviennent homosexuelles car elles n'ont pas connu de relation hétérosexuelle satisfaisante est bien déconstruit dans l'esprit des participants.

L'homosexualité masculine est contre-nature

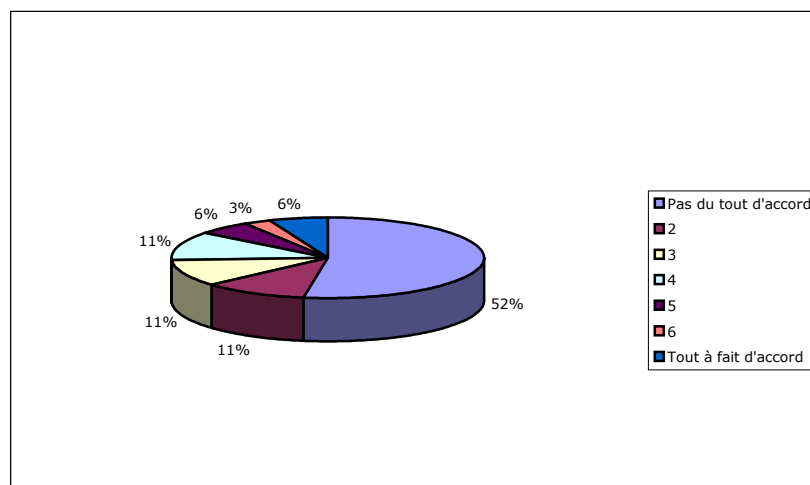
Graphe 16 : Répartition des répondants à la Q5 « L'homosexualité masculine est contre-nature »



Tout comme le préjugé précédent, nous remarquons que 60% des répondants ont dépassé l'idée selon laquelle l'homosexualité est déviante. 13% des répondants (positions 5, 6, 7) considèrent encore que l'homosexualité entre deux hommes est contre-nature.

Une lesbienne qui parle de sa vie sentimentale au travail m'indispose

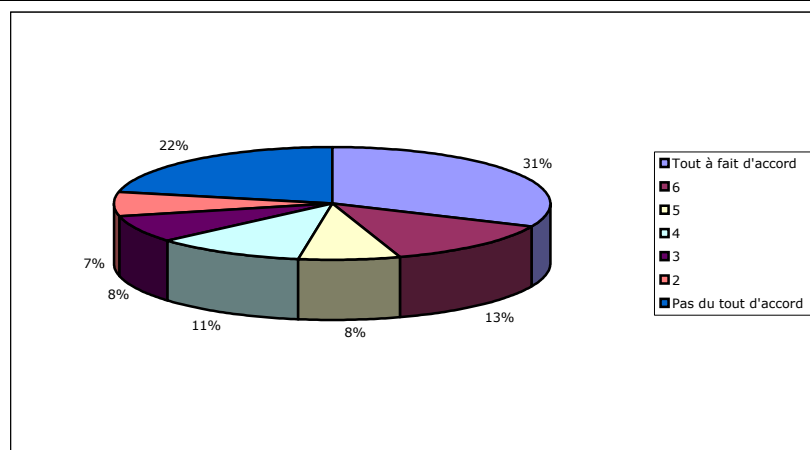
Graphe 17 : Répartition des répondants à la Q6
« Une lesbienne qui parle de sa vie sentimentale au travail m'indispose »



La moitié des répondants déclarent qu'une collègue homosexuelle parlant de sa vie sentimentale sur le lieu de travail ne les dérange pas. Nous avons voulu ainsi mesurer la tolérance envers l'homosexualité quand la sphère privée se mêle à la vie professionnelle. Remarquons toutefois que 15% (positions 5-6-7) des répondants sont indisposés lorsqu'une lesbienne parle de sa la vie sentimentale au bureau.

Je me sentirais tout à fait à l'aise si le professeur de mon fils était gay

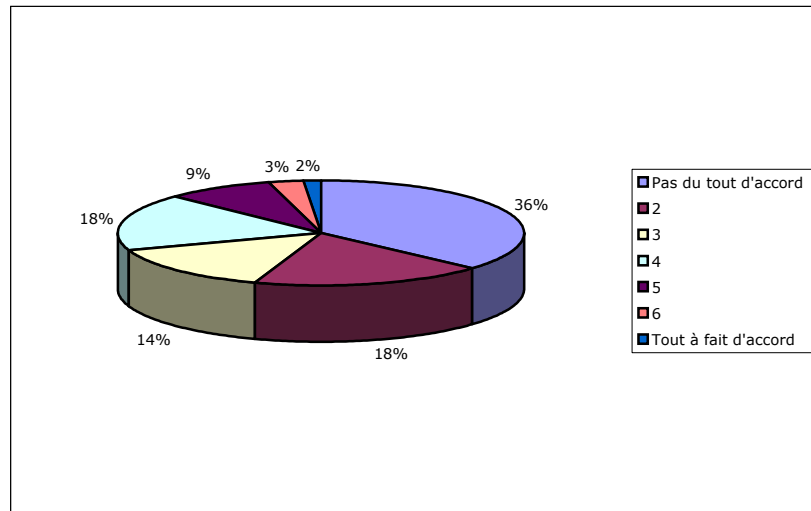
Graphe 18 : Répartition des répondants à la Q7
« Je me sentirais tout à fait à l'aise si le professeur de mon fils était gay »



37% des répondants (les positions 1,2 et 3) ne se sentiraient pas à l'aise si le professeur de leur fils était gay. Cela montre que l'on accepte encore difficilement la présence d'homosexuels dans des fonctions où les contacts avec des enfants ou des adolescents sont fréquents. L'implication personnelle découlant de cet item rend les réponses beaucoup plus dispersées dans les différentes positions et prouve que les participants sont beaucoup plus sensibles lorsqu'ils sont directement concernés.

Les lesbiennes ont une allure masculine

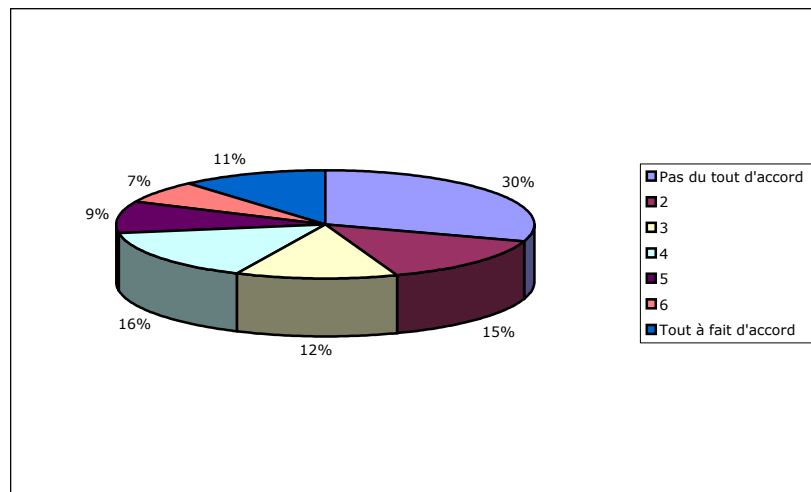
**Graphe 19 : Répartition des répondants à la Q8
«Les lesbiennes ont une allure masculine »**



Cet item nous permet de cerner l'opinion qu'ont les participants de la transgression du genre par les homosexuelles. Tel qu'il est montré ci-dessus, 68% (positions 1-2-3) des répondants trouvent que le stéréotype de la lesbienne masculine est dépassé.

Le couple gay ne constitue pas un bon modèle parental

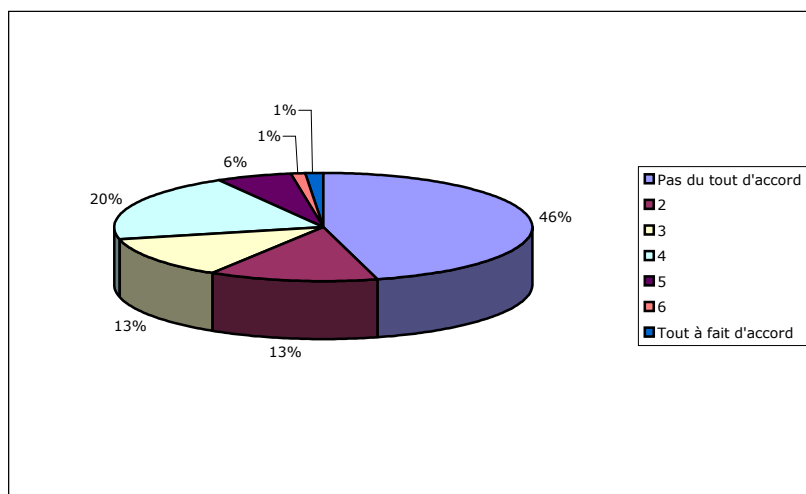
**Graphe 20 : Répartition des répondants à la Q9
« Le couple gay ne constitue pas un bon modèle parental »**



Une personne sur quatre pense que le couple gay ne constitue pas un bon modèle parental (27% en positions 5-6-7). 30% se dit totalement en désaccord avec cette affirmation et 16% n'ont pas d'avis sur la question. Ce préjugé laisse penser que, pour les répondants, le couple parental doit être composé de deux personnes de sexe différent.

Les lesbiennes ont un caractère dominant

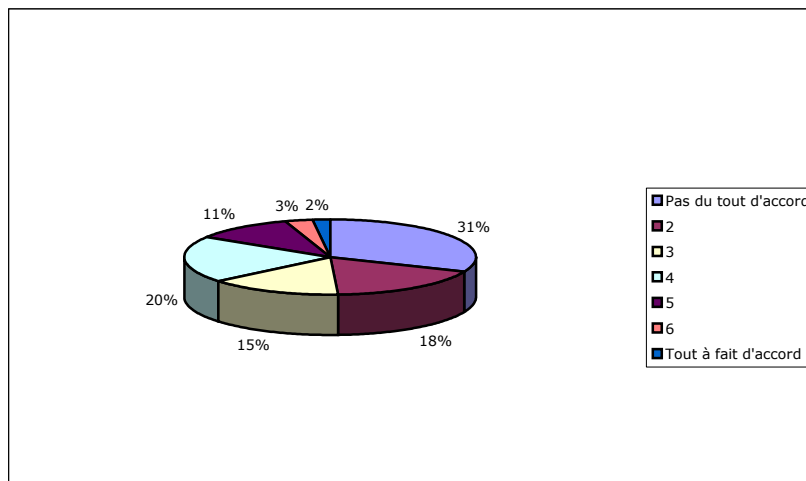
**Graphe 21 : Répartition des répondants à la Q10
« Les lesbiennes ont un caractère dominant »**



Le stéréotype selon lequel les lesbiennes sont des femmes plus dominantes, et parallèlement plus indépendantes et autoritaires que les hétérosexuelles, semble être une idée révolue pour la grande majorité (71% - position 5-6-7). 20% prennent une position médiane vis-à-vis de cette question.

Les gays ont de très nombreux partenaires sexuels

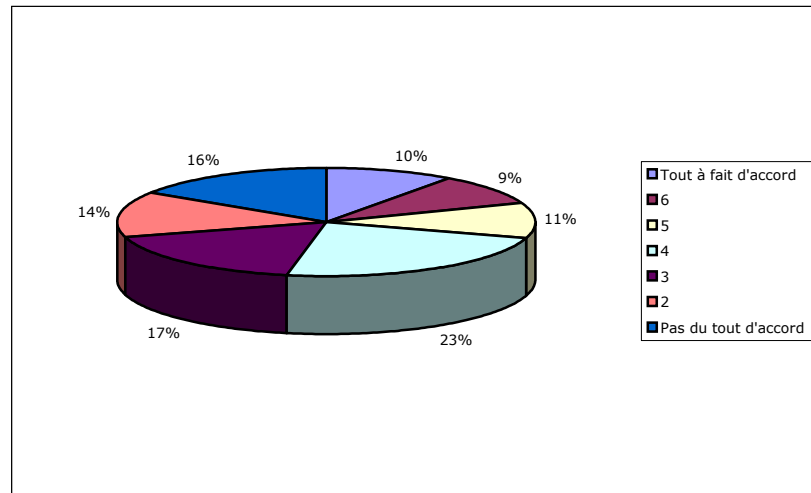
**Graphe 22 : Répartition des répondants à la Q11
« Les gays ont de très nombreux partenaires sexuels »**



L'affirmation de l'hypersexualisation de la vie des homosexuels est rejeté par 63% des participants (positions 1, 2, 3). 20% d'entre eux ont décidé de ne pas se prononcer (ni totalement d'accord ni pas du tout d'accord) et seulement 2% sont totalement d'accord. Cela signifie que le stéréotype qui tend à réduire la vie des gays à leur sexualité n'est pas -ou plus- d'actualité parmi nos répondants.

Si ma fille était lesbienne, j'en parlerais avec plaisir avec mes collègues

Graphe 23 : Répartition des répondants à la Q12
« Si ma fille était lesbienne, j'en parlerais avec plaisir avec mes collègues »

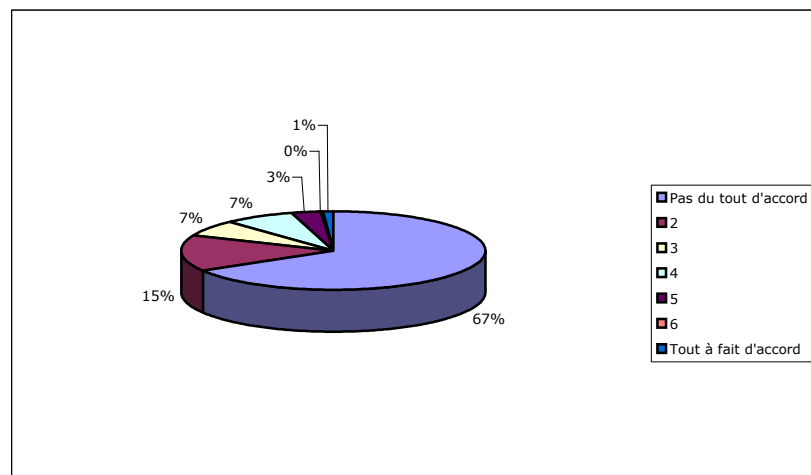


Cette question a une dispersion des fréquences assez surprenante. Nous constatons directement que 23% des répondants ont un avis mitigé à ce sujet (position 4). 10% ne parlerait pas du tout avec plaisir de l'homosexualité de leur fille avec leurs collègues contre 16% qui affirment que cela ne dérangerait absolument pas. Cette question a été volontairement posée pour mesurer les projections parentales hétérosexuelles et l'acceptation de l'homosexualité de leurs enfants face aux regards d'autrui.

Notons que deux items liés au genre ont été également introduites dans le questionnaire pour familiariser les répondants au système de réponse.

Les femmes n'aiment pas prendre des responsabilités professionnelles

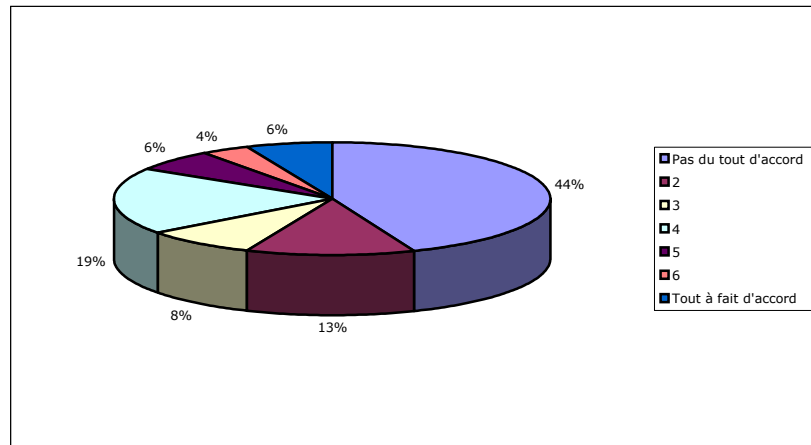
Graphe 24 : Répartition des répondants à la Q1
« Les femmes n'aiment pas prendre des responsabilités professionnelles »



67% des répondants ne sont pas du tout d'accord avec cette affirmation contre seulement 1% de tout à fait d'accord.

Je préfère avoir un homme comme supérieur hiérarchique

**Graph 25 : Répartition des répondants à la Q2
« Je préfère avoir un homme comme supérieur hiérarchique »**



19% des répondants ne sont ni en accord ni en désaccord avec cette question : avoir un homme ou une femme comme supérieur-e hiérarchique semble leur être totalement égal. Par contre, 44% d'entre eux ne sont pas d'accord avec cette affirmation.

3.1.2. Fiabilité de l'échelle d'attitude

Avant d'analyser l'échelle de l'homophobie, nous avons besoin de tester sa fiabilité. L'évaluation de la consistance/cohérence interne de ces 10 items a été effectuée à l'aide du coefficient alpha de Cronbach.

Encadré :

L'alpha de Cronbach évalue l'homogénéité d'un instrument de mesure composé de différents items. S'il s'avère que l'ensemble des items est cohérent, ils devraient tous contribuer à appréhender une même entité (dans notre étude, le niveau d'homophobie des répondants). L'alpha de Cronbach varie entre 0 et 1 et considère qu'un instrument de mesure est homogène lorsque la valeur du coefficient est > 0.60 .

Notre échelle de l'homophobie a un coefficient de Cronbach égal à 0.797. Notre instrument de mesure est donc fiable. Cette analyse de fiabilité nous permet de créer une nouvelle variable que nous appellerons « Homophobie ».

3.1.3. Score moyen de l'homophobie

Tableau 6 : Score moyen de l'homophobie

	N Valide	853
	Valeur manquante	0
Moyenne		27,06
Médiane		26,00
Minimum		10.00
Maximum		70.00

Encadré :

Le score moyen de l'homophobie est la somme des scores de chaque répondant francophone et néerlandophone divisé par le nombre total de participants. Le score moyen se situe entre un minimum 10=pas du tout homophobe à un maximum 70=tout à fait homophobe⁷⁹.

Le tableau montre que le score moyen de l'homophobie pour l'ensemble des participants est de 27,06. Ce score se situe en-de ça du seuil de l'homophobie fixé à >40. On peut donc constater que les stéréotypes et préjugés sont bien déconstruits parmi les répondants. A moins que ces derniers ne se soient sentis obligés de répondre « politiquement correct ». Seule l'analyse qualitative permettra de faire la part des choses.

Tableau 7 : Score moyen de l' « Homophobie envers les gays » et de l' « Homophobie envers les lesbiennes »

Gays	N Valide	853	Lesbiennes	N Valide	853
	Valeur manquante	0		Valeur manquante	0
Moyenne		13,7	Moyenne		13,3
Médiane		13	Médiane		13
Minimum		5	Minimum		5
Maximum		35	Maximum		35

En nous référant à l'échelle de Herek, nous avons basé notre questionnaire sur une différenciation entre les stéréotypes et préjugés envers les gays et envers les lesbiennes. A partir de notre baromètre de l'homophobie, il nous est possible de calculer le score moyen des items liés aux gays ou liés aux lesbiennes. Chaque baromètre contient 5 items et le score moyen varie entre 5 et 35 points (seuil d'homophobie à >20).

Tel qu'il est montré dans les tableaux ci-dessus, les deux scores moyens sont en deçà du seuil de l'homophobie. Notons que nous ne pouvons comparer ces scores moyens étant donné que les stéréotypes et préjugés à l'égard des gays sont différents de ceux envers les lesbiennes.

⁷⁹ Les scores ont été inversés pour les questions 7 et 12.

3.1.4. Vers une échelle d'homophobie moderne

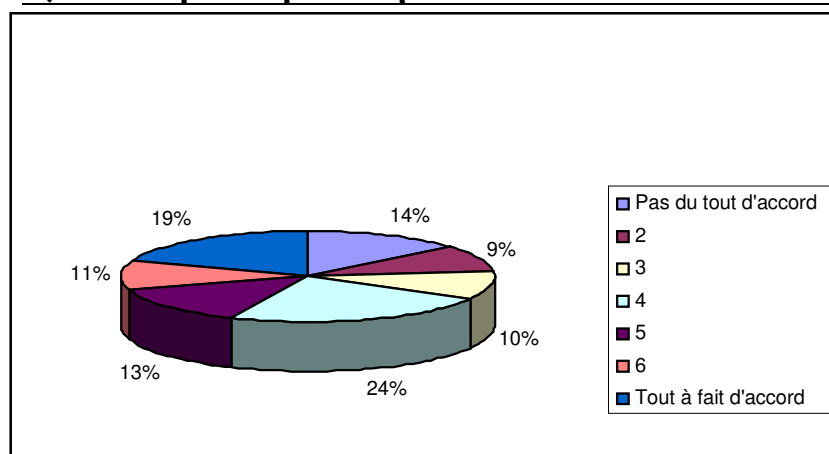
Dans le but de lutter contre une « éventuelle » homophobie au sein de la Fonction Publique, nous avons tout d'abord travaillé sur les images, les stéréotypes que les participants ont de l'homosexualité. Avec un score moyen en-dessous du seuil de l'homophobie, on peut déclarer qu'à première vue les répondants ont soit déconstruit leurs stéréotypes et préjugés à l'encontre des homosexuel-le-s, soit ont répondu politiquement correct. Pourtant, le travail ne s'arrête pas là. Déconstruire les préjugés et les stéréotypes est la première étape vers l'égalité des chances entre hétérosexuel-le-s et homosexuel-le-s.

Une étude néerlandaise sur le thème de l'homophobie au travail a démontré qu'il existe plusieurs formes d'homophobie : une dite « classique » qui comprend les stéréotypes et préjugés (qui correspond à notre échelle d'attitudes) et une autre plus « moderne » qui tolère l'homosexualité à condition que celle-ci ne soit pas trop visible⁸⁰. L'étude montre également que l'homophobie moderne remplace progressivement l'homophobie classique, spécialement sur les lieux de travail.

En élaborant le questionnaire, il semblait pertinent d'évaluer en premier lieu les stéréotypes et préjugés des agents fédéraux avant de passer à des questions plus subtiles pour cerner leurs véritables perceptions des homosexuel-le-s. C'est pour cette raison qu'un item typique de l'homophobie moderne a été ajouté.

Je trouve que l'on porte trop d'attention à l'homosexualité

**Graphe 26 : Répartition des répondants à la Q13
« Je trouve que l'on porte trop d'attention à l'homosexualité »**



Cette question a pour but de mettre l'accent sur l'existence d'une nouvelle forme d'homophobie dite « moderne ». Dans l'homophobie moderne, l'homosexualité n'est plus considérée comme un problème du moment que les homosexuel-le-s restent invisibles dans la société. On retrouve généralement cette nouvelle forme d'homophobie dans le monde du travail. Dans ce graphe, nous remarquons que 43% (positions 5-6-7) trouvent que, effectivement, l'on porte trop d'attention actuellement à l'homosexualité alors que 33% (positions 1-2-3) n'est pas d'accord avec cette affirmation.

⁸⁰ E. Van Wijk, op.cit.

3.1.5. Comparaison des moyennes pour chaque facteur identitaire à risque

Le recours aux procédures statistiques de comparaison des moyennes (Test-T et le Test Anova) ont pour but de mettre en évidence les différences de score moyen de l'homophobie entre deux ou plusieurs groupes d'observations. Ces tests de comparaison ont pour objectif d'identifier les facteurs identitaires à risque afin de pouvoir cerner les groupes cible considérés comme davantage homophobes.

Encadré :

Le Test-T vérifie :

- si la moyenne de la variable dépendante (=variable « Homophobie ») varie selon l'état de la variable explicative (=facteurs identitaires à risque)
- et si la différence des moyennes des deux groupes (ex : sexe) de la variable indépendante est significative⁸¹.

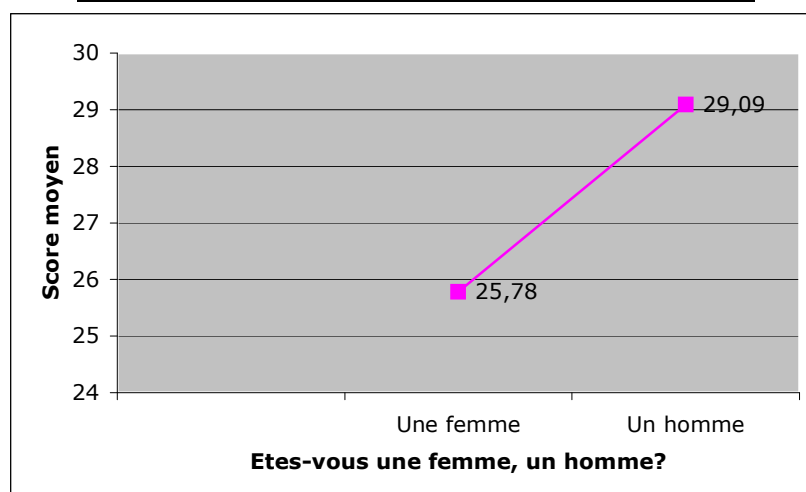
Le Test Anova suit la même logique que le Test-T. Il sera utilisé dans le cas où la variable explicative a plus de deux états (ex : âge).

Notons que nous ne présenterons que les graphes pour qui les variables identitaires ont un coefficient de signification < 0,05. En effet, ce coefficient signifie que seules ces variables ont un impact important sur la manière dont répondent les participants.

3.1.5.1. Variables sociodémographiques

Sexe, Age, Niveau

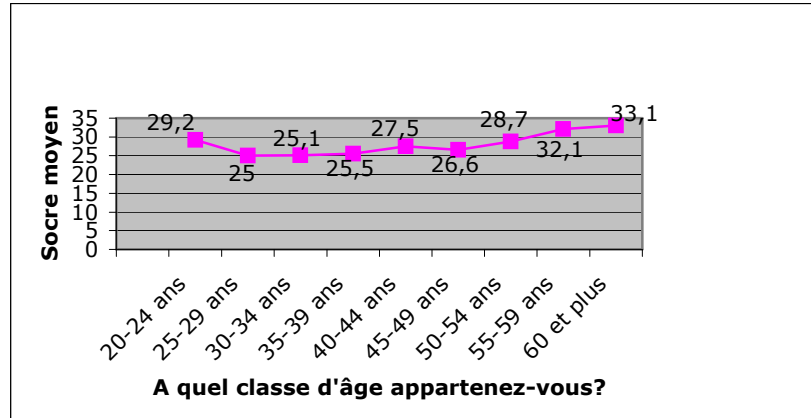
Graphe 27 : Comparaison des scores moyens « sexe »



Il existe une nette différence entre le score moyen d'homophobie des hommes et des femmes : les hommes présentent davantage d'aptitudes à l'homophobie que les femmes ($t(850) = -4,585, p < 0.001$).

⁸¹ La signification doit être < 0,01 pour que la différence puisse être considérée comme significative.

Graphe 28 : Comparaison des scores moyens « classe d'âge »



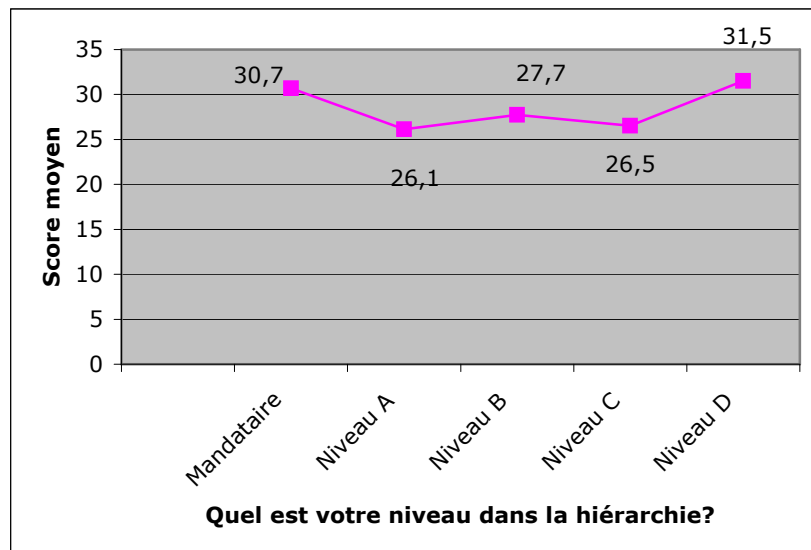
Lorsque le facteur à risque se compose de plus de deux états, il est approprié d'utiliser les tests d'intervalles post hoc pour déterminer les moyennes qui diffèrent. Ayant le choix parmi plusieurs tests post hoc, nous utiliserons celui de Bonferroni.

Encadré :

Le test de Bonferroni consiste à faire des comparaisons en paire entre des sous-groupes de moyennes. Cette méthode s'applique selon que la taille des groupes soit la même ou non⁸².

Le test d'intervalle de Bonferroni nous permet de faire la comparaison des moyennes et révèle que les répondants âgés de 55 à 59 ans sont susceptibles d'être davantage homophobes que ceux âgés entre 25 à 39 ans ($F(8,841)=5.590, p<0.01$).

Graphe 29 : Comparaison des scores moyens « Niveau »



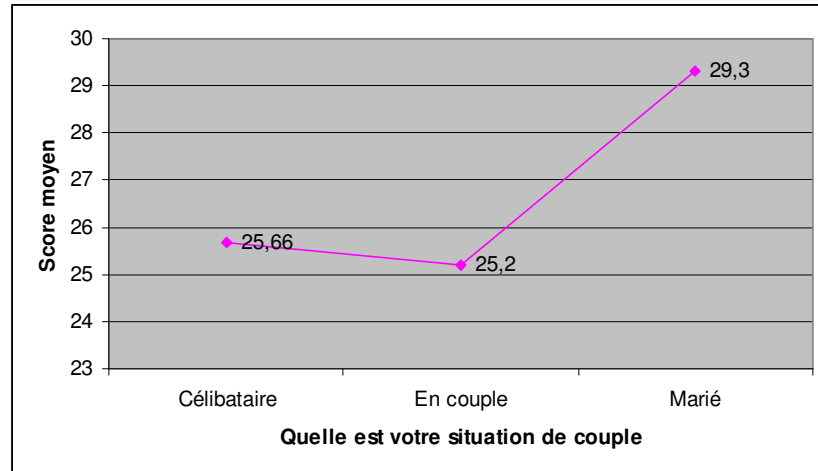
Le test de Bonferroni ne permet que de comparer les scores moyens des niveaux A et D. Nous pouvons dire que les répondants de niveau A ont déconstruits davantage les stéréotypes et préjugés à l'égard des homosexuel-le-s ou ont répondu davantage politiquement correct que les répondants de niveau D ($F(4,816)=4.515, p<0.001$).

⁸² A. Field, *Discovering Statistics Using Spss*, second edition, Sage Publications, London, 2005, p. 339.

3.1.5.2. Situation familiale

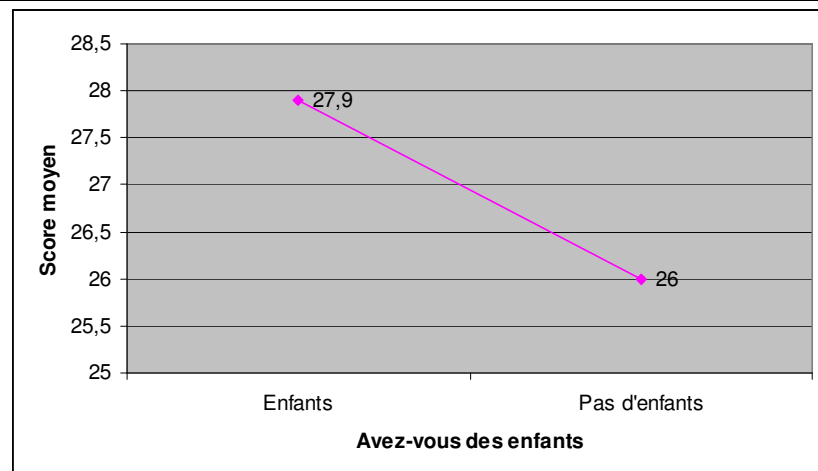
Situation de couple, présence d'enfants

Graph 30 : Comparaison des scores moyens « Situation de couple »



Les répondants en couple ou célibataires se révèlent moins homophobes que les répondants marié-e-s. En effet, le test d'intervalle de Bonferroni permet uniquement de comparer les personnes mariées avec les personnes en couple ou célibataires, mais pas ces deux dernières catégories ensemble ($F(3,840)=10.520$, $p<0.001$).

Graph 31 : Comparaison des scores moyens « Présence d'enfants »

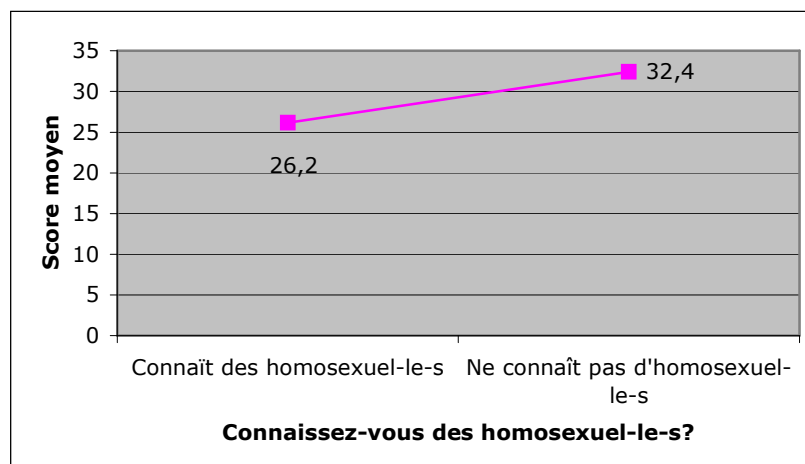


Les participants ayant un enfant ou plus ont tendance à répondre davantage d'une manière plus homophobe que les répondants n'ayant aucun enfant ($t(840)=-2,636$, $p<0.01$).

3.1.5.3. Autres variables

Connaissance des homosexuel-le-s

**Graphe 32 : Comparaison des scores moyens
« Connaître des homosexuel-le-s »**



Ce graphe confirme les études nationales et internationales sur le sujet de l'homophobie. Les personnes qui connaissent des gays ou des lesbiennes de manière proche (amis, famille, collègues) semblent moins propices à présenter des aptitudes homophobes que ceux qui n'ont aucun contact avec des homosexuel-le-s ($t(830)=-6, p<0.001$).

3.1.6. Régression linéaire : facteurs identitaires à risque pouvant générer un comportement homophobe

La régression linéaire est un modèle de prédiction qui permet l'identification des facteurs à risque réellement influents sur le comportement homophobe.

Encadré :

La régression linéaire met en évidence les variables explicatives (facteurs à risque) de la variable à expliquer (ou variable dépendante) parmi un ensemble de variables potentiellement explicatives.

Le poids explicatif de chacun des facteurs à risque est estimé à partir du carré du coefficient de régression (indice Bêta). L'indice Bêta indique le sens et la force de la relation entre la variable explicative et la variable à expliquer. Le coefficient de détermination R^2 indique le pourcentage d'explication de la variable dépendante par l'ensemble des variables explicatives retenues (c'est-à-dire avec une signification $<0,05$). Quant au test de signification, on considère que la relation est significative au seuil de $<0,05$, ce qui signifie que la relation est fiable à 95%.

Tableau 8 : Régression linéaire

Facteurs à risque sociodémographiques			Bêta standardisé	Signification
	Sexe		0,152	0
	Classe d'âge		0,13	0
	Niveau		0,082	0,016
R ²		0,052		
Autres facteurs à risque				
	Connaissance des homosexuel-le-s		0,192	0,002
	Situation de couple ⁸³	Couple	-0,154	0
		Célibataire	-0,13	0,001
	Groupe linguistique		-0,077	0,019
R ² total		0,127		

Six variables sont pointés comme facteurs à risque par la régression linéaire. Le sexe, l'âge, le niveau, la situation de couple, le groupe linguistique du répondant ainsi que des contacts avec des homosexuel-le-s influencent la manière dont ce dernier a répondu aux 10 items de l'homophobie. L'ensemble de ces facteurs expliquent à 12,7% le degré d'homophobie des répondants⁸⁴. Notons que la connaissance d'homosexuel-le-s a un point explicatif plus important que les autres facteurs à risque.

En conclusion, ces facteurs à risque indiquent des groupes cibles à privilégier dans la lutte contre l'homophobie. Ceux-ci présentent les caractéristiques suivantes :

- 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

3.2. DIFFICULTÉ DE FAIRE SON-COMING-OUT

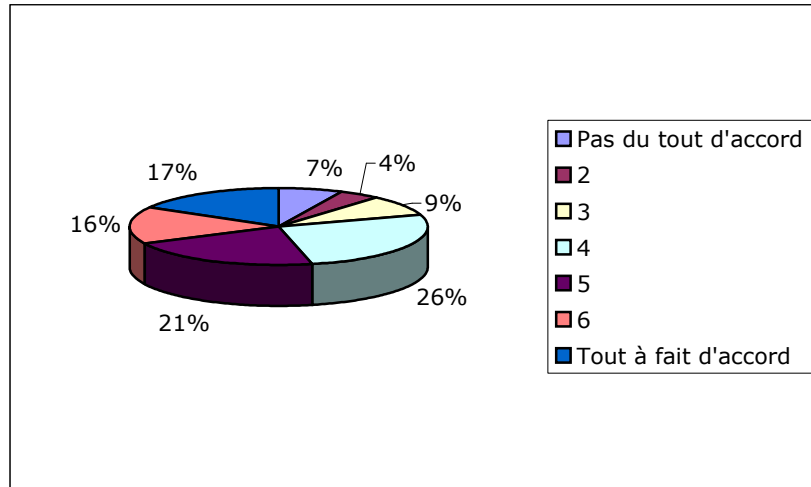
Le fait qu'il soit difficile pour les homosexuel-le-s de faire leur coming-out sera un indicateur d'un environnement de travail fermé à la possibilité, pour les homosexuel-le-s, de s'exprimer sur leur vie privée et de se montrer tels qu'ils sont réellement.

⁸³ Des variables dichotomiques (Dummy) ont été créées (ex : situation de couple, SPF) car la régression linéaire n'accepte pas de variables nominales.

⁸⁴ D'autres facteurs (composant les 87.3 % restant expliquant également le degré d'homophobie) n'ont pas pu être mesurés à l'aide du questionnaire.

3.2.1. Difficulté d'afficher son homosexualité ?

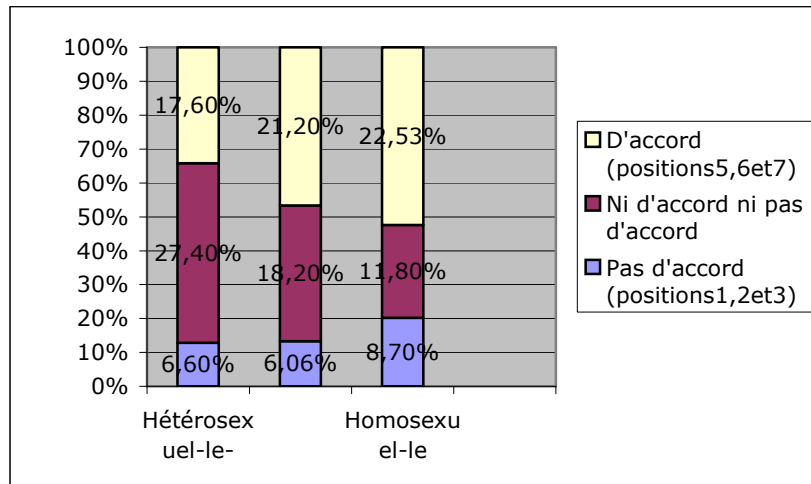
**Graphe 33 : Répartition des répondants à la Q14
« Il est difficile d'afficher son homosexualité au travail »**



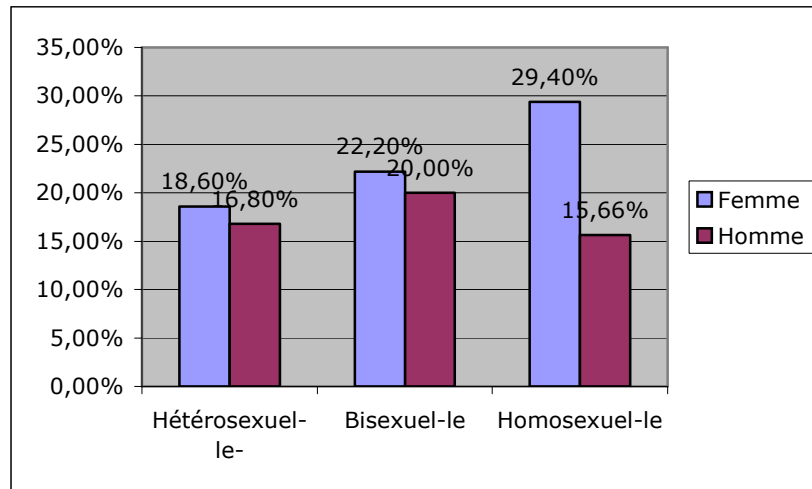
54% des répondants (positions 5, 6 et 7) déclarent qu'il est difficile d'afficher son homosexualité au travail contre 20% qui ne sont pas d'accord avec cette affirmation (positions 1,2 et 3).

Les agents homosexuel-le-s estiment davantage (22,53%) que les agents bisexuel-le-s (21,2%) et hétérosexuel-le-s (17,6%) qu'il est en effet difficile de dévoiler son homosexualité au travail.

**Graphe 34 : Répartition des répondants à la Q19
« Il est difficile d'afficher son homosexualité au travail »
selon leur orientation sexuelle - N=789**



**Graphe 35 : Répartition des répondants qui ont répondu
« D'accord (positions 5,6 et 7) » à la Q19
« Il est difficile d'afficher son homosexualité au travail »
selon le sexe et l'orientation sexuelle - N=425**



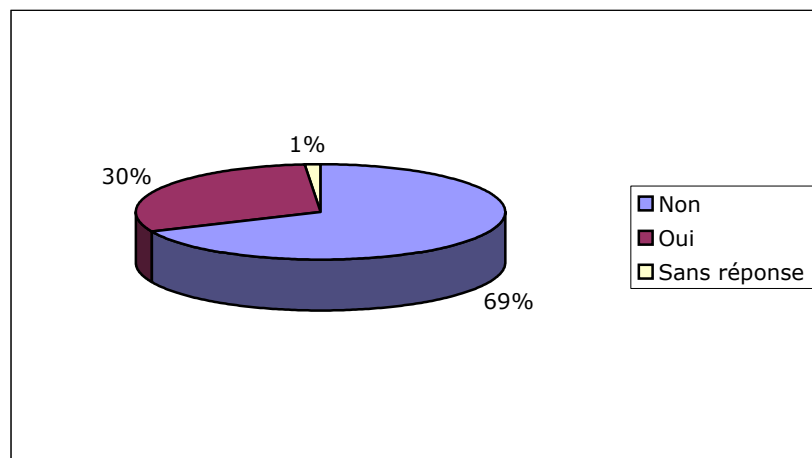
Au sein de la fonction publique, une lesbienne sur 3 affirme qu'il est difficile de faire son coming-out au boulot alors que seulement une bisexuelle et hétérosexuelle sur 5 répond de manière positive à cette affirmation.

Nous remarquons également que les femmes estiment davantage que les hommes qu'il n'est pas facile de dévoiler son orientation sexuelle au sein de la fonction publique.

Seule la variable de langue est corrélée avec cet item ($r = -0.118$, $p < 0.001$). Cela signifie que les agents francophones estiment davantage que les néerlandophones qu'il est difficile d'afficher son homosexualité au travail.

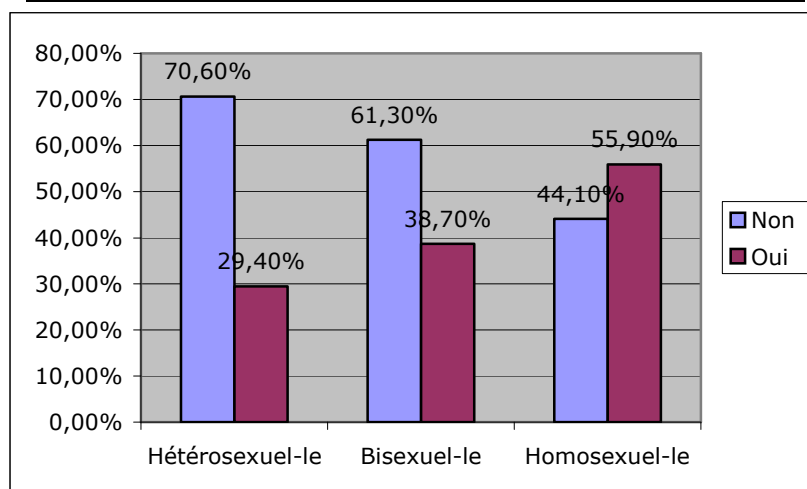
3.2.2. Le coming out, une entrave à la carrière ?

**Graphe 36 : Répartition des répondants à la Q17
«Pensez-vous qu' au sein de votre milieu professionnel une personne qui
dévoile son homosexualité porte préjudice à sa carrière?» - N=794**



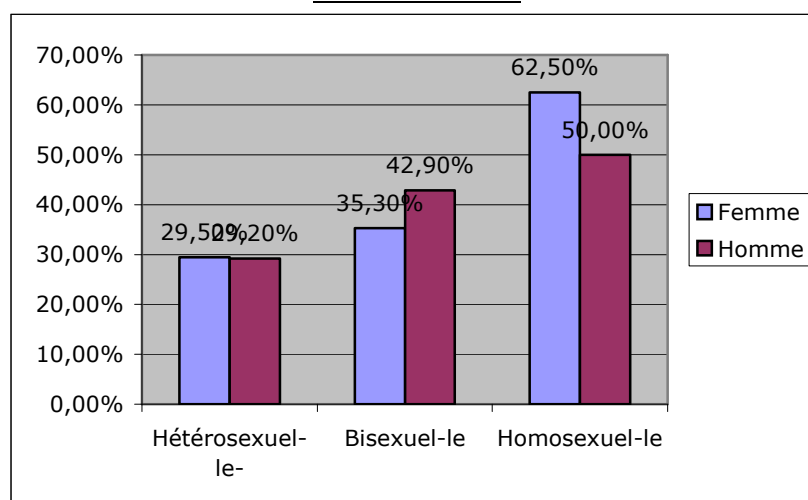
30% pensent qu'une personne qui dévoile son homosexualité dans la fonction publique porte préjudice à sa carrière.

Graphe 37 : Répartition des répondants à la Q17 : « Pensez-vous qu'au sein de votre milieu professionnel une personne qui dévoile son homosexualité porte préjudice à sa carrière ? » selon l'orientation sexuelle - N=794



Sur leur lieu de travail, les homosexuel-le-s (55,9%) estiment davantage que leurs collègues bisexuel-le-s (38,7%) et les hétérosexuel-le-s (29,4%) qu'un agent qui fait son coming-out porte préjudice à sa carrière.

Graphe 38 : Répartition des répondants qui ont répondu « Oui » à la Q17 « Pensez-vous qu'au sein de votre milieu professionnel une personne qui dévoile son homosexualité porte préjudice à sa carrière ? » selon le sexe et l'orientation sexuelle - N=245



Deux lesbiennes sur 3 sont d'avis qu'une personne qui dévoile son homosexualité au sein de la fonction publique porte préjudice à sa carrière contre un gay sur deux qui est de cet avis.

Le graphe ci-dessous montre qu'une majorité des gays et des lesbiennes considèrent le coming-out au travail de manière négative (respectivement 50% et 62,50%) tandis que les hétérosexuel-le-s voient le coming-out de manière plus optimiste.

De nouveau, seule la langue du répondant est corrélée avec cette variable (Coeff 0.099, Sig.0.004). Toutefois, pour cette affirmation-ci, ce sont les agents néerlandophones qui estiment davantage que les francophones que dévoiler son homosexualité porte préjudice à la carrière.

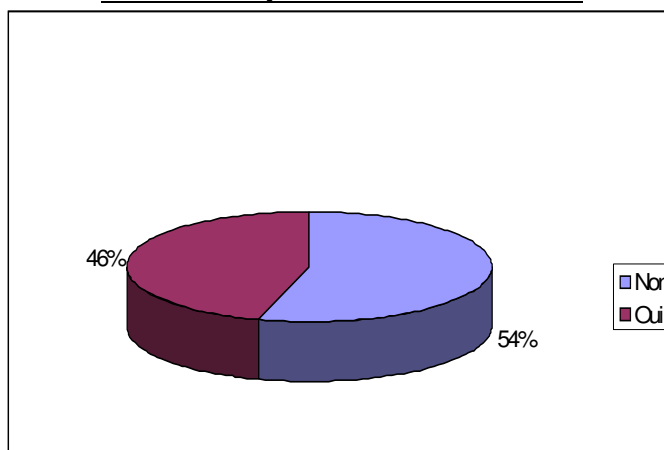
3.3. USAGES DE LANGAGE AU TRAVAIL À PROPOS DES HOMOSEXUEL-LE-S

Quel est le profil des personnes ayant entendu des blagues ou des mots péjoratifs pour désigner les homosexuel-le-s ?

3.3.1. Les blagues

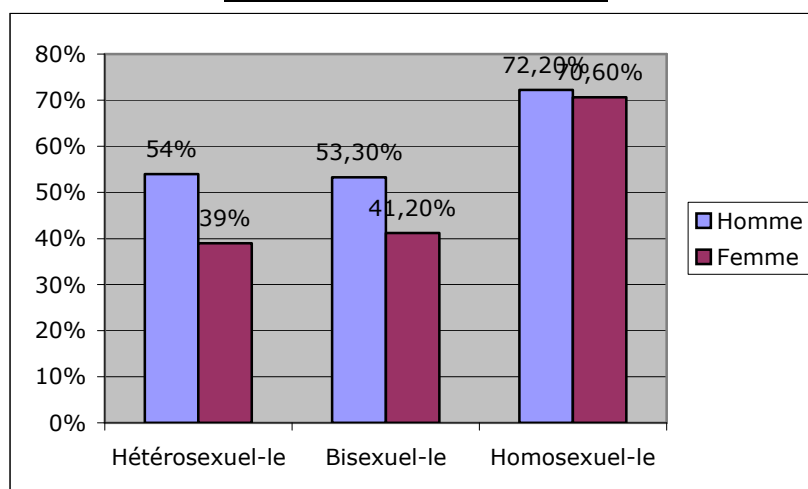
3.3.1.1. *Les blagues sur les homosexuel-le-s*

Graphe 39 : Répartition des répondants à la Q15 : « Entendez-vous des blagues sur les homosexuel-le-s sur votre milieu professionnel ? » - N=852



46% des répondants ont déjà entendu des blagues sur les homosexuel-le-s ou bisexuel-le-s au travail. Ce taux est de 25 % dans l'étude flamande sur la situation des enseignant-e-s homosexuel-le-s⁸⁵.

Graphe 40 : Répartition des répondants qui ont répondu « Oui » à la question Q15 « Entendez-vous des blagues sur les homosexuel-le-s dans votre milieu professionnel ? selon leur sexe et leur orientation sexuelle » - N=389



⁸⁵ G. De Brauwere, op. Cit.

Notons également qu'au sein de la fonction publique, les gays (72.2%) entendent davantage de blagues que les bisexuels (53.3%) et les hétérosexuels (54%). Il en va de même pour les lesbiennes.

Pour mesurer l'influence des variables d'identification sur cet item, des formules statistiques de corrélation ont été usitées.

Encadré :

Les coefficients de corrélation indiquent l'influence que les variables ont les unes sur les autres. Parmi ces formules statistiques pour mesurer une corrélation entre deux variables, le coefficient de Pearson et le rho de Spearman sont les plus usités

Ces deux coefficients de corrélation s'interprètent de la même manière : une valeur positive (maximum = +1) indique une variation simultanée dans le même sens, une valeur négative (minimum = -1) une variation simultanée en sens inverse. La différence entre les deux coefficients repose sur la nature des valeurs numériques. Le coefficient de Pearson se calcule à partir des données brutes des variables numériques alors que celui de Spearman est calculé sur les rangs d'échelles ordinales (variables ordinales).

Quatre variables ont une influence significative sur le fait d'entendre des blagues dans la sphère professionnelle ($p < 0.01$) : la langue ($r=0.172$), le sexe ($r=0.139$), le diplôme ($r=-0.146$) et le niveau du répondant ($r=0.141$).

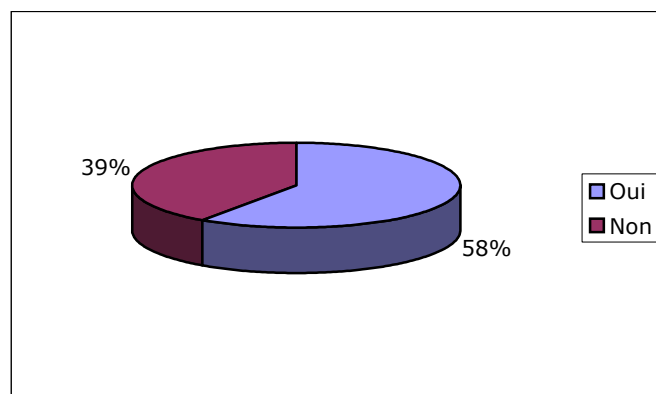
Cela signifie que :

- les néerlandophones (54.7%) entendent davantage de blagues sur les homosexuels que les francophones (37.6%) ;
- les personnes ayant un niveau élevé dans la hiérarchie (niveau A= 39.6%) ou ayant un diplôme élevé entendent moins souvent des blagues que celles appartenant au niveau C (55.7%) ou D (56.9%) ;
- les hommes (54.4%), enfin, entendent davantage de blagues que les femmes (40.2%).

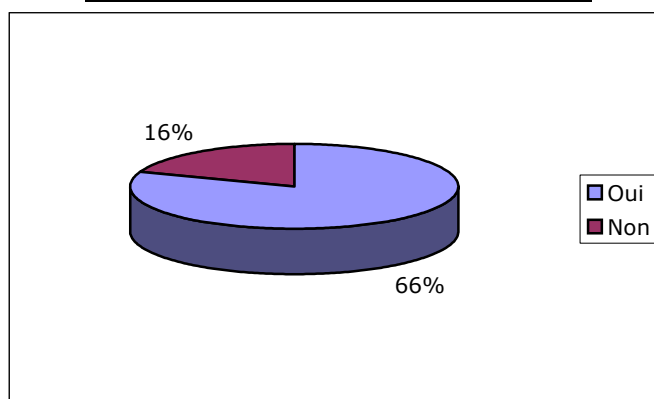
3.3.1.2. Les blagues dirigées vers homosexuel-le-s

Dans quelle proportion les homosexuel-le-s sont-ils directement visés par ces discriminations de langage ?

Graph 41 : Pourcentage des homosexuel-le-s et bisexuel-le-s entendant des blagues au sein de la fonction publique : « Entendez-vous des blagues sur les homosexuel-le-s dans votre milieu professionnel ? » - N=389



Graphe 42 : Pourcentage des homosexuel-le-s et bisexuel-le-s victimes de blagues au sein de la fonction publique : « Si ou était-ce à votre égard ? » - N=14

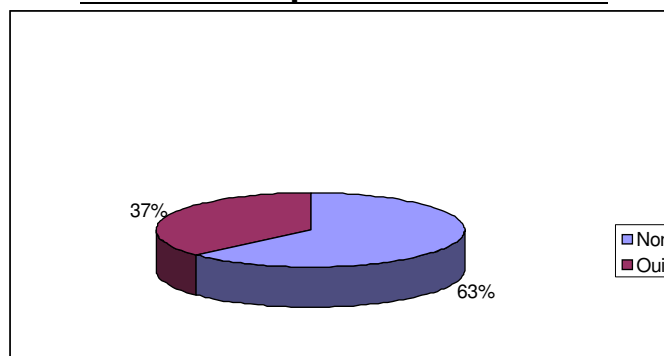


Sur un total de 389 participants qui entendent des blagues, 58% sont homosexuel-le-s ou bisexuel-le-s. Cela signifie également que 2 homosexuel-le-s ou bisexuel-le-s sur 3 entendent des blagues sur leur lieu de travail et 1 homosexuel-le ou bisexuel-le sur 6 (16%) est victime de blagues sur son orientation sexuelle.

3.3.2. Les mots péjoratifs

3.3.2.1. *Les mots péjoratifs pour désigner les homosexuel-le-s*

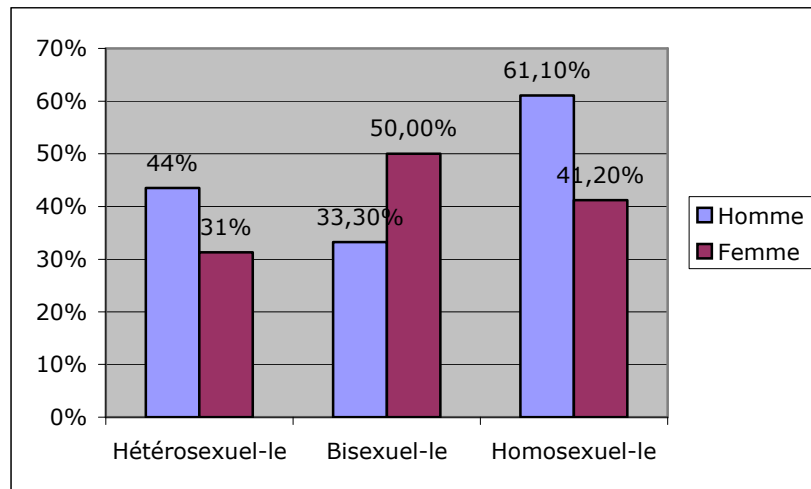
Graphe 43 : Répartition des répondants à la Q16 : « Entendez-vous des blagues sur les homosexuel-le-s sur votre milieu professionnel ? » - N=852



37% des participants ont déjà entendu des mots tels que « pédé », « gouine », « camionneuse », « folle » pour désigner les homosexuels, soit plus d'une personne sur trois. Ce taux se révèle identique à celui de l'étude sur les enseignant-e-s homosexuel-le-s en Flandre⁸⁶.

⁸⁶ Ibidem.

**Graph 44 : Répartition des répondants qui ont répondu « Oui »
à la question Q16« Vos collègues utilisent-ils des mots tels que
" pédé ", " gouine ", " camionneuse ", " tapette ", " tantouze ", " folle " ...
pour désigner les homosexuel-le-s? » selon leur sexe et
leur orientation sexuelle - N=312**



Nous remarquons que les agents homosexuels (61%) entendent davantage de mots péjoratifs pour désigner les homosexuel-le-s que les hétérosexuels (44%). Les lesbiennes entendent par contre moins d'insultes que les gays au sein de la fonction publique. Les bissexuelles par contre entendent plus d'insultes que leurs collègues lesbiennes et hétérosexuelles.

Seuls le diplôme du répondant ($r = -0.141$), son sexe ($r = 0.114$) et son niveau dans la hiérarchie ($r = 0.119$) ont une influence significative ($p < 0.01$) sur le fait d'entendre des blagues dans la sphère professionnelle.

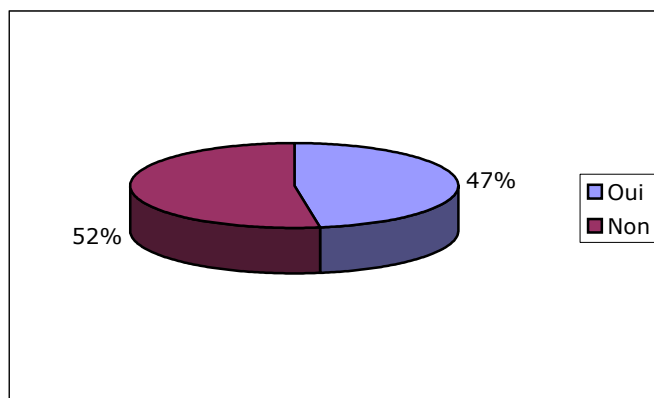
En d'autres mots,

- les agents qui ont un diplôme inférieur au diplôme universitaire (43.37%) entendent davantage de mots péjoratifs que les universitaires ou post universitaires (29.69%) ;
- les hommes (43.5%) entendent également davantage d'insultes à l'égard des homosexuel-le-s que les femmes (32.2%) ;
- et finalement, plus on monte dans la hiérarchie (niveau A= 29.4%) moins les agents entendent de mots grossiers pour désigner les homosexuel-le-s (niveau D= 45.8%).

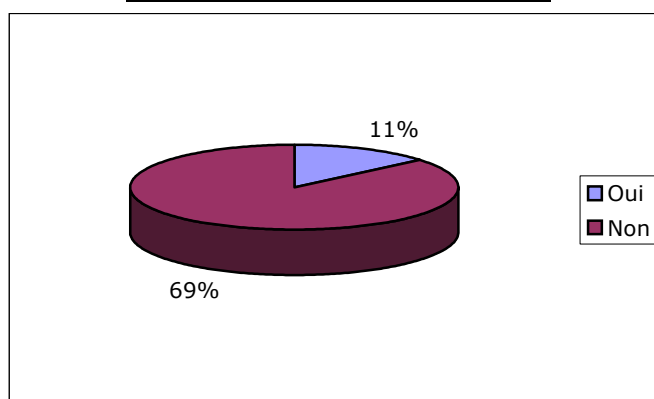
3.3.2.2. Les mots péjoratifs dirigés vers homosexuel-le-s

Dans quelle proportion les homosexuel-le-s sont-ils directement visés par ces insultes ?

Graphe 45 : Pourcentage des homosexuel-le-s et bisexuel-le-s entendant des mots péjoratifs au sein de la fonction publique - N=16



Graphe 46 : Pourcentage des homosexuel-le-s et bisexuel-le-s victimes de mots péjoratifs au sein de la fonction publique : « Si oui était-ce à votre égard ? »

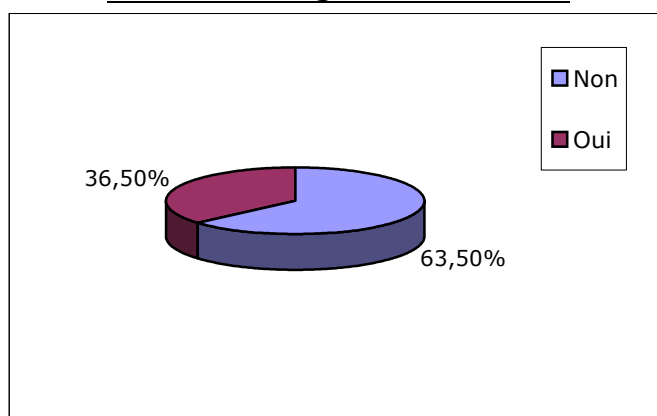


Près d'un homosexuel-le ou bisexuel-le sur 2 (47%) entend des mots péjoratifs pour désigner les homosexuel-le-s. 11% d'entre eux déclarent que les insultes ont été prononcées directement à leur encontre.

3.4. LE COMING-OUT PAR LES NON HÉTÉROSEXUEL-LE-S

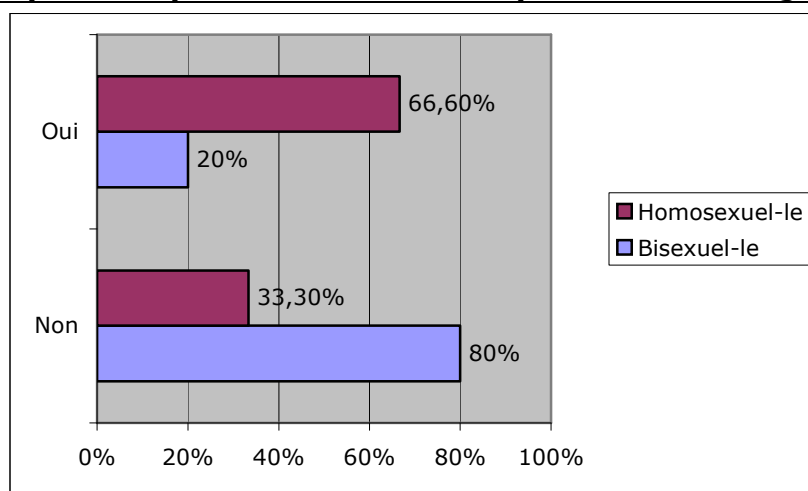
Compte tenu de l'attitude des collègues de travail, compte tenu du fait que les non hétérosexuel-les entendent des blagues et des mots péjoratifs, on comprend mieux l'environnement dans lequel les lesbiens doivent faire leur coming-out.

**Graphe 47 : Répartition des répondants à la Q30 :
« Si vous n'êtes pas hétérosexuel-le, avez-vous
fait votre coming-out au travail ? »**



Parmi ceux/celles qui ont répondu à la question du coming-out, 63,5% affirme n'avoir pas dévoilé leur orientation sexuelle au travail : deux répondants sur 3 déclarent donc n'avoir pas fait leur coming-out au sein de la fonction publique. L'étude Zzzip réalisée par l'Université de Gand⁸⁷, 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 Cercle, 42 % des participants n'ont toujours pas fait leur coming-out sur leur lieu de travail⁸⁸.

Graphe 48 : Répartition des holebi's à la question sur le coming-out



Nous remarquons dans le tableau ci-dessus que les gays et lesbiennes (66.6%) osent davantage dévoiler leur orientation sexuelle que leurs collègues bisexuel-le-s (20%). En effet, seulement un-e bisexuel-le sur cinq fait son coming-out au travail pour deux homosexuel-le-s sur trois.

⁸⁷ J. Vincke, A. Dewaele, W. Van den Berghe et C. Nox, op.cit.

⁸⁸ Sondage réalisé sur Internet de janvier à novembre 2006 par l'Autre Cercle. Pour plus de détails, consulter le site suivant : http://www.autrecercle.org/Portal_Upload/Files/Federation/CommPresse2007/CP-AutreCercle_sondageSalarie-es_19avril07.pdf

4. CONCLUSION

4.1. ECHELLE D'ATTITUDES À L'ÉGARD DES GAYS ET DES LESBIENNES

L'analyse de l'échelle d'attitudes basée sur les stéréotypes et préjugés a montré que le score moyen d'homophobie des répondants est inférieur au seuil d'homophobie. En d'autres mots, les participants au questionnaire soit ont déconstruit les stéréotypes et préjugés véhiculés à l'encontre des homosexuel-le-s, soit ont répondu de manière politiquement correct, malgré la garantie d'anonymat⁸⁹. Cependant, lorsqu'il s'agit de stéréotypes plus subtils, s'éloignant des stéréotypes et préjugés communément admis (ou rejetés) 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 au-dessus du seuil de l'homophobie (respectivement de 36 et 43).

4.2. DE LA DIFFICULTÉ DE FAIRE SON COMING-OUT

Comme nous l'avons vu précédemment, la décision de faire connaître ou pas son homosexualité au travail dépend de l'ensemble d'avantages ou d'inconvénients anticipés par l'intéressé. Près de la moitié des répondants hétérosexuel-e-s admettent qu'il est difficile d'afficher son homosexualité au travail et un sur trois ajoute que cela pourrait porter préjudice à la carrière professionnelle.

En ce qui concerne la difficulté pour les répondants de faire leur coming-out, deux répondant sur trois n'osent pas faire leur coming-out : les bisexuel-le-s ont plus de difficulté que les lesbiennes et les gays à se dévoiler⁹⁰.

4.3. USAGES DE LANGAGE À PROPOS DES HOMOSEXUEL-LE-S ET BISEXUEL-LE-S

L'usage de blagues et de dénominatifs péjoratifs peut générer un mal-être chez ceux/celles qui cachent ou dévoilent leur homo-bisexualité. Les résultats du questionnaire montrent que près de 40% des répondants ont déjà entendu des blagues sur les homosexuel-le-s ou des mots péjoratifs pour les désigner et qu'un homo- ou bi-sexuel-le sur 10 déclarent que les insultes ont été prononcées à leur égard. Tandis que 1 sur 6 est victime de blagues sur son orientation sexuelle.

⁸⁹ Selon Pierre Lemieux, « le politiquement correct s'appuie sur une culture dominante qui nie l'identité de l'individu au profit du groupe et qui reconnaît aux groupes politiquement puissants d'imposer leur morale ». Voir : P. Lemieux, « Etes-vous *politically correct*? : Conférence publique prononcée à l'Université du Québec à Hull », in le *Bulletin de l'Association québécoise d'histoire politique*, vol. 2, no 1-2, automne 1993, p. 33-41.

⁹⁰ Le questionnaire n'a pas cherché à en connaître les raisons. Le sujet sera approfondi dans l'analyse qualitative.

4.4. FACTEURS À RISQUE DE L'HOMOPHOBIE

Six facteurs à risque ont été épinglés comme ayant une influence sur le degré d'homophobie du répondant, c'est-à-dire qui influencent de manière significative le comportement du répondant à l'égard des homosexuel-le-s : le contact avec des homosexuel-le-s, le sexe, l'âge, le niveau hiérarchique, la situation de couple du répondant et l'appartenance à un groupe linguistique. En d'autres mots, les agents qui ne connaissent aucun homosexuel-le dans leur famille ou cercle d'amis, les agents de sexe masculin, les agents marié-e-s, les agents de plus de 55 ans, les agents de niveau D et les agents francophones sont susceptibles d'être davantage homophobes.

4.5. RÉTICENCES ET BIAIS

Il est essentiel d'ajouter que l'équipe de recherche a du faire face à de fortes réticences dans la diffusion du questionnaire. En effet, sur les 5 SPF sélectionnés, seulement trois d'entre eux ont accepté de participer à la recherche. Cela a privé les chercheurs d'une diffusion plus large ce qui a provoqué un biais dans la représentation des répondants.

Remarquons aussi que seules les personnes intéressées par le sujet ont accepté de répondre au questionnaire. L'avis des réticents est resté dans l'ombre.

4.6. PROPOSITION D'UNE NOUVELLE ÉCHELLE D'ATTITUDES POUR MESURER LE DEGRÉ D'HOMOPHOBIE

Notre échelle d'attitudes envers les gays et les lesbiennes, adaptée des travaux de Herek, mesure la tolérance des répondants à l'égard de l'homosexualité en général. Elle est constituée de 10 stéréotypes et préjugés, pour lesquels les répondants devaient donner leur degré d'accord ou de désaccord. Les résultats de l'échelle ont montré que :

- les répondants avaient assez correctement déconstruits les stéréotypes et préjugés de type classique ou y avaient répondu politiquement correct ;
- pour les questions qui exigeaient une grande implication personnelle, la pensée hétéronormative refait surface et les répondants se révélaient être beaucoup moins tolérants.

A partir de ces constatations, nous pouvons affirmer que cette échelle a besoin d'être réadapté en y insérant des items liés à l'homophobie moderne, celle-ci étant considérée par les chercheurs comme une nouvelle forme « majeure » d'homophobie. Cette nouvelle échelle devrait être élaborée en essayant de répondre à la question suivante : comment mesurer l'attitude vis-à-vis des homosexuel-le-s tout en mettant de côté les normes établies d'acceptation sociale de l'homosexualité.

La littérature scientifique montre qu'aucun instrument de mesure de l'homophobie moderne n'a été créé jusqu'à maintenant. L'échelle qui se rapproche le plus est celle de Evelyn van Wijk et de ses collègues. Celle-ci se compose d'items à la fois

typiques de l'homophobie classique et de l'homophobie moderne. Voici quelques questions qui devraient servir d'exemple dans la réadaptation de notre échelle d'attitudes :

- « *Je trouve que les émissions télé sur les homosexuel-le-s sont complètement inutiles* » ;
- « *Si les homosexuel-le-s veulent être traité comme tout le monde, ils ne doivent pas faire toute une histoire de leur homosexualité,...* »⁹¹.

⁹¹ Traduit de E. van Wijk

PARTIE III :
— ENQUÊTE QUALITATIVE —

METHODOLOGIE

1. RÉCOLTE DES DONNÉES PAR FOCUS GROUPS

Pour cette recherche exploratoire, il était important de disposer rapidement d'un matériel de qualité. La méthodologie la plus appropriée pour comprendre les représentations sociales se base sur le focus group et l'analyse discursive qui en découle.

1.1. INTRODUCTION : PERSPECTIVE HISTORIQUE

Le terme « groupes de discussion » ou « focus groups » est apparu pour la première fois dans les sciences sociales dans les années 1940. Durant la deuxième guerre mondiale, les focus groups étaient utilisés pour mesurer l'impact des propagandes et l'efficacité et la productivité des groupes armés⁹².

Par la suite, les recherches de marketing se sont accaparées cette idée de groupes de discussion afin de connaître les préférences d'une population face à un nouveau produit ou à l'implantation d'un nouveau projet de développement dans leur région⁹³.

En sciences sociales, les chercheurs se sont basés sur cette nouvelle méthode qualitative pour de nouvelles études dont la connaissance des sujets était très limitée ou inexistante. A l'aide des focus groups, des démographes ont essayé de comprendre les facteurs (attitudes, connaissances et croyances) qui influençaient l'utilisation de la pilule contraceptive⁹⁴. Le thème de l'homosexualité et du sida fut également traité au travers de groupes de discussion. Le but de cette recherche menée par J. Joseph était d'élargir la connaissance encore très limitée sur la réalité homosexuelle de l'époque ainsi que trouver des solutions pour intégrer la communauté gay à la société hétérosexuelle⁹⁵.

1.2. LE FOCUS GROUP COMME MÉTHODE QUALITATIVE

Le terme « focus groups » désigne une discussion de groupe rassemblant plusieurs personnes sélectionnées selon des critères précis par l'équipe de recherche au sujet d'un thème spécifique. Les participants de ces focus groups sont invités à faire part de leur opinion, de leur expérience et de leur réflexion sur un sujet déterminé. En général, les groupes de discussion sont composés de 4 à 10 individus par groupe, représentatifs de la population cible. D'expérience, notre préférence va vers la constitution de groupes restreints de 4 à 6 personnes. Le nombre total de groupes pour une seule recherche varie entre 3 et 5. Chaque session dure environ deux heures.

⁹² Etude de R. K. Merton and P. L. Kendall, « The focused interview », in *American Journal of Sociology* 51, pp.541-557, 1946.

⁹³ Voir P. F. Lazarfeld, *Qualitative analysis : Historical and critical essays*, Boston, Allyn & Bacon, 1972.

⁹⁴ B. Folch-Lyon, L. de la Macorra and S.B. Schearer, « Focus groups and survey research on family planning in Mexico », in *Studies in Family Planning* 12, pp.409-432, 1981.

⁹⁵ J. Joseph et al., « Coping with the threat of AIDS: An approach to psychosocial assessment », in *American Psychologist* 39, 1984, pp.1297-1302.

Le focus group est un moyen efficace de collecte de données qualitatives en un temps restreint. En effet, le focus group permet à l'équipe de recherche de mettre en lumière la diversité de points de vue sur un sujet précis grâce à une interaction propre à cette sorte de pratique. Chaque participant peut expliciter sa réflexion et l'argumenter dans son propre langage et gestuel. Les focus groups se révèlent intéressants et utiles comme complément à d'autres méthodes ; elle est ici particulièrement intéressante au regard de la partie quantitative. On notera que la mise en place de focus groups contribue à la compréhension en profondeur du thème abordée afin de répondre aux besoins, attentes et angoisses du public cible.

1.3. PRÉPARATION DES FOCUS GROUPS

La préparation des focus groups se fait en 3 phases principales : la composition des focus groups, le choix des animateurs et l'élaboration du guide d'entretien.

1.3.1. La composition des focus groups

Il existe deux manières de composer un focus group : le groupe de discussion est soit composé d'individus socialement homogènes (partageant des fonctions et des positions relativement similaires), soit des personnes aux points de vue contradictoires (fonctions et positions différentes).

Dans un groupe socialement homogène, les chercheurs estiment que les participants osent s'exprimer plus librement : « Participants must be able to talk to each other, and wide gaps in social background or lifestyle can defeat this requirement. Note, however, that goal is homogeneity in background and not homogeneity in attitudes”⁹⁶. Toutefois, l'équipe de recherche doit s'assurer que les participants n'aient pas des positions trop similaires par rapport au thème abordé. La composition homogène du focus groups est généralement utilisée pour approfondir des informations et des points de vue d'une catégorie d'individus ayant un intérêt commun sur la problématique. Cela permet de mieux comprendre ce que les participants pensent mais aussi pourquoi ils le pensent. Au contraire, un groupe hétérogène dans lequel les points de vue par rapport aux questions débattues seront relativement divergents, est davantage utilisé comme un moyen d'expression publique. L'hétérogénéité permet la confrontation et l'argumentation des éléments de contradiction. Le focus group donne la possibilité aux participants de présenter et d'argumenter leur point de vue souvent contradictoire.

La décision a été prise de constituer 6 groupes de discussion (6 personnes maximum) soit 3 francophones et 3 néerlandophones. Les participants ont été invités soit parce qu'ils s'intéressent simplement au thème de l'homosexualité soit en tant que témoins de comportements envers les homosexuel-le-s ou souhaitant parler de leur vécu.

⁹⁶ D.L. Morgan, « Focus groups as qualitative research », in *Qualitative Research Methods Series*, vol.16, 2nd édition, SAGE Publications, California, 1997.

1.3.2. Les animateurs

Chaque focus group a été animé par une modératrice francophone (Inès de Biolley) ou un modérateur néerlandophone (Alexis Dewaele). Ils ont été accompagnés par une observatrice (Melda Aslan) chargée de prendre note, de faire particulièrement attention aux comportements non-verbaux et de garder une mémoire des échanges de points de vue, notamment contradictoires, qui ont eu lieu pendant le focus group.

Les modérateurs ont été particulièrement vigilants à créer et à maintenir une dynamique de groupe.

Ils ont lancé le débat de manière constructive et structurée à l'aide de questions ou de scénarios préalablement préparés par l'équipe de recherche. Leur tâche principale a été de mettre les participants en confiance en leur expliquant l'objectif de ces réunions et l'importance des opinions exprimées. Ils ont également rappelé au groupe que le but de cette discussion n'était pas de juger les avis mais de recueillir des informations pour le bon déroulement de la recherche.

Les modérateurs ont fait preuve des qualités indispensables telles que la discrétion, l'empathie et un style oral motivant⁹⁷.

En effet, tout en menant le jeu de manière active, les modérateurs ont su se montrer discrets, compréhensifs et surtout, ils ont pu susciter le débat. En effet, ce sont les participants qui sont les éléments clés de la discussion et ils l'ont compris à l'attitude des modérateurs. Les interventions des modérateurs n'ont pas été perçues par le groupe comme des passages obligés mais plutôt comme un moyen de provoquer l'interaction. La discussion a été vue par les participants comme une conversation informelle et non structurée, dont ils ont été les vedettes.

1.3.3. Le guide d'animation

Un guide d'animation devant servir de ligne de conduite pour les modérateurs a été élaboré avant de commencer les focus groups. Le guide d'animation a été rédigé sous forme de questions.

Pendant cette phase d'élaboration du guide d'entretien, l'équipe de recherche a veillé à équilibrer le formalisme qu'exige une conversation structurée dans un focus groups et la spontanéité dans les relations entre les participants et les modérateurs. Les focus groups ayant pour but de collecter des informations supplémentaires, les modérateurs ont suivi un schéma de conversation préétabli. En effet, les informations que l'on souhaite recueillir doivent pouvoir être comparables dans les différents groupes interrogés afin de cerner les perceptions, attitudes et opinions des participants des différents focus groups organisés. Car un élément central et spécifique aux focus groups est son besoin d'informalité. Le style de la discussion dans les

⁹⁷ J.-C. Kauffman, *L'entretien compréhensif*, sous la direction de F. de Singly, Armand Colin, 2004.

focus groups a été semblable à celui d'une conversation spontanée entre deux personnes mises sur le même pied d'égalité. Les modérateurs ont été attentifs au fait qu' « Il est à la charge du modérateur de gérer cet équilibre entre formalisme et 'informalité', de suivre le protocole préétabli sans pour autant saborder la spontanéité des discussions. Sa tâche est de faire émerger l'informel en suivant un canevas de discussion formel »⁹⁸.

Le guide d'entretien qui a été élaboré par l'équipe de recherche intègre plusieurs techniques d'animations (associations de mots, jeux de rôle, questions, interactions, ...) et plusieurs thématiques. Il est basé sur les relations entre hétérosexuel-le-s et homosexuel-le-s et les formes concrètes de discrimination. Ces différentes techniques ont permis aux modérateurs d'aller rechercher directement les informations dont ils avaient besoin. Cela crée une plus grande interaction entre les modérateurs et les participants et a permis de nourrir constamment le débat. Dans l'élaboration de nos guides, nous avons mis un point d'honneur à respecter cet équilibre entre formalisme et informalité. Tout en évitant de tomber dans le piège des réponses brèves des discussions trop directives. En effet, nous considérons le guide d'entretien non pas comme un nouveau questionnaire plus pratique mais plutôt comme un fil conducteur de la discussion. Les modérateurs ont eu l'attention nécessaire pour modifier et rediriger la ligne de conduite en fonction de la réactivité et des témoignages des participants.

Le guide d'entretien faisant appel à plusieurs techniques d'animations a traité de plusieurs thématiques qui peuvent être regroupées comme suit :

- Association de mots : si l'homosexualité était une plante.
- Exercice : classer par ordre de gravité les termes racisme, homophobie, sexisme.
- Jeu de rôle : vous participez à une réunion de parents scouts ou patros où on annonce que le chef est gay, quelle est votre réaction ?
- Connaissez-vous des homosexuel-le-s dans la famille, au travail ? Comment cela se passe-t-il ?
- Quelles sont les conditions pour que les relations entre collègues soient bonnes ?
- A propos du coming out ...
- Les discriminations au travail.
- Réactions aux premiers résultats de l'enquête quantitative.
- Jeu de rôle : Si vous étiez ministre de l'Égalité des chances ...

1.3.4. Mise en place des focus groups

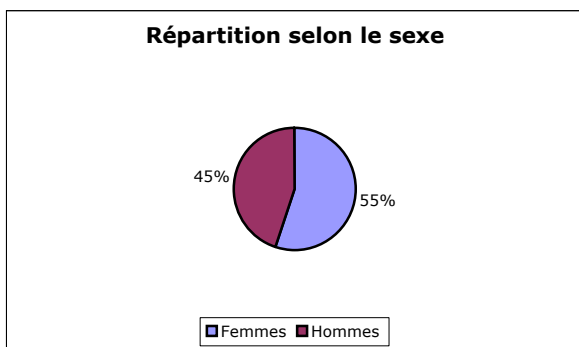
Le recrutement des participants s'est fait par l'envoi d'un mail « all users » dans les SPF Santé, Personnel et Organisation et Travail et Concertation sociale.

Les volontaires se sont faits rares : seuls 10 francophones et 2 néerlandophones ont spontanément acceptés de participer aux focus groups. Pour compléter les groupes, l'équipe de recherche a dû inviter personnellement les personnes. Ce manque d'enthousiasme est à interpréter non pas comme un manque d'intérêt mais plutôt comme une difficulté à s'exprimer voire à parler de sa vie privée surtout lorsqu'il s'agit d'un sujet encore tabou. Cette hypothèse sera confirmée dans les focus groups.

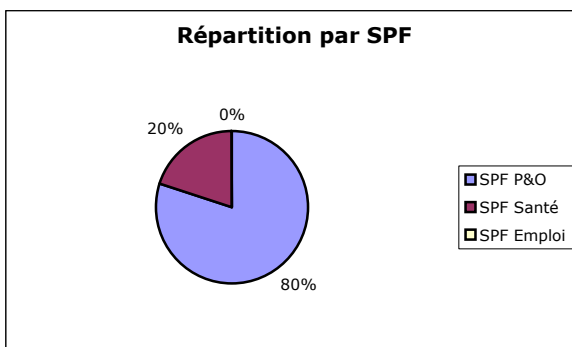
⁹⁸ Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, « Les trajectoires des femmes dans la politique belge », IEFH, Bruxelles, p. 36.

Seuls 5 groupes (au lieu de 6) soit 3 francophones et 2 néerlandophones ont pu être mis en place. En tout, 20 agents ont participé au focus groups : 8 néerlandophones et 12 francophones. Nous retrouvons dans la composition des focus groups une faible représentativité des agents de plus de 50 ans, des mandataires et des agents de niveau B, C et D dans les focus groups ainsi qu'une sur représentativité des agents de sexe féminin, âgés de 30-39 ans et de niveau A :

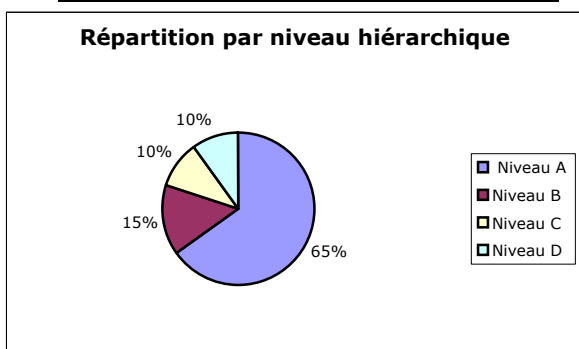
Graphe 49 : Répartition des participants selon le sexe



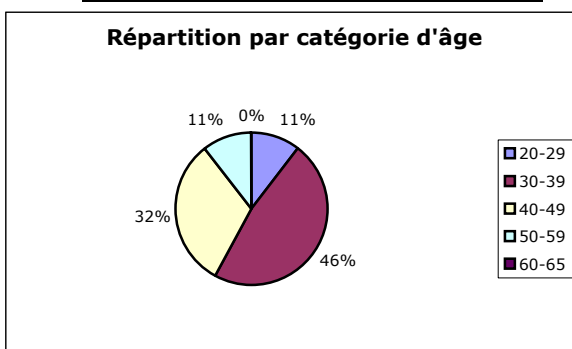
Graphe 50 : Répartition des participants par SPF



Graphe 51 : Répartition des participants par niveau hiérarchique



Graphe 52 : Répartition des participants par âge



Constitution des groupes francophones :

Un premier groupe a été constitué de manière homogène d'après le niveau hiérarchique mais mixte (hommes/femmes),
 Un deuxième groupe a été constitué de manière non homogène d'un niveau hiérarchique mais mixte (hommes : femmes)
 Un troisième groupe a été constitué de femmes uniquement mais de niveaux hiérarchiques différents.

Constitution des groupes néerlandophones :

Les deux groupes ont été constitués de manière non homogène d'un niveau hiérarchique mais mixte (hommes/femmes).

2. ANALYSE DISCURSIVE

Pour effectuer cette analyse qualitative, l'équipe de recherche s'est basée sur deux méthodologies : l'analyse conceptuelle et l'analyse structurale.

2.1. L'ANALYSE CONCEPTUELLE

Cette première partie de l'analyse qualitative permet de reprendre pour chaque thème travaillé la manière dont les participants ont abordé la thématique, comment ils en ont parlé.

Le travail d'analyse des documents recueillis a consisté, dans un premier temps, à présenter sous la forme d'un texte écrit, l'intégralité de l'entretien. L'équipe s'est efforcée de rendre cette présentation aussi fidèle que possible en transcrivant le maximum de détails ayant signification (intonations, onomatopées, etc.).

Dans un deuxième temps, l'équipe a repéré, dans ce contenu écrit, les éléments qui relèvent de l'une des catégories thématiques recensées plus haut, qu'elle a "découpés" et "collés", c'est-à-dire qu'à l'aide d'un traitement de texte, les phrases ont été classées comme si elles étaient des objets.

Dans un troisième temps, l'équipe a affiné son classement, catégorie par catégorie.

Ce matériel de base ainsi redécoupé a permis de réaliser une première analyse par thème et par concept. Ce matériel a ensuite permis aux chercheurs d'aborder l'analyse structure.

2.2. L'ANALYSE STRUCTURALE

L'analyse structurale part du principe que le discours est une pratique symbolique qui n'est pas sans relation avec les pratiques sociales. Il convient donc de retrouver à l'intérieur de la production discursive les indicateurs à valeur sociologique. L'objectif est donc « de retrouver la pensée structurée de l'inconscient, en-dessous même des expressions, ce qu'on pourrait appeler la pensée objective »⁹⁹. Par l'analyse structurale, il est permis au chercheur d'analyser le contenu du discours afin de construire les représentations de la personne qui s'est exprimée.

Dans l'analyse structurale, tout se passe comme pour un jeu de puzzle : aucune pièce prise isolément ne permet de se faire une idée de ce que représente le puzzle. C'est l'emboîtement méthodique des pièces qui permet de reconstituer l'image.

⁹⁹ F. Houtart, *Méthode d'analyse qualitative : l'analyse structurale*, SOC 2412.

Pour retrouver la pensée objective, nous nous sommes référés à la méthodologie proposée par Piret, Nizet et Bourgeois¹⁰⁰. Nous nous sommes donc attachés à mettre en relation les éléments du texte indépendamment de leur ordre ou de leur fréquence d'apparition. En effet, l'analyse structurale repose sur un postulat de binarité selon lequel tout discours peut être reconstruit à partir des relations entre les termes. La relation fondamentale de la relation entre 2 termes porte le nom de relation de disjonction. Rappelons que 2 termes ne peuvent être unis par une relation de disjonction que s'ils sont comparables.

Nous avons donc relevé les relations de disjonction et mis en avant les axes sémantiques selon des critères d'homogénéité, d'exhaustivité (lorsque le locuteur considère que seuls les termes utilisés présentent une propriété commune) ou d'exclusivité (lorsque les termes évoqués sont mutuellement exclusifs). Nous avons repéré les inversions que celles-ci soient clairement marquées ou non et noté les valorisations positives ou négatives. Nous avons ensuite travaillé les relations d'implication logiques et/ou réciproques.

Dans l'analyse du discours, il est arrivé fréquemment qu'une même réalité soit manifestée par plusieurs mots ou expressions synonymes ou très proches de leur signification. Dans ce cas, on a soit retenu un des termes utilisé ou nous avons condensé les termes pour plus de facilité.

Enfin, nous avons recréé les structures cohérentes des discours. Nous n'avons pas hésité à mettre le matériel discursif et les disjonctions en parallèle, mais aussi sous forme de schéma croisé. Nous avons eu recours à ce type de représentation pour rendre compte des possibilités de combinaison des termes de 2 disjonctions.

¹⁰⁰ E. Bourgeois, J. Nizet, A. Piret, L'analyse structurale, une méthode d'analyse de contenu pour les sciences humaines, De Boeck Université, Paris, 1996.

RESULTATS DE L'ANALYSE QUALITATIVE

1. IMAGE DE L'HOMOSEXUALITE SELON LES PARTICIPANTS

Pour cerner l'image qu'ont les participants de l'homosexualité ou des homosexuel-le-s, l'équipe de recherche a demandé à chacun d'entre eux de le/les comparer à une plante de leur choix et d'en donner les raisons.

Le tableau ci-dessous récapitule les réponses des différents participants¹⁰¹.

Tableau 9 : Perception des homosexuel-le-s par les participants

PERCEPTION DE L'HOMOSEXUALITE/DES HOMOSEXUEL-LE-S		
Signifiant L'homosexualité=	Signifié	Citation
<ul style="list-style-type: none"> • Chardon 	<p>→ Forme de sexualité que la société oblige à abolir</p>	<p>→ <i>Laurent (I, 2) : « Les chardons, c'est considéré comme des mauvaises herbes même si je crois que les propriétaires sont sensés ôter les chardons sous peine d'amendes »</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • Plante exotique 	<p>→ Forme de sexualité inhabituelle</p>	<p>→ <i>Michel (I, 2) : « J'irais pour une plante qui serait quand même pas quelque chose d'habituelle, quelque chose qui soit beau au regard mais qui ne soit pas quelque chose que l'on a l'habitude de voir »</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • Cactus 	<p>→ Reflète la solitude</p>	<p>→ <i>Monique (II, 3) : « Le cactus est une plante par excellence de la solitude [...]. Peut-être que certaines personnes vivent ça mal, ou sont solitaires »</i></p>
	<p>→ Les homosexuel-le-s doivent se défendre contre une société encore intolérante</p>	<p>→ <i>Daniel (II, 3) : « J'avais pensé aussi au cactus. Dans l'idée que les homosexuels doivent se défendre dans une société qui n'est pas très tolérante. Et donc voilà, qu'ils doivent se mettre une carapace. Et je pense aux piques. Ça pique »</i></p>
	<p>→ Mode de vie encore mal connu</p>	<p>→ <i>Steven (II, 2) : « Een cactus. Twee redenen. Omdat cactussen heel divers zijn en omdat niemand weet hoe je ze moet benaderen »</i></p>

¹⁰¹ Les prénoms des répondants ont été modifiés en vue de préserver leur anonymat.

• Lierre	→ Les homosexuel-le-s ont une vie difficile, complexe	→ <i>Jeanne (II, 3) : « Le lierre, parce que c'est complexe, parce qu'il y a des lianes qui s'emmêlent, ça peut être une lierre ou une plante avec des tentacules »</i>
• Plante qui a dû mal à pousser	→ Les homosexuel-le-s doivent se battre pour se construire	→ <i>Danny (I, 3) : « Ik denk een plant die langzaam groeit, en zo steviger wordt »</i>
• Tournesol	→ Les homosexuel-le-s sont en perpétuelle recherche du bonheur, de l'amour	→ <i>François (II, 3) : « Un tournesol. Parce qu'il tourne vers le soleil et le soleil c'est le bonheur. Ca doit être heureux. Une homosexualité épanouie »</i> → <i>John (II, 2) : « Een roos, omwille van de associatie met liefde, de kleur »</i>
• Liane	→ Les homosexuel-le-s ne peuvent pas avoir d'enfants	→ <i>Séverine (I, 2) : « Pour moi, j'ai une image, c'est celle des lianes.[...] Ce serait une plante qui ferait des fleurs mais qui ne se reproduit pas, les lianes ça s'enlacent, ça tourne autour d'autres plantes. Il y a la notion de reproduction qui serait ôtée complètement »</i>
• Orchidée	→ Les gays sont des personnes fragiles mais raffinées et belles	→ <i>Julie (I, 3) : « Moi je dirais peut être une orchidée, fleur très délicate, raffinée, mais en même temps très fragile »</i> → <i>Virginie (III, 3) : « Pour moi, ça aurait été une plante, mais très fine [...], belle, enfin gracieuse »</i>
• Magnolia	→ Les gays sont complexés	→ <i>Laurence (III, 2) : « Je vis entourer de beaucoup d'homosexuels et ce sont des gens gais mais le problème c'est qu'ils sont juste complexés »</i>

L'analyse quantitative a montré que, face aux stéréotypes et préjugés du questionnaire, les répondants ont soit bien déconstruits leurs stéréotypes à l'égard des gays et des lesbiennes, soit répondu « politiquement correct ». En effet, le score moyen de l'homophobie pour l'ensemble des participants est en-dessous de la moyenne.

Pourtant, nous remarquons également à travers cette question sur l'image de l'homosexualité que certains stéréotypes sont encore bien présents dans les esprits des participants (tels que l'homosexualité comme une forme de sexualité inhabituelle, les gays sont beaux, gracieux, les homosexuel-le-s ne peuvent pas avoir d'enfants) ou commencent à être effacés du discours sur l'homosexualité. Des nouveaux stéréotypes liés

à la difficulté pour les homosexuel-le-s de vivre pleinement leur sexualité sont à relever. Les participants considèrent les homosexuel-le-s comme des personnes complexées, solitaires, mal dans leur peau et devant se défendre dans une société perçue encore comme largement intolérante

Par opposition, un-e hétérosexuel-le est perçu comme quelqu'un de sociable, ayant une vie plus facile car acceptée par la société. Par cette opposition implicite, se conformer à la norme hétéronormative serait un atout majeur pour être accepté et intégré dans la société.

2. LES TROIS CONCEPTS À CLASSER PAR ORDRE DE GRAVITÉ : RACISME, SEXISME, HOMOPHOBIE

Il a été demandé aux participants de classer par ordre de gravité les trois concepts suivants : le sexisme, l'homophobie et le racisme. Tout comme dans l'enquête quantitative, cette question avait pour but dans un premier temps, de mettre les participants à l'aise et dans un deuxième temps, de mettre en avant le lien existant entre sexisme et homophobie. En effet, l'étude de Herek sur l'homophobie a démontré qu'une personne sexiste a de plus grandes chances d'être également homophobe.

Le premier constat qui peut être fait est la méconnaissance ou une mal connaissance par une majorité des participants des concepts de 'homophobie' et 'sexisme'. Ceux-ci savent en revanche ce que 'racisme' veut dire. Ils sembleraient que les campagnes contre le racisme ont eu un réel impact sur les agents. Ceux-ci ont fait leur classement selon les critères suivants :

2.1. NOMBRE DE VICTIMES

Une première approche de l'échelle de gravité consiste à prendre le critère du nombre des victimes du racisme, du sexisme, et de l'homophobie. Dans ce cas-là, le sexisme apparaît comme l'attitude la plus dangereuse. En effet, être sexiste reviendrait à rejeter toute personne de sexe opposé (soit tous les hommes soit toutes les femmes). En d'autres mots, cela équivaldrait à refuser l'existence de près de la moitié de la population mondiale. Tandis que le racisme et l'homophobie concernent tous les deux une partie de la population moins importante en terme de nombre de victimes.

Danny (I,4): « Ik zit zelfs in een werkgroep voor de verbetering van de situatie van de vrouwelijke ambtenaar [...] Ik vind dat toch wel belangrijk omdat het om een grote groep van mensen gaat die het slachtoffer is ».

Séverine (I,3) : « S'il faut vraiment classer je dirais que le sexisme ça veut dire que l'on refuse la moitié de l'humanité donc à la limite c'est quand même le premier, le racisme si on se regarde au sein d'un pays ça concerne je ne sais pas moi 20 % et homophobe si on regarde au sein d'un pays je n'en ai aucune idée on va dire 5 % mais j'aurais tendance à classer simplement en fonction de la quantité de personnes qui sont concernées en disant bien les premiers ça exclut une plus grande catégorie mais sinon pour moi c'est tout très grands ».

2.2. DEGRÉ DE VIOLENCE

Une deuxième manière de hiérarchiser ces trois concepts est de les classer selon le degré de violence des actes commis. Selon les participants, les crimes racistes sont les plus agressifs et les plus médiatisés.

Julie (I, 6) : « Le racisme est quand même justement le phénomène qui prêche probablement le plus à une certaine violence physique ».

La violence contre les femmes (liée au sexisme) est considérée comme moins violente. Cette perception est sans doute due au fait que la violence faite aux femmes est plus invisible dans la société, la violence s'exprimant davantage dans la sphère privée.

François (II, 4) : « Pour le sexisme, je crois, dans ma conception des choses, ce sont des comportements qui sont peut-être moins négatifs, moins forts, moins violents ».

L'agression physique à l'encontre des homosexuel-le-s, par contre, est jugée presque inexistante pour certains et aussi importante que le racisme pour d'autres.

Laurent (I, 6) : « Je ne crois pas qu'il y ait tant de voie de fait contre les gens qui sont homosexuels. Je ne pense pas qu'il y ait tellement de crimes ou de voie de fait commis, c'est plutôt une sorte d'exclusion à mon sentiment qui s'installe plutôt que vraiment une agressivité contre tout ce qui appartient à l'homosexualité ».

François (II,5) : « Je n'ai pas vu d'actes sexistes où l'on frappait des gens. Par contre, j'ai déjà vu des actes racistes où on frappe les gens. J'ai déjà vu des actes d'homophobie où l'on frappait des gens ».

Pour la majorité des participants, l'homophobie en tant que telle ne conduit pas à des comportements agressifs mais plutôt à un réflexe de rejet d'une sexualité considérée comme « anormale » dans une société hétéronormative. Un autre argument avancé dans les focus groups pour justifier d'une inoffensive pratique de l'homophobie est la possibilité pour les homosexuel-le-s de se cacher. Ne pas dévoiler son homosexualité revient donc à se protéger contre de potentielles agressions ou contre un risque d'exclusion de la société.

Séverine (I, 6) : « Moi, je pense qu'il a peut être moins d'agressions sur l'homme, sur le fait que des homosexuels peuvent vivre 50,40 ans sans que personne ne le sache tandis qu'une femme elle ne sait pas le cacher. Elle paraît déjà plus faible physiquement donc ».

2.3. DEGRÉ DE VISIBILITÉ

Le degré de visibilité a également été avancée par les participants comme critère majeur. Ils estiment que contrairement à une femme ou à une personne d'origine étrangère, les homosexuel-le-s ont l'avantage de pouvoir dévoiler ou pas leur homosexualité. Cela revient à dire qu'un-e homosexuel-le qui ne fait pas coming-out et qui n'a pas des attitudes « visibles » d'homosexualité sera parfaitement intégré dans la société, au risque de vivre dans le mensonge dans sa vie.

Michel (I, 4) : « Le racisme par exemple pour un entretien d'embauche, il est plus grave que le sexisme ou bien l'homophobie. Pourquoi ? Parce que quand vous avez par exemple 100 candidats qui se proposent pour un poste, qu'est ce qu'on va d'abord analyser, la première chose qu'on voit c'est le nom. Monsieur Durant ou Monsieur Dupont français ou belge va être plus facilement accepté que Monsieur Nconge qui vient du Congo ».

Séverine (I, 4) : « Sur un CV, on voit le nom de Monsieur Nconge mais on voit aussi monsieur ou madame donc le sexisme apparaît déjà à cette étape-là ».

La visibilité des actes de discrimination joue également un rôle. En effet, lorsque la discrimination est perceptible, visible, une conscientisation du problème se met en place au sein de la société. Les actes de violence envers les personnes d'origine étrangère et envers les femmes étant plus médiatisés, les participants considèrent que les actes d'agression à l'encontre des homosexuel-le-s n'existent pas ou très peu.

Danny (I, 4): « Over het aantal homo's en lesbiennes dat er rondloopt heb ik geen enkel idee. Het maakt me niet zoveel uit omdat ik er geen sporen van zie...Ik zie geen sporen van een apart beleid voor holebi's, voor vrouwen wel ».

2.4. ETENDUE DU CONCEPT

L'étendue du concept a également été usitée par les participants comme critère de gravité. La plupart estiment que le racisme est un comportement qui englobe tout rejet de la différence. Alors qu'un sexiste ou un homophobe ne rejettera qu'une partie cible de la population.

Daniel (II,4) : « Le racisme pour moi ça englobe tout. Je ne parviens pas à distinguer. Pour moi, être homophobe, c'est être raciste pour moi ».

Virginie (III,3) : « J'ai eu autour de moi des gens qui étaient, souvent dans les générations lointaines, très racistes. Je pense en tout cas qu'elles étaient certainement homophobes, sexistes. Tandis que si on prend quelqu'un qui est homophobe, est-ce qu'il est raciste ? ».

Martha (I,3) : « Ik denk dat homofobie en racisme een beetje gelijk is. Ik vind dat wie tegen homo's is, ook een soort van racist is ».

Selon les critères sélectionnés ci-dessus par les participants pour classer les trois concepts (racisme, sexisme, homophobie) par ordre de gravité, les comportements racistes et sexistes s'avèrent être les plus dangereux. Les plus dangereux en terme de gravité dans les actes de violence, en fonction du nombre de personnes concernées par ces actes, en fonction de l'étendue des concepts et selon la possibilité pour les victimes de cacher leur « différence » dans le but de se protéger contre toutes discriminations possibles.

2.5. DEGRÉ D'ENRACINEMENT ET LE SOUTIEN DE LA FAMILLE

Deux autres approches ont également été avancées par les participants qui font basculer la tendance, mettant l'homophobie en première position dans l'ordre de gravité. Une de ces approches consiste à considérer l'homophobie comme étant une peur enracinée dans les esprits et donc difficile à combattre. Les participants considèrent qu'une personne homophobe le restera toute sa vie tandis qu'il est toujours possible de changer l'opinion d'un sexiste et d'un raciste.

Julie (I,3) : « Je mettrais peut être en premier en gravité celui qui est le plus difficile à combattre. Le racisme je le mettrais en dernier lieu parce que c'est quelque chose qui je pense en l'expliquant et en montrant la situation qu'on peut tout à fait changer d'idée, par contre quelqu'un qui est homophobe au départ je crois que c'est vraiment ancré en lui depuis fort longtemps ».

La deuxième approche relative à la famille revient, quant à elle, à placer également l'homophobie comme le concept le plus grave. En effet, selon cette idée, une personne homosexuelle encoure le risque d'être rejetée par sa famille en lui

dévoilant son homosexualité. Ce qui ne sera que rarement le cas pour une femme ou une personne d'origine étrangère. Le gay ou la lesbienne peut ne pas recevoir le soutien de sa famille dans sa lutte pour se faire accepter au sein de la société. Le rejet par la famille est considéré par les participants comme une forme de violence. *Daniel (II, 4) : « Il a clairement exprimé son homosexualité à ses parents et sa famille l'a rejeté. Il ne peut plus parler avec sa famille. En quelque sorte, maintenant qu'on fait un classement, je pense que dans le sexisme et le racisme, on a toujours le soutien de la famille mais peut-être pas dans l'homophobie qui peut être... On peut être victime d'un rejet de la famille ».*

3. PROCESSUS DE MARGINALISATION ET D'INTÉGRATION AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Il ressort de l'enquête quantitative que 2 homosexuel-le-s ou bisexuel-le-s sur 3 n'osent pas révéler leur orientation sexuelle dans la fonction publique. Dévoiler son homosexualité reviendrait-il par conséquent à devoir prendre le risque d'être, exclu-e, rejeté-e hors de la société majoritairement hétérosexuelle ?

Les groupes de discussion répondent à cette question. L'analyse structurale a permis de mettre en évidence deux processus, le processus de marginalisation et le processus d'intégration, causés par la peur de la différence et/ou par la transgression de norme.

3.1. PROCESSUS DE MARGINALISATION

Admis en théorie, le droit à la différence ne va pourtant pas de soi. Des contraintes mises en place par la société à travers tout un système de valeurs et de normes agissent comme une obligation pour chacun de se conformer aux normes établies. Il en va de même au sein de la Fonction Publique. Les valeurs véhiculées dans l'administration imposent comportements et attitudes conformes à une norme tacite. Tout se passe, dès lors, comme si chacun évoluait entre des balises.

3.1.1. Pour l'ensemble des agents

La non conformité à cette norme tacite et le rejet de la différence va entraîner automatiquement une stigmatisation de l'individu ou du groupe considéré comme « hors norme ». La marginalisation va se mettre en place à partir d'un certain nombre de facteurs « visibles » jugés non conformes par rapport aux facteurs de normalité :

a) Non conformité au dress code

Les participants pointent du doigt le fait que l'excentricité, la fantaisie ou une tenue sexy ne font pas partie de l'environnement de la fonction publique :

Monique (II, 15) : « J'avais une jupe courte [...] et des pantalons taille basse et on m'a dit : 'Ah t'as un examen aujourd'hui ».

Séverine (I, 8) : « Il a un comportement étrange [...], il aime bien les pulls rose, les pantalons à rayures noir et blanc, il est très excentrique dans ses vêtements ».

b) Non conformité de caractère

Les participants soulignent la manière d'être qu'il convient d'adopter pour être bien intégré. Il convient de ne pas se montrer plus dynamique, plus rapide, plus créatif que l'ensemble des collègues.

Séverine (I, 9) : « Je me sens regardée et ce n'est pas très agréable parce que je suis peut-être un peu plus vive, un peu plus dynamique ».

Steven (II, 12) : « Eén van de sleutels is dat mensen gaan ophouden met zich anders te gedragen dan ze zijn. Als de 'normale', tussen haakjes hé, werknemer zich isoleert en zich anders opstelt, dan gaat hij zich moeilijker integreren. Als die zich op stelt als een collega die wil meewerken en deel uitmaken, dan doet het er niet toe hoe die is ».

c) Non conformité aux rôles sociaux

Certains participants soulignent la difficulté qu'ont les femmes de s'affirmer au travail. Ici, rôles sociaux et sexisme peuvent être intimement liés.

Séverine (I, 5) : « Quand j'arrive à une réunion, je suis experte scientifique, j'ai un doctorat, je parle à un homme, au autre homme arrive, des fois il me regarde pas il me considère comme si j'étais un sous-produit, une secrétaire, une chose, un truc qui compte pas... ».

3.1.2. Pour les agents homosexuel-le-s

Comme toute peur de la différence, la peur de la différence due à l'orientation sexuelle ou la non-connaissance de l'homosexualité va conduire à un processus de marginalisation. Ce processus de marginalisation va désigner le groupe « homosexuel » comme groupe en marge de la norme hétérosexuelle ; l'hétéronormativité reconnaît la suprématie de l'hétérosexualité et de toutes ses valeurs.

a) Domination des normes hétéronormatives

Virginie (III, 22) : « Dans les services où il y a une majorité d'hommes, la crainte de se sentir simplement mis de côté par tous ces hommes qui ont été faire du quad le week-end, [...] qui sont des supers papas[...]. Et l'homosexuel il va raconter quoi, il n'a pas de vie de famille ».

Pieter (I, 17): « Soms praat je er wel met collega's over en dan zegt je wel als je het van iemand te weten komt 'ik wist niet dat die homo was'. Niet dat je daar dan een probleem mee hebt maar over een hetero zou je da zo niet zeggen. Daar wordt niet over gebabbeld alsof het een probleem is maar wel in termen van 'ah ik wist dat niet' » .

Le processus de marginalisation à l'égard des homosexuel-le-s se trouve également renforcé par l'emploi de stéréotypes. Souvent, les individus n'ayant aucun contact avec le groupe dit « différent » dévalorise ce dernier à travers des constructions imaginaires dont la concordance avec la réalité est généralement douteuse. Les stéréotypes jouent un rôle important dans l'interaction sociale. L'emploi des stéréotypes apparaît par le groupe dominant comme un moyen de maintien de sa position et un instrument de subordination des groupes minoritaires. Le fait pour les hétérosexuel-le-s d'avoir une image négative des homosexuel-le-s revient en quelque sorte à les exclure mais également à renforcer leurs croyances dans les valeurs hétérosexuelles.

b) Stéréotypes liés à la transgression de genre

Les participants pointent la difficulté que rencontrent les homosexuel-le-s qui adoptent un comportement non conforme à la « moyenne ».

L'adoption de comportements efféminés semble poser problème :

Séverine (I, 8) : « Il a un comportement très différent [...], je suis sûre qu'il y a pleins de gens que cela dérange,[...] et puis il a une façon peut-être un peu efféminé ».

Danny (I,12): « Een groot deel van de mannelijke homo-boegbeelden doen aan overacting. Sommigen gedragen zich bijna karikaturaal. Mijn neef (die homo is) wordt geconfronteerd met veel homovijandigheid. Hij kiest er dan voor zich extra te schminken, een oorbel indoen, ... in plaats van zich wat weg te steken in de massa. Met als gevolg dat hij er achteraf een behoorlijk probleem mee heeft. Ik vind dat als je de provocatie aangaat, dan moet je er de consequenties van dragen. Dan lokt hij het eigenlijk uit, wat hij mag doen... ».

c) Stéréotypes et préjugés liés à l'hypersexualisation des gays

L'activité sexuelle des gays est soulignée. Celle-ci pose question aux participants hétérosexuels :

Danny (I, 12) : « Dat vind ik bizar bij homo's, dat ze zoveel occasionele sekspartners hebben. En dat is een heel getordeerde, verwrongen situatie. Ze gaan op café en ze weten al op voorhand, ze hoeven zelfs niet de naam van de andere man te weten, hup wip en gedaan. Ook (oudere) mannen die getrouwd zijn komen in die café's ».

d) Rejet dû à une homophobie moderne

Les causes de marginalisation évoquées ci-dessus se rapportent à une homophobie classique basée sur la peur de l'homosexualité qui pourraient « pervertir » notre société (les gays ont de nombreux partenaires, l'homosexualité est immorale, etc.).

Même si une évolution dans la tolérance à l'homosexualité est à souligner, les facteurs sociaux continuent de jouer un rôle important dans notre inconscient. On assiste depuis quelques années à un déplacement de l'homophobie classique vers une nouvelle forme d'homophobie, dite moderne. L'homophobie devient aujourd'hui plus subtile, implicite mais reste encore toujours présente dans notre société. La société accepte les homosexuel-le-s, mais s'évertue à en limiter leur influence.

Les préjugés modernes l'égard des homosexuel-le-s s'expriment dans l'attente de la société de voir les homosexuel-le-s se conformer aux normes hétéronormatives et de les fondre dans la masse.

Pieter (I, 14) : « Het stoort gewoon. Het is te excentriek, teveel buiten de lijntjes. De aandacht wordt teveel naar die trekjes getrokken. Niet zozeer wat hij doet of zegt, maar wel de manier waarop krijgt te veel aandacht ».

Chantal (I, 22): « Ik heb een beetje een tegenstrijdige mening (over het zinvol zijn van een antidiscriminatiewetgeving). Misschien is het ook niet altijd goed om teveel aandacht te geven aan bepaalde mensen. Ze gaan zich dan net anders voelen».

3.2. PROCESSUS D'INTÉGRATION

Contrairement au processus de marginalisation qui se base sur la non conformité aux normes établies par la hiérarchie, le processus d'intégration se base, quant à lui, principalement sur la soumission à la norme prédominante, quelle soit vestimentaire ou comportementale.

3.2.1. Pour l'ensemble des agents

a) Conformité aux normes de dress code

Michel (I, 9) : « A partir du moment où le comportement est normal, on est accepté [...] que ce soit du type vestimentaire ou autre ... ».

b) Conformité aux critères de caractère, de comportement

Steven (II, 13) : « Je moet gewoon goed overeen komen met je collega's, erover praten. Als er opmerkingen zijn, moet je dat ook durven zeggen. Dat is iets dat je moet leren. Niet iedereen durft alles te zeggen ».

3.2.2. Pour les agents homosexuel-le-s

Pour les gays et lesbiennes, le processus d'intégration se base principalement sur la reproduction des comportements hétérosexuelles, sur la compétence au travail ainsi que sur sa conformité aux normes de genre. Ce sont des caractéristiques intrinsèques aux homosexuel-le-s qui détermineront si ceux-ci/celles-ci seront ou non acceptés-es.

a) Hétéronormativité

Virginie (III, 22) : « Cela se passe bien [...] peut-être aussi parce qu'elle (une collègue homosexuel-le) est établie avec quelqu'un, elles ont acheté une maison ensemble et cela se passe bien quoi ».

b) Etre compétent

Julie (I, 7) : « Il y a eu un homosexuel pendant les vacances, je pense que c'était un étudiant, c'était très visible [...]. Il a été très très bien accepté, très bien intégré et je crois qu'il a très bien travaillé aussi ».

Michel (I, 6) : « Je connais des agents qui sont « homosexuels » et ça n'a jamais posé de problème, enfin vis-à-vis de moi. Je ne les ai jamais critiqués. Au contraire, je trouve que ce sont de très très bons collaborateurs au niveau du travail. [...]. Ils font un travail en général impeccable, ils sont appréciés en général pour leur travail ».

c) Avoir un comportement sympathique

Julie (I, 8) : « La personne doit être sociable, avec un grand sourire, plutôt bien de sa personne et très compétente ».

d) Etre conforme aux normes de genre

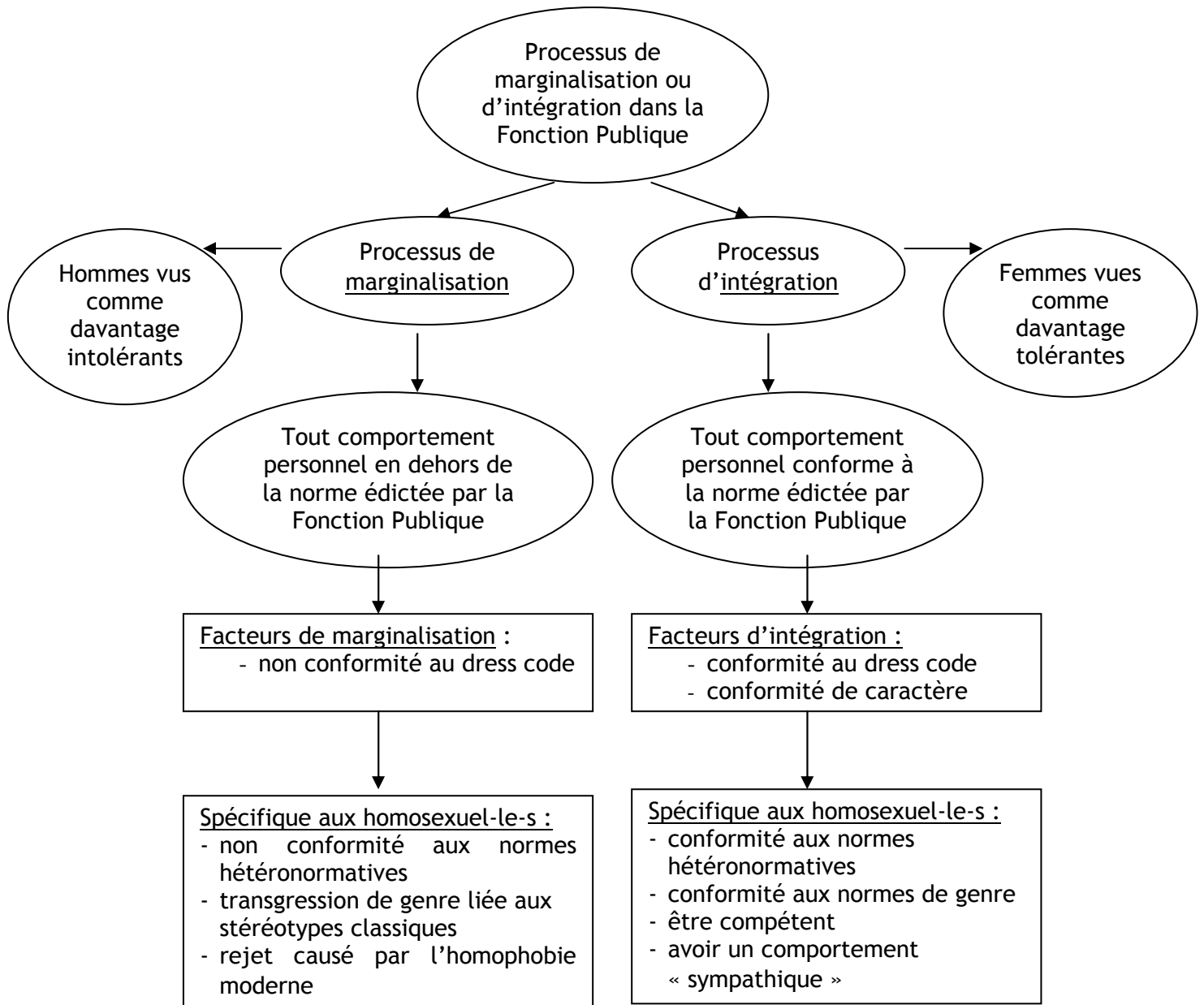
Danny (I, 12) : « Sommigen gedragen zich bijna karikaturaal. Mijn neef (die homo is) wordt geconfronteerd met veel homovijandigheid. Hij kiest er dan voor zich extra te schminken, een oorbel indoen, ... in plaats van zich wat weg te steken in de massa » .

Notons également que les participants formulent à plusieurs reprises que les femmes sont généralement plus tolérantes face à l'homosexualité que les hommes.

Laurence (III, 3-4) : « - Et où commence l'homophobie pour vous ? C'est quand on parle des hommes... [...]pour moi dans mon expérience[...] en général, une femme est plus tolérante ».

Pour résumer le processus de marginalisation et d'intégration dans la fonction publique, voici un graphe qui présente la structure de pensée des interrogés :

Graphe 53 : Processus de marginalisation ou d'intégration dans la fonction publique



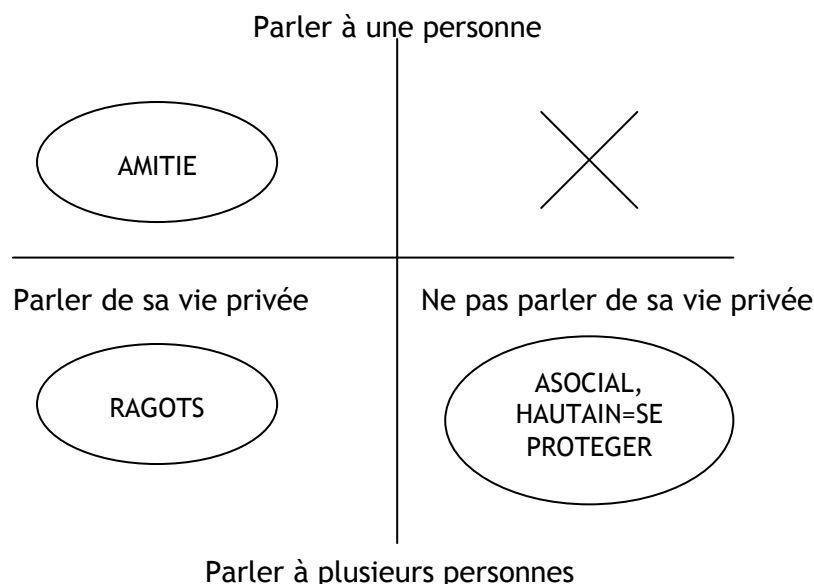
4. LE CONCEPT DE VIE PRIVÉE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les focus groups ont permis à l'équipe de recherche de mieux comprendre les relations interpersonnelles entre les agents, quelle que soit leur orientation sexuelle. Dans les trois SPF concernés, il s'est avéré que parler de sa vie à ses collègues peut engendrer deux conséquences : soit une relation d'amitié s'établit avec un seul collègue, soit cela revient à prendre le risque d'être jugé-e ou incompris-e, si l'on décide d'exposer sa vie privée à plusieurs collègues. Au contraire, ne pas dévoiler sa vie privée revient à se protéger des rumeurs, des ragots au risque de passer pour une personne dénuée de sympathie.

4.1. POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS

Le graphe ci-dessous présente la structure de pensée des participants face au concept de la vie privée :

Graphe 54 : Le concept de vie privée



Comme cela a été dit ci-dessus, les participants ont mis en avant deux manières de considérer la vie privée au travail. Certains d'entre eux estiment qu'il est préférable de ne pas parler de sa vie privée au boulot afin de se préserver contre de potentielles rumeurs, remarques, moqueries ou mise à l'écart de la part des collègues.

Monique (II, 14) : « Il y a des choses qui sont mal prises et il y a une drôle d'ambiance. Tout le monde parle sur tout le monde et ça je n'aime pas. Je me mets en retrait. Ça peut être mal vu aussi, je me fais sûrement passer pour une asociale, que je les prends de haut ou que sais-je. Mais je n'aime pas que, dès que quelqu'un est parti, on jase sur lui pour n'importe quelle raison » .

Monique (II, 15) : « Je vous explique pourquoi je n'aime pas du tout parler de ma vie privée parce que je sais que ce sera tourné en ragots ou je ne sais quoi ».

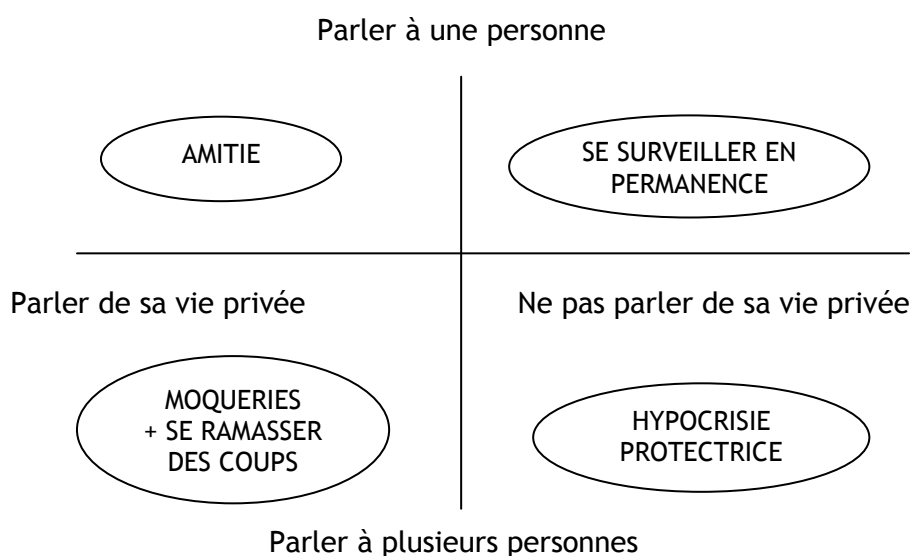
A l'inverse, d'autres participants soulignent la nécessité de créer des liens d'amitié avec certains collègues grâce à l'intermédiaire de conversations, d'échanges sur ce qui construit leur vie privée. Pourtant, ils affirment également que celles-ci restent le plus souvent cantonnées aux relations interpersonnelles.

Jeanne (II, 14) : « J'avais une ancienne collègue avec qui oui, c'est clair. Ca devient des amies à certains moments. [...]. Mais c'est vrai que bon, si on a une copine ou un copain, c'est clair qu'on va dire : tiens, on a passé et alors bon, heu, on va savoir qu'on vit avec quelqu'un et comment ».

4.2. POUR LES AGENTS HOMOSEXUEL-LE-S

Le graphe ci-dessous reprend la pensée des participants aux focus groups, soit la manière dont ils perçoivent les gays, lesbiennes et bisexuel-le-s face au concept de vie privée.

Graphe 55 : Le concept de vie privée



Rappelons que dans la littérature internationale, il existe deux théories au sujet de la thématique du coming-out au travail : la théorie latine et la théorie anglo-saxonne. Ces deux théories ont des avis divergents sur la question du coming-out au travail et le processus de discrimination que cela risque d'entraîner. La théorie latine, découlant essentiellement des études françaises, belges et canadiennes, considère que le processus de discrimination commence dès le moment où la personne fait son coming-out à son entourage professionnel. Ce serait en effet pour cette raison qu'une grande proportion d'homosexuel-le-s prévoient leur futur coming-out au travail comme un événement déplaisant aux retombées négatives. A l'inverse, la seconde théorie basée sur la littérature anglo-saxonne affirme que les homosexuel-le-s ayant fait leur coming-out auprès de leurs collègues ne ressentent plus la pression du mensonge ou un sentiment de frustration et sont par conséquent plus satisfaits, plus productifs et plus efficaces.

Nous remarquons que le schéma est relativement pareil pour les homosexuel-el-s qui décident ou non de parler de leur vie privée, c'est-à-dire dévoiler leur homosexualité à leurs collègues.

Selon certains participants, faire son coming-out « complet » reviendrait à subir moqueries et injures de la part des collègues, voire des agressions en dehors du boulot. Le pouvoir des insultes fait prendre conscience à la victime de son « anormalité », de sa différence par rapport à la norme. Cela la catégorise et l'assigne à une place d'infériorité au sein de l'équipe où il travaille.

François (II, 16-17) : « L'autre personne que j'ai dit qui était homosexuelle, je l'ai vu deux trois fois et une fois j'en ai vu quelques-uns qui ont blagué. [...] Il m'a semblé en avoir un peu marre [...] C'étaient des remarques pas toujours très gentilles».

François (II, 13) : « Y avait vraiment beaucoup de gens. On l'agressait vraiment, on le poussait, j'ai pas vu qu'on tapait vraiment dessus hein mais... [...]. On le poussait physiquement, pas au travail hein. Au travail, par contre c'étaient plutôt des moqueries».

Par contre, dévoiler son homosexualité à un seul collègue permettrait de créer une relation de confiance, voire de profonde amitié. Notons que cette décision de faire connaître complètement, partiellement ou pas du tout son homosexualité au travail dépend en outre de l'ensemble d'avantages ou d'inconvénients anticipés par l'intéressé.

Virginie (III, 7) : « Oui on raconte ce qu'on a fait le week-end. Ma collègue raconte régulièrement, elle montre des photos de sa maison qu'elle est en train de restaurer. L'autre jour elle me dit que c'est sa copine qui a construit toute une armoire».

D'un autre côté, cultiver le secret sur son homosexualité équivaut à ne se préserver anticipativement d'éventuelles discriminations. Va se mettre en place alors pour les agents homosexuel-le-s ce que l'on qualifie d'«hypocrisie protectrice » : se taire afin de faire partie du « groupe dominant » sans être reconnu comme « hors norme ». Une conséquence majeure de cette hypocrisie protectrice est pour les homosexuel-le-s l'obligation de surveiller constamment leurs dires et leurs gestes, ou même de reproduire des comportements hétérosexuel-le-s, comportements allant à l'encontre de leur nature.

Michel (I, 18) : « C'est une façon de se dire (ne pas faire son coming-out) et bien je suis accepté dans mon travail sans être jugé non plus ».

Jeanne (II, 20) : « Tu peux parler, dire : je suis parti, on est allé au cinéma ou voir une exposition avec ma copine ou quoi. Ils n'ont pas dit donc ils doivent toujours se surveiller ».

5. (IN)VISIBILITÉ DES LESBIGAYS

De nos jours, la société est dominée par les normes hétéronormatives. Chacun-e est d'emblée considéré en tant qu'hétérosexuel-le (jusqu'à ce que le contraire soit prouvé). Les homosexuel-le-s et bisexuel-le-s doivent donc dévoiler leur orientation sexuelle pour s'affirmer en tant que tel dans la société ou au travail. Un processus d'identification se met en place dès le moment du coming-out et fonctionne comme une affirmation identitaire.

5.1. DANS LA SPHÈRE PUBLIQUE

Les participants aux focus groups ont abordé la (in)visibilité des lesbiens dans la sphère publique et dans la fonction publique. Ils ont aussi commenté les conséquences de cette (in)visibilité.

5.1.1. Présence des lesbiens dans les médias

L'excentricité des mouvements gays (en général) attise à la fois la curiosité et la répulsion. Les médias renforcent souvent l'image stéréotypée des homosexuels fêtards extravagants et ayant de multiples partenaires.

John (II, 13) : « Sommige collega's gaan er naartoe. Ze vinden dat leuk en nemen een camera mee. Maar anderen vinden dat onnozel en belachelijk 'Het mag niet' ».

Pieter (I, 14) : « Het stoort mij persoonlijk niet omdat ik een open geest heb. Maar ik vind wel dat bepaalde excentrieke deelnemers hun eigen groep geen voordeel bezorgen naar anderen toe ».

Martha (I, 15) : « Dingen die te extreem zijn en dan zijn er velen die dat niet leuk vinden. Dan gaan mensen een degout krijgen. Je kan beter gewoon doen in plaats van te gaan overdrijven ».

Les participants soulignent également une forte différence de visibilité entre les gays, lesbiennes et bisexuel-le-s. La médiatisation de la cause gay a influencé de manière importante leur visibilité dans la société.

Séverine (I, 13) : « Quand ce sont les homosexuels, la catégorie prend la parole plus souvent dans les médias. [...]. Moi, j'ai vu des débats récemment, il y a trois homosexuels qui ont pris la parole pour défendre le mariage d'homosexuels, l'adoption d'enfants, etc. C'étaient des hommes. J'ai difficile à me rappeler de femmes qui ont ce genre de demande dans les médias ».

Monique (II, 18) : « Quand on parle de l'homosexualité, c'est vrai, il me semble qu'on associe ça tout de suite aux hommes ».

5.2. DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Notons tout d'abord que la grande visibilité des gays dans les médias et dans les manifestations publiques a été un soutien pour la communauté gay. En effet, nous remarquons que les gays osent davantage dévoiler leur homosexualité dans la sphère privée ou publique. Les résultats de l'enquête quantitative montrent que 45% de gays ont fait leur coming-out au sein de la fonction publique contre 30% de lesbiennes et 18% de bisexuel-le-s.

5.2.1. Faible visibilité des lesbiennes et bisexuel-le-s

Les groupes de discussion révèlent que, sur leur lieu de travail, les participants connaissent très peu de lesbiennes et pas du tout de bisexuel-le-s.

Danny (I, 7) : «Ik ken bijvoorbeeld geen enkele biseksueel. Ik ken wel ongeveer vijf homo's. En ik weet eigenlijk niet of ik wel een lesbienne ken ».

Cette faible visibilité laisse penser aux participants qu'il n'y a pas ou peu de problèmes à être homosexuel-le dans la fonction publique. En effet, comment combattre l'homophobie, s'il n'y pas d'homosexuel-le-s ?

Danny (I, 4) : « over het aantal homo's en lesbiennes dat er rondloopt heb ik geen enkel idee. Het maakt me niet zoveel uit omdat ik er geen sporen van zien... Ik zie geen sporen van een apart beleid voor hun, voor vrouwen wel ».

L'invisibilité plus grande chez les lesbiennes est causée selon les participants par un besoin plus faible chez les lesbiennes de faire leur coming-out grâce à une meilleure intégration (ou invisibilité ?) dans la société d'un couple de femmes que pour un couple d'homosexuels. Des comportements affectueux entre femmes sont considérées comme tout à fait acceptables et normales, donc moins visibles. A l'inverse, les attitudes et marques d'affection entre gays sont jugées plus voyantes, plus excentriques.

Séverine (I, 13) : « Il y a tellement de filles, de copines qui se tiennent pas la main, par le bras, qui se touchent. [...] Il y a pleins de filles qui font ça. Donc après c'est presque un comportement naturel entre deux filles, deux femmes...que les hommes ».

Séverine (I, 14) : « Ca se voit moins enfin. J'ai le souvenir d'avoir vu un couple féminin homosexuel vraiment dans un métro à s'offrir des fleurs et s'embrasser. Un homme même sans sa relation avec son compagnon, il va avoir une allure efféminée, un costume particulier, une démarche particulière qui fait qu'on va le voir peut-être plus. Une femme peut s'habiller avec des cheveux rasés à notre époque on ne fera plus attention ».

Deuxièmement, par la non existence des lesbiennes : les lesbiennes n'existent tout simplement pas ou très peu.

Julie (I, 13) : « Je crois qu'en fait du côté femme, il y en a peut-être moins mais il y a justement plus de bisexuelles que des lesbiennes ».

5.3. CONSEQUENCES DE LA VISIBILITÉ DES LESBIGAYS

La visibilité des lesbiens joue un rôle important dans le rejet ou l'acceptation de l'homosexualité par la société. Leur présence de plus en plus visible dans les sphères privée et publique a pourtant deux conséquences, l'une qui permet de briser les stéréotypes et préjugés à leur égard et l'autre qui ternit encore davantage leur image dans la société.

Tableau 10 : Conséquences de la visibilité des lesbiens

<i>Conséquences négatives</i>	<i>Conséquences positives</i>
<ul style="list-style-type: none">- renforcement des stéréotypes et préjugés- provocation, dégoût	<ul style="list-style-type: none">- l'homosexualité est une autre forme de sexualité comme l'hétérosexualité- la visibilité rassure- la visibilité combat les stéréotypes et préjugés

Face à une visibilité considérée comme trop extravagante de la part de certains participants, plusieurs réactions sont à épingle. Selon eux, les manifestations de la communauté gay et lesbienne, comme par exemple la « Lesbian and Gay pride » ou la « Loveparade », renforcent l'image caricaturale des homosexuel-le-s. Cela conduit à une intensification des stéréotypes et préjugés à l'égard des personnes homosexuelles. En effet, dans ce cas-ci, la visibilité n'est pas vue comme un moyen de déconstruire les aprioris ou de faire connaître l'homosexualité mais plutôt de renforcer leur image caricaturale.

Pieter (I, 14) : « Het (de jaarlijkse Belgian, Lesbian and Gay Pride in Brussel) stoort mij persoonlijk niet omdat ik een open geest heb. Maar ik vind wel dat bepaalde excentrieke deelnemers hun eigen groep geen voordeel bezorgen naar anderen toe »
Pieter (I, 14) : « Het stoort gewoon (over een verwijfde jongen in een televisieprogramma). Het is te excentriek, teveel buiten de lintjes. De aandacht wordt teveel naar die trekjes getrokken. Niet zozeer wat hij doet of zegt, maar wel de manier waarop krijgt te veel aandacht ».

Une homosexualité trop médiatisée et trop libérée est considérée également comme une provocation. Cette provocation volontaire provoque une sorte de rejet, d'aversion de la société envers les homosexuel-le-s. Dès lors, la non intégration ou la mauvaise intégration des homosexuel-le-s est considérée par certains participants comme une conséquence de cette trop grande visibilité qui décrédibilise leurs revendications et les conduit à s'exclure eux-même de la société.

Martha (I, 15) : « Dingen die te extreem zijn en dan zijn er velen die dat niet leuk vinden. Dan gaan mensen een degout krijgen. Je kan beter gewoon doen in plaats van te gaan overdrijven ».

Danny (I, 12) : « Sommigen gedragen zich bijna karikaturaal.[...] Hij kiest er dan voor zich extra te schminken, een oorbel indoen, ... in plaats van zich wat weg te steken in de massa.[...]. Ik vind dat als je te provocatie aangaat, dan moet je er de consequenties van dragen ».

Chantal (I, 13) : « Ik denk dat homo's die er gewoner uitzien, minder kritiek krijgen dan homo's met vrouwelijke trekjes ».

De manière plus positive, la visibilité des homosexuel-le-s est considérée par d'autres comme le seul moyen de faire accepter l'homosexualité dans une société encore très hétéronormative. Parler de l'homosexualité et voir des homosexuel-le-s de manière quotidienne via les médias ou au boulot permettrait de briser les tabous et de considérer l'homosexualité comme une forme de sexualité à part entière, ni plus ni moins que l'hétérosexualité.

Tessa (II,3): « Mijn zoon zou daar geen vragen over stellen. Mijn vroegere buurvrouw is getrouwd met een vrouw. Hij is daar aan gewend en heeft er nooit vragen over gesteld ».

Chantal (I,11): « Ik zou hem proberen duidelijk te maken dat hetero's en homo's gelijk zijn en zijn gedachten hierover dan proberen te veranderen ».

6. LE COMING-OUT

Comme nous l'avons souligné précédemment, les homosexuel-le-s doivent choisir entre deux attitudes pour « exprimer » leur homosexualité : soit ils/elles décident de cacher leur orientation, soit ils/elles décident de briser cette tyrannie du silence et vivre sans malentendus et mensonges.

Les participants reconnaissent que faire son coming-out au sein de la famille ou au travail comprend des risques. La famille peut rejeter ou nier l'homosexualité de leur proche. Sur leur lieu de travail, les homosexuel-le-s risquent de porter préjudice à leur carrière ou d'être discriminé en dévoilant leur homosexualité.

6.1. DANS LA FAMILLE

Les rapports qu'entretiennent un-e homosexuel-le- avec sa famille sont marqués par un ensemble de contraintes hétérosexistes qui ignore, dénie, dénigre et stigmatise toute forme non hétérosexuelle de comportement.

Le déni ou le rejet par le parent du même sexe sont les cas les plus cités par les participants.

Daniel (II, 4) : « Il a exprimé clairement qu'il était homosexuel. Il l'a clairement exprimé aussi à ses parents et sa famille l'a rejeté. Il ne peut plus parler avec sa famille. [...] Y avait la mère qui voulait bien encore le voir. A part ça, le père et le frère, c'était terminé ».

Tessa (II, 4) : « Het werd al altijd verteld in de familie voor zover ik het mij herinner (dat haar/zijn neef homoseksueel is). Niemand heeft er problemen mee. Zijn vader wel, die doet alsof het niet waar is. Hij wil het niet aanvaarden, maar de rest wel ».

Monique (II,5) : « Se faire rejeter même au sein de la famille, c'est quand même fort, c'est le propre de la violence ».

Une des conditions citée par les participants pour que les homosexuel-le-s soient accepté-e-s par leurs proches serait qu'ils/elles fassent leur coming-out eux/elles-mêmes.

Laurence (III, 5) : « Il a mis trois mois à le dire à son père. J'ai dit : ' Il faut qu'il le sache par toi, pas par entendre ou te voir, il faut que toi tu lui dises'. Et mon mari l'a très mal vécu, et maintenant encore, il accepte son fils, ça oui tel qu'il est mais à l'intérieur de lui, non, c'est quelque chose ».

La transgression de genre, plus particulièrement, pour les gays est généralement vécue comme une provocation par la famille.

Chantal (I, 13): « Bij hem ligt het anders omdat hij er nog niet echt voor durft uit te komen. Hij heeft al langs beide kanten geëxperimenteerd. Hij is ook vreemdeling, dus hij krijgt dan nog eens te maken met racisme. In zijn familie durft hij er niet voor uitkomen. Voor zijn ouders is hij nog de eeuwige vrijgezel. Ik ben één van de enigen die weet dat hij biseksueel is. Ik heb wel het idee dat hij meer voor mannen kiest ».

Danny (I, 12): « Hij kiest er dan voor zich extra te schminken, een oorbel indoen, ... in plaats van zich wat weg te steken in de massa. Met als gevolg dat hij er achteraf een behoorlijk probleem mee heeft. Ik vind dat als je de provocatie aangaat, dan moet je er de consequenties van dragen. Dan lokt hij het eigenlijk uit, wat hij mag doen hé... Maar hij kruipt dan in depressies ».

6.2. DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'enquête quantitative a démontré statistiquement que les répondants qui ne connaissent pas ou peu de gays ou lesbiennes dans leur entourage direct (amis, famille, collègues) semblent plus propices à présenter des aptitudes homophobes que ceux qui ont des contacts fréquents avec des homosexuel-le-s. Cela renforce les différences études, dont celle de l'Américain, Herek, en 1994, qui affirment l'existence d'une relation entre le degré d'homophobie et le contact avec les homosexuel-le-s¹⁰².

Cette relation se confirme également dans les focus groups. En effet, nous remarquons deux attitudes, deux approches face à l'homosexualité. D'un côté, nous retrouvons le discours des participants qui ne perçoivent pas distinctement ce que le terme « homosexualité » signifie ou qui manquent de contact avec des homosexuel-le-s et de l'autre, le discours de ceux qui ont bien déconstruits leurs stéréotypes et préjugés à l'égard des homosexuel-le-s grâce à une meilleure connaissance plus approfondie de l'homosexualité.

6.2.1. Selon les participants ne connaissant pas l'homosexualité

Dans les focus groups, l'équipe de recherche remarque que le manque d'information à propos de l'homosexualité génère chez certains participants des questions aujourd'hui toujours sans réponse.

Daniel (II, 6) : « Je ne définis pas l'homosexualité. Je sais que des gens choisissent leur vie sexuelle et qu'ils aiment, par exemple, un homme aime un autre homme, mais à part ça, je ne sais pas, je ne comprends pas bien [...] ».

Pour combler ce manque, ils ont recours aux stéréotypes, avec risque de stigmatisation du groupe victime de ces stéréotypes. L'ignorance de l'homosexualité génère donc chez l'intéressé-e un processus de construction et de permanence des stéréotypes et préjugés à l'égard des homosexuel-le-s ou de l'homosexualité, telle la confusion entre les gays et la pédophilie.

Séverine (I, 7) : « Dans mon service, il y a un homme qui a une attitude entre guillemets 'étrange' qui pourrait faire penser qu'il est homosexuel ».

¹⁰² G.M. Herek, op. cit.

Daniel (II, 8) : « En ce moment, on vit dans une époque où y a eu Dutroux, tout ça. [...] Il (le professeur gay) le dit (son homosexualité) parce qu'on sait très bien que si on l'apprend comme ça, y a des parents qui pourront dire : 'Vous nous avez caché ça ?' ».

La non-connaissance de l'homosexualité engendre également chez l'individu une peur de la différence, une peur de ce que l'on ne cerne pas, que l'on ne comprend pas.

Daniel (II, 8) : « - Je ne comprends pas bien, en fait, le concept même de l'homosexualité [...]. La seule chose c'est que je ne sais pas si c'est inné, si c'est acquis ».

En fait, vous dites si c'est acquis, le fait d'avoir un modèle d'autorité gay, homosexuelle, risquerait d'influencer le comportement des enfants. C'est ça ? Je traduis bien ?

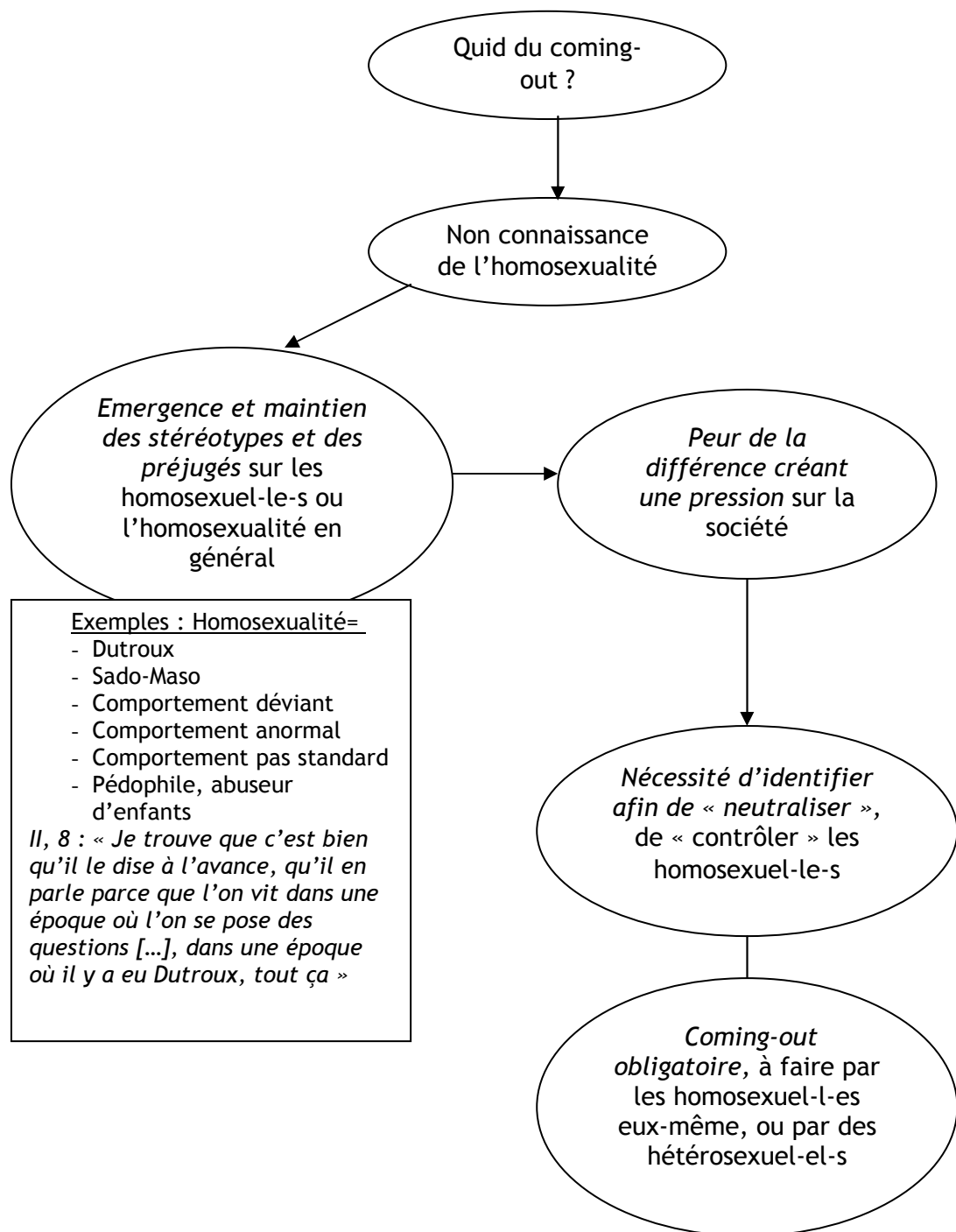
C'est une partie du problème ».

Cette peur va créer une pression. La société hétérosexiste va éprouver le besoin de « contrôler » ce qu'elle ne connaît pas, de « neutraliser » les homosexuel-le-s. Le moyen de contrôle usité par la société est l'obligation du coming-out pour les homosexuel-le-s. Un coming-out imposé doit être fait par les homosexuel-le-s eux/elles-même ou par l'intermédiaire d'un tiers hétérosexuel.

En d'autres termes, l'homosexuel-le n'a pas droit à une vie privée tandis qu'un-e hétérosexuel-le a le choix de garder secret ou pas sa vie privée. On a vu par ailleurs que dévoiler sa vie privée dans la Fonction Publique n'est pas sans risque...

Le graphe ci-après résume la structure de pensée des participants aux focus groups qui ne connaissent pas l'homosexualité face au coming-out des lesbiens :

Grphe 56 : Le coming-out selon les participants ne connaissant pas l'homosexualité



⇒ Signifie que les homosexuel-le-s n'ont pas droit à une vie privée, le coming-out est obligatoire.

6.2.2. Selon les participants connaissant l'homosexualité

On voit apparaître dans le discours des participants ayant des contacts fréquents et proches avec des homosexuel-le-s et/ou connaissant l'homosexualité un processus avancé de déconstruction des stéréotypes et préjugés à l'égard des homosexuel-le-s.

L'absence d'aprioris et de croyances erronées dans l'esprit de ces participants ont pour conséquence la non catégorisation des individus selon des critères subjectifs et la disparition d'appartenance à des groupes sociaux différents (groupe dit dominant et groupe d'exclusion). La connaissance de l'homosexualité conduit à mettre sur un pied d'égalité les hétérosexuel-le-s et homosexuel-le-s. La différence ne fait plus peur et n'engendre aucun mécanisme d'intégration ou de rejet de l'homosexualité : l'homosexualité étant considérée comme une forme de sexualité établie au même titre que l'hétérosexualité. Cependant compte tenu du processus de marginalisation ou d'intégration à l'œuvre dans la fonction publique, il peut être vécu comme difficile de faire son coming-out.

Le coming-out est vu par les participants ayant une idée précise de l'homosexualité comme étant un choix personnel de l'intéressé-e même. Seul-e lui/elle peut décider de révéler son orientation sexuelle ou pas sans pression aucune de la société. Ils considèrent l'obligation du coming-out par la société comme une forme d'agression « cachée » qui a pour conséquence final de stigmatiser les homosexuel-le-s considérés comme « hors normes », car non hétérosexuel-le-s.

Monique (II, 11) : « Dans le cadre où on l'a forcé à le dire (à dévoiler son orientation sexuelle), c'est quelque part stigmatiser la personne. ».

Monique (II, 10) : « L'attitude de vouloir avoir l'information, je trouve que c'est une forme d'agression pour la personne ».

Le libre choix du coming-out des homosexuel-le-s est quelque peu nuancé. Certains participants considèrent toutefois qu'il serait préférable pour eux/elles de ne pas divulguer leur homosexualité afin de se protéger contre les remarques et les jugements. Les participants reconnaîtraient-ils de manière implicite que les conséquences d'un coming-out seraient difficiles à vivre par les homosexuel-le-s et bisexuel-le-s.

Michel (I, 18) : « Le fait qu'elle (la personne homosexuelle) ne dévoile pas son orientation sexuelle, [...], c'est une façon pour elle de se dire et bien je suis accepté dans mon travail sans être jugée ».

Ils considèrent également que la sexualité de chacun (que l'on soit homosexuel-le ou hétérosexuel-le) fait partie de la vie privée et qu'il n'est absolument pas nécessaire d'en parler sur son lieu de travail. Cette considération est à mettre en parallèle avec le concept de vie privée et le processus de marginalisation qui ont été abordés plus haut et qui révèle que parler de sa vie privée peut amener à s'exposer aux rumeurs et ragots.

Julie (I, 17) : « Est-ce que c'est vraiment nécessaire qu'ils le disent dans leur lieu de travail et à leurs collègues ? Si dans leur vie privée, ils le vivent bien je ne vois pas l'intérêt de tout dévoiler aux collègues ».

Chantal (I, 15) : « Ik denk dat de geaardheid voor sommigen gewoon tot het privé-leven behoort. Als mensen problemen hebben thuis, gaan ze dat ook niet altijd op hun werk vertellen. Waarom zouden mensen het op hun werk moeten zeggen of ze voor een man of vrouw kiezen? Ik denk dat het vooral in

de privé-omgeving belangrijk is dat ze zich kunnen uiten. Bij familie of vrienden. Ik zou er niet teveel achter zoeken ».

Steven (II,9): « Maar het is onvermijdelijk, er zijn er altijd die het niet willen zeggen. Dat is zoals vragen naar de politieke voorkeur van iemand. Bijvoorbeeld een op drie Vlamingen stemt voor het Vlaams Blok en er zijn er veel minder die het toegeven. Iedereen heeft zijn 'jardin secret'. Iedereen heeft in feite het recht om iets niet te zeggen ».

D'autres, pourtant, estiment qu'une personne homosexuel-le ferait mieux de dévoiler son homosexualité afin de pouvoir agir en étant vraiment lui/elle-même sans s'inventer une vie.

Laurent (I, 8) : « Etre soi-même, je crois que c'est toujours encore la meilleure formule, être en harmonie avec soi-même, pouvoir fonctionner comme on est, je crois que ça sera toujours la meilleure formule ».

Nl I, 12 : « Ik vond het plezant om een collega te zien op een feestje en zijn man te leren kennen en er eens een gesprek mee te voeren » .

Danny (I, 16): « Ik denk dat het toch wel pijnlijk kan zijn. Als men het op het werk niet weet, dan moet men soms al bijna gaan liegen. De werkdag is bijna de helft van je wakkere leven, het is toch belangrijk dat je je dan geen leugen ophangt. »

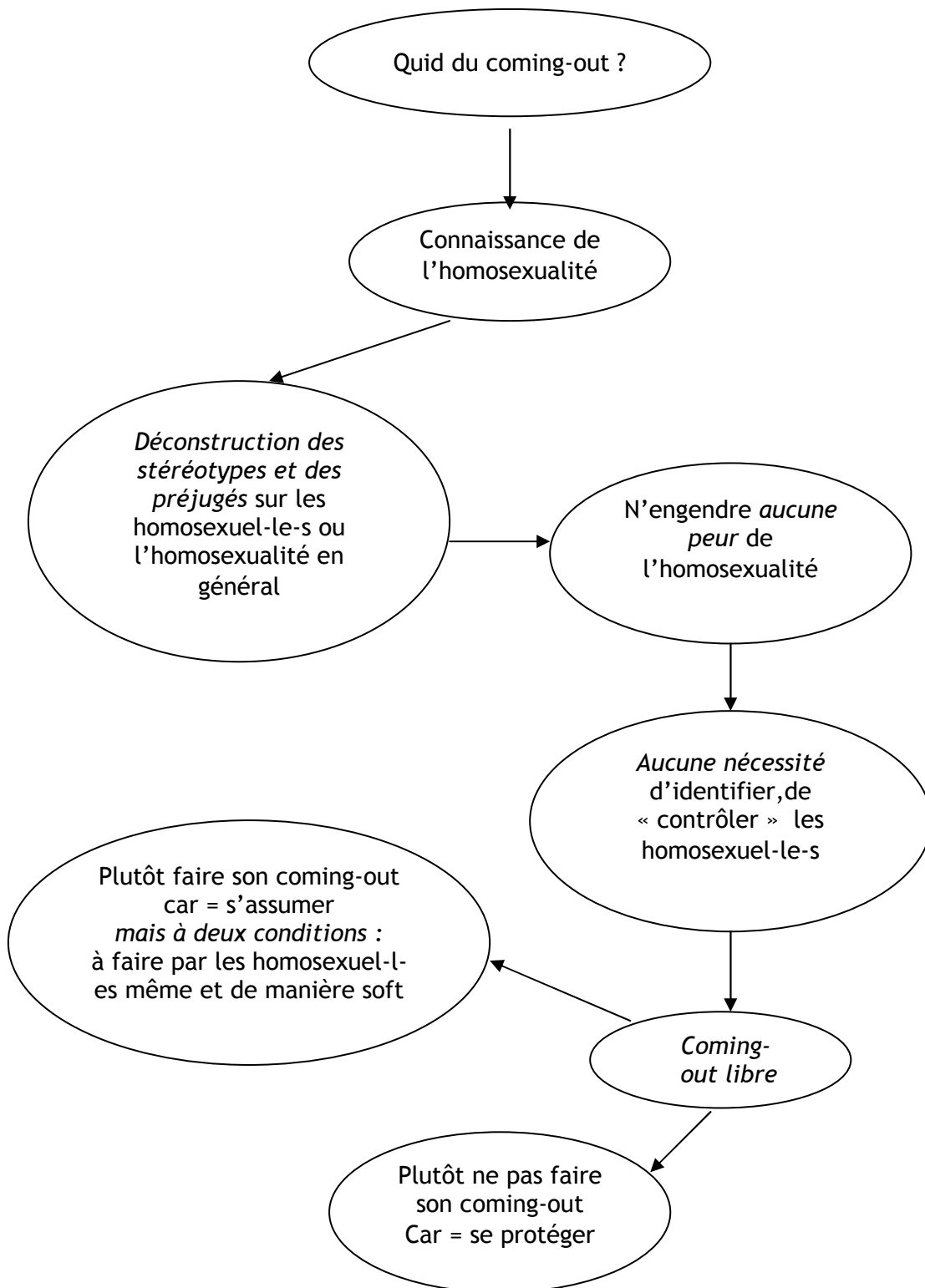
Ils ajoutent également que la manière de faire son coming-out est de grande importance. Selon eux, deux conditions au coming-out entrent en jeu. La première condition est que le coming-out soit fait par l'homosexuel-le même (et non par une tierce personne) et de manière « soft », dans une simple conversation entre collègues.

Laurent (I, 22) : « Je serais un peu réticent de le faire haut et fort ».

Laurence (III, 5) : « Il a mis trois mois à le dire à son père. J'ai dit : 'Il faut qu'il le sache par toi, pas par entendre ou te voir, il faut que toi tu le dises ».

Le graphe ci-dessous résume la structure de pensée des participants connaissant l'homosexualité face au coming-out des lesbiens :

Graphe 57 : Le coming-out selon les participants connaissant l'homosexualité



⇒ Signifie que les homosexuel-le-s ont le libre choix de faire leur coming-out ou non.

7. LES CONSÉQUENCES DU NON COMING-OUT SUR LES HOMOSEXUEL-LE-S : MAL-ÊTRE, INHIBITIONS ET DOUBLE COMPORTEMENT

Différentes études nationales et internationales se sont penchées sur les conséquences de la non-divulgateion de l'homosexualité pour les travailleurs gays et lesbiennes. Une récente étude suisse sur la question du coming-out des éducateurs et éducatrices homosexuel-le-s dans leur milieu professionnel a démontré que ceux qui n'avaient pas fait leur coming-out se sentaient davantage stressés, de peur que leur orientation sexuelle ne soit découverte par leurs collègues ou par la direction¹⁰³.

Dans une société hétérosexiste, les homosexuel-le-s sont confronté-e-s tout au long de leur éducation à des aprioris négatifs sur l'homosexualité. Cette image négative de leur sexualité est souvent la cause de ce que l'on appelle « une homophobie intériorisée » qui se traduit par des sentiments de déni, de culpabilité, de rejet et de peur de sa propre sexualité.

Certaines conséquences du non coming-out par les homosexuel-le-s ont également été épinglées par les participants. Les plus fréquemment citées sont le mal-être dû à une inhibition, à l'obligation de se cacher et de vivre dans le mensonge constamment.

Jeanne (II, 20) : « Tu peux parler, dire : je suis parti, on est allé au cinéma ou voir une exposition avec ma copine ou quoi. Ils n'ont pas dit donc ils doivent toujours se surveiller »

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.

Virginie (III, 10) : « J'ai un collègue que j'aime beaucoup, je suis persuadée, vraiment, qu'il est homosexuel. En tout cas au moins bisexuel [...]. Un jour, enfin c'est mon mari qui l'a vu au Delhaize et il était main dans la main avec un homme et ici au bureau, il s'acharne à faire du rentre dedans à toutes les femmes, donc vraiment c'est trop.

8. PERSONNE DE CONFIANCE

La question du rôle et des compétences de la personne de confiance a été également abordée pendant les focus groups. Depuis la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'importance de la personne de confiance n'a fait que croître. Pourtant, il s'avère que son rôle et ses compétences sont encore mal connus ou mal évalués par un grand nombre d'agents.

Selon les participants, les personnes de confiance ne leur semblent pas aptes à traiter des cas de discrimination à l'égard des homosexuel-le-s, et spécialement les discriminations dues à l'orientation sexuelle.

¹⁰³ S. Pache, *Mémoire : La gestion identitaire des éducateurs gays et lesbiennes*, en vue de l'obtention du diplôme de travail social d'éducatrice spécialisée ESTS, Ecole supérieure de travail social de Fribourg, Suisse, 2000.

Voici comment les participants considèrent la personne de confiance :

- quelqu'un d'invisible, beaucoup de participants ne connaissent pas les personnes de confiance de leur propre SPF ;

Pieter (II, 21) : « Ik wist dat het bestond maar heb er geen ervaring mee. Ik weet niet of er gebruik van wordt gemaakt maar mijn buikgevoel zegt dat de drempel te hoog is ».

- quelqu'un d'inaccessible dans le sens de proche de la direction (et donc peu digne de confiance) ;

Chantal (II, 21) : « Ik heb iemand op het werk die mij lastigvalt en ik bespreek dat met mijn collega's maar ik zie me niet stappen naar zo'n vertrouwenspersoon. Ik zou het thuis wel zeggen. Misschien zeg ik het wel tegen een collega, maar ik vind niet dat iedereen dat hoeft te weten. Ik wil ook geen problemen veroorzaken voor anderen ».

Danny (I,22): « Het concept 'vertrouwenpersoon' vind ik wel raar. Een van de werknemers volgt even een opleiding en zegt dan : 'Ik ben vertrouwenspersoon'. Maar zo werkt het niet. Je kan ook iemand anders meer vertrouwen en daarmee over je problemen praten. Ik krijg soms mensen over de vloer die ontboezemingen doen, omdat ze mij vertrouwen ».

- quelqu'un de non formé ou pas assez formé pour traiter de cas concrets de discriminations dues à l'orientation sexuelle,

Steven (II, 7) : « Ze zijn er niet genoeg tot opgeleid. Het is niet omdat je het etiketje van 'vertrouwenspersoon' op de deur hebt, dat mensen je zullen vertrouwen. Je moet bovendien ook capaciteiten hebben om de zaak correct aan te pakken ».

Steven (II,8): « Ze moeten ook de tijd krijgen om er zich mee bezig te houden. Ze moeten getraind worden als een professional. Ze mogen de problemen niet af doen als lastige probleempjes. Ze moeten de belangstelling hoog houden. Het is belangrijk wie men daar insteekt. Een verkeerde persoon heeft meer negatieve dan positieve gevolgen. Je creëert een verwachtingspersoon bij de mensen. Ze denken dat hun probleem zal worden opgelost ».

- quelqu'un ne possédant pas assez de pouvoir, de moyens d'action concrets que pour aider de manière efficace l'agent discriminé-e.

Moderator (II, 7) : « Denk je dat het gemakkelijker was geweest voor die mensen, moest er al een vertrouwenspersoon zijn geweest?

John: Ik denk het niet. Die personen hebben niet genoeg macht ».

9. LES COMPORTEMENTS POSITIFS À L'ÉGARD DES HOMOSEXUEL-LE-S DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Face aux comportements homophobes tels que faire circuler une pétition contre l'homoparentalité ou de dire des blagues à l'encontre d'un-e collègue homosexuel-le, deux attitudes au sein de la fonction publique sont à épingler.

La première attitude consiste à s'interposer contre un acte ou une parole homophobe. Ce soutien est vécu par l'intervenant comme un geste de solidarité ou d'amitié.

Virginie (III, 7) : « Y a un jour une collègue qui est arrivée avec une pétition contre la légalisation de l'adoption par les couples homosexuels. Elle est arrivée chez moi pour que je signe ça et d'abord j'ai vraiment été super choquée. Mais je dis non moi je ne peux pas signer. Je me suis dis, il faut que j'évite le koik, il ne faut pas qu'elle aille chez X., qui est donc ma collègue lesbienne. Et donc à ce moment là, j'ai essayé de lui expliquer un peu plus explicitement parce que cela n'avait pas fait tilt ».

Inversement, l'autre attitude réside dans la décision de non intervention. Celle-ci est voulue sciemment afin de ne pas stigmatiser son/sa collègue homosexuel-le et de ne pas renforcer sa position de discriminé-e.

Moderator (II,9): « Zou je ook reageren moesten er opmerkingen over iemand anders gemaakt worden en die persoon reageert zelf niet? »

Tessa: Dat is moeilijk. Doe je er wel goed aan om in die persoon zijn plaats te zeggen: 'Dit gaat te ver' »

Steven: Dan gaat die zich ook aangevallen voelen. Het is misschien beter om hem dan even apart te nemen ofzo. Als je hem in het openbaar gaat verdedigen, krijg je misschien een tegengestelde reactie ».

Tableau 11 : Comportements homofriendly au sein de la fonction publique

<i>Protection</i>	<i>Non-intervention émancipatrice</i>
<p>- <u>Attitude adoptée</u> :</p> <p>S'interposer clairement contre un acte ou une parole homophobe</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Est considérée comme un geste de solidarité et/ou d'amitié</p> <p>- <u>But</u> :</p> <p>Eviter la confrontation directe entre la personne discriminée et le discriminant</p>	<p>- <u>Attitude</u> :</p> <p>Ne pas intervenir contre un acte ou une parole homophobe devant la personne discriminée</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Est considérée comme un geste d'opposition au renforcement de la stigmatisation</p> <p>- <u>But</u> :</p> <p>Soutenir implicitement la personne discriminée afin qu'elle puisse se défendre elle-même contre un acte ou une parole homophobe et donc de ne pas la considérer comme une personne faible</p>

10. LES BLAGUES

Tout comme les stéréotypes, les blagues jouent un rôle essentiel au niveau de l'interaction sociale. D'un côté, les blagues sont un autre moyen de considérer l'« Autre » non sur base de ses caractéristiques personnelles mais plutôt sur base des particularités propres à son groupe d'appartenance. Les blagues exagèrent les différences et catégorisent en créant un groupe dominant valorisé et un groupe dominé exclu de la société. Faire des blagues sur les homosexuel-le-s revient à légitimer la supériorité à son groupe d'appartenance hétérosexuelle mais également à se rassurer.

Daniel (II, 23) : « En fait, je pense qu'ils n'ont rien contre les homosexuel-le-s mais tout ce qu'ils veulent, c'est vraiment afficher leur appartenance à un groupe social qui est celui des hétérosexuel le s, qui est nettement plus valorisé ».

Une des conséquences des blagues est de créer un climat hostile au coming-out. Les blagues mettent en permanence l'accent sur la différence et empêchent la personne homosexuel-le de dévoiler sa véritable orientation sexuelle de peur de se voir exclu du groupe dominant valorisé.

Daniel (II, 24) : « C'est que les gens n'osent pas le dire (leur homosexualité) parce qu'ils ont l'impression qu'ils vont se retrouver dans un autre groupe social »

Selon les participants, les blagues sur les homosexuel-le-s accentuent fortement l'image négative de la société à l'égard des homosexuel-el-s. Ils considèrent que les hommes sont moins ouverts à la différence et leur manière de s'en protéger est l'emploi des blagues.

Séverine (I, 17) : « En général, quand on parle de l'homosexualité, c'est une blague bien salace et bien désagréable, dénigrante. Ce n'est jamais quelque chose de positif ».

Laurence (III, 25) : « Moi en général, je crois que c'est les hommes qui n'acceptent pas tellement les homos, les femmes plus...[...]Et les mots, blagues ce sont plutôt des hommes qui vont le dire ... »

D'un autre côté, les blagues sont vues comme un moyen non pas d'oppression mais de libération. Une des fonctions de l'humour est d'exorciser les peurs, de dédramatiser la différence. L'humour sert de soupape de sécurité, d'échappatoire permettant d'évacuer un trop plein de tension causée par la crainte de la différence. Même si les blagues reconnaissent et jouent sur les stéréotypes, les participants les considèrent également comme un moyen efficace de d'acceptation et d'intégration de la différence.

Steven (II, 3) : « Ik vind dat humor dikwijls een onbewuste manier van verwerken is. Iemand die er grapjes over maakt, is niet per definitie een racist, seksist of homofob ».

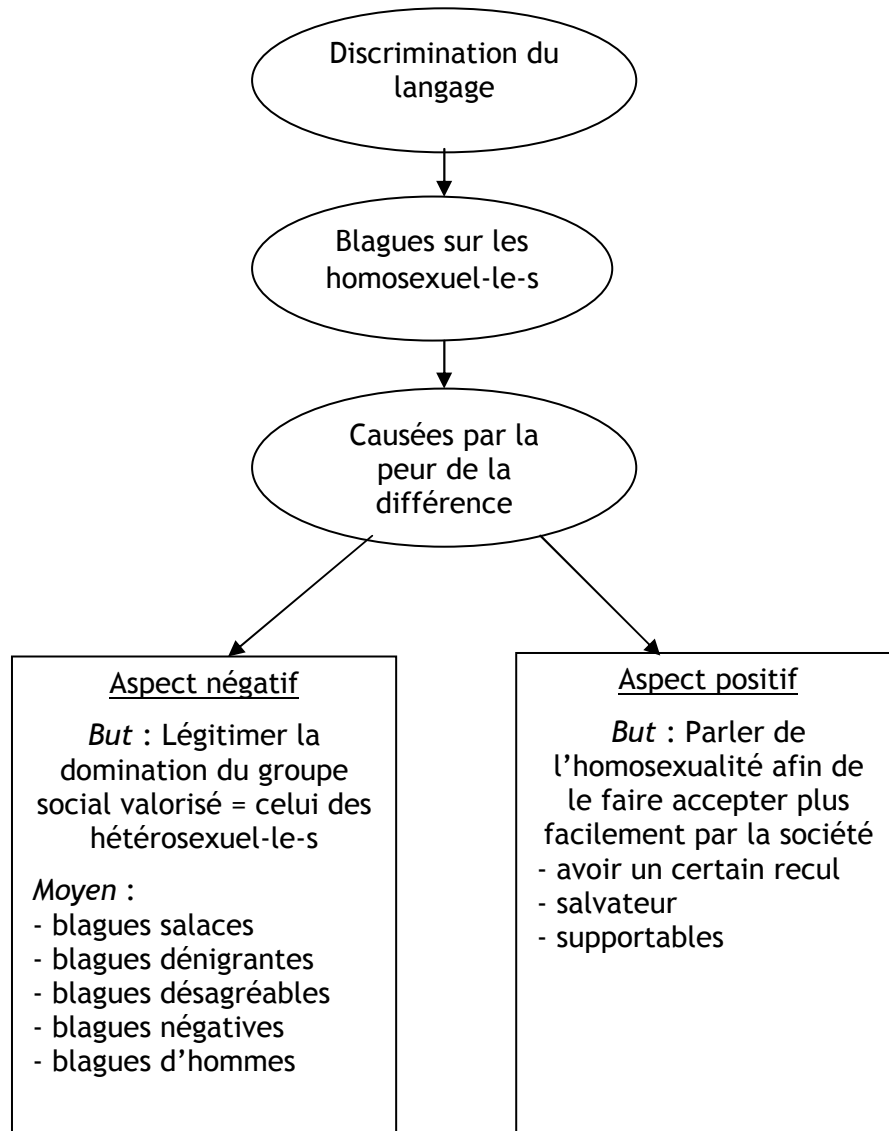
Ils soulignent également que pour que les blagues soient acceptées, les gens doivent savoir les prendre au second degré et faire la part des choses entre l'humour et la réalité.

Séverine (I, 19) : « Il y a aussi l'humour, c'est un peu salvateur. On fait des blagues honnêtement des fois assez horribles mais en même temps elles sont drôles parce qu'on sait qu'on a une distance [...]. Il faut se situer par rapport aux blagues, avoir un certain recul »

Chantal (I, 20) : « Ik denk dat het vooral te maken heeft met de gevoeligheid van de persoon zelf. Er worden mopjes over Antwerpenaren en Limburgers verteld, ... Er zijn altijd mensen die zich gekwetst voelen. Het hangt van de gevoeligheid van de persoon af. En ik denk dat een homo zich inderdaad geïsoleerd kan voelen, als er mopjes over verteld worden. Maar als we daar aandacht aan moeten geven, dan moeten we aan alles aandacht beginnen geven ».

Le graphe ci-après schématise la pensée des participants aux focus groups face aux blagues :

Graphe 58 : Discrimination du langage : les blagues



11. LA BISEXUALITÉ

La bisexualité a également été traitée pendant les focus groups. La bisexualité désigne l'attraction sexuelle et/ou sentimentale pour des personnes des deux sexes, soit simultanément soit alternativement. Tout comme l'homophobie, la biphobie est causée par la crainte de la différence, ce qui entraîne une réaction de rejet, d'exclusion. De plus, les bisexuel-le-s sont victimes d'une double discrimination : celle des hétérosexuel-le-s qui admettent déjà difficile toute sexualité hors de la norme hétérosexuelle et celle des homosexuel-le-s qui ne comprennent pas cette double attraction et estiment que les bisexuel-le-s n'arrivent pas à assumer leur homosexualité dans une société encore très hétérosexiste.

Pour les participants, il est encore plus difficile pour une personne bisexuelle qu'homosexuelle d'assumer socialement son identité dans une société où existe deux grandes « cases » clairement établies : l'hétérosexualité pour la majorité de la société et l'homosexualité comme une minorité tolérée et socialement acceptée.

Moderator (I,8): « Denk je dan dat het moeilijker is voor biseksuelen om een relatie aan te gaan? »

Martha: Misschien is het wel ingewikkelder. Een relatie is sowieso niet simpel, het feit dat iemand biseksueel is, maakt het volgens mij gecompliceerder. Ik denk dat het voor confrontaties kan zorgen en moeilijker is ».

Pieter (I,7): « De biseksualiteit is nu misschien iets waar de biseksuelen minder gemakkelijk voor uitkomen ».

Parmi les préjugés les plus véhiculés sur la bisexualité, existe celle de l'instabilité affective pour les personnes bisexuelles. Elles sont souvent considérées comme « incapables de loyauté », « incapables de choisir » ou encore « incapables de fidélité ».

Chantal (I,8): « Ik denk niet dat ik samen zou kunnen zijn met een biseksueel. Ten eerste omdat ik dan bang moet zijn van iedereen. En ten tweede, dat misschien bevooroordeeld maar, ik heb dus niets tegen homofielen maar ik zou het vies vinden de gedachte dat mijn partner met mannen gegaan is of zou kunnen gaan. Dus ik zou het niet kunnen ».

Danny (I,7): « Ik denk dat het een beetje problematiek is, van een verhouding die trouw moet zijn. En als je zegt 'biseksueel' dan is het al minstens twee, want je gaat beide ervaringen aan. Je zijt niet loyaal naar de ene partner, noch naar den andere. Het is een beetje op twee paarden wedden... [...] Daarom klinkt biseksualiteit zo pejoratief ».

Notons que sur les 20 participants, aucun d'entre eux ne connaissent de bisexuel-le dans la fonction publique et seule une participante en connaît un dans son cercle d'amis proche. Les bisexuel-le-s n'osent pas se dévoiler. Contrairement à l'homosexualité qui est reconnue progressivement comme une véritable identité sexuelle et bénéficiant aujourd'hui de certains droits sociaux, la bisexualité reste donc encore une sexualité de l'ombre.

Chantal (I,13): « Bij hem ligt het anders omdat hij er nog niet echt voor durft uit te komen. Hij heeft al langs beide kanten geëxperimenteerd. In zijn familie durft hij er niet voor uitkomen. Ik ben één van de enigen die weet dat hij biseksueel is ».

12. CONCLUSION

L'étude qualitative relève que les concepts de « sexisme » et d' « homophobie » sont encore méconnus par une majorité de participants et qu'il existe encore certains stéréotypes et préjugés à l'égard des gays et des lesbiennes.

Sur leur lieu de travail, les participants connaissent peu de gays, très peu de lesbiennes et quasiment pas 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.

L'étude structurale permet de mettre en évidence qu'il existe au sein de la fonction publique un processus de marginalisation et d'intégration qui pèse fortement sur la vie des agents. L'excentricité, la fantaisie, la créativité ou encore l'hyperdynamisme ne font pas partie du code de conduite implicite. Sortir du rang, ne pas être dans la norme est donc difficile à vivre. On comprend dès lors mieux que les travailleurs aient peur de révéler des éléments de leur vie privée et que le coming out soit considéré comme un risque de s'exposer. Ne pas parler de sa vie privée est vécu comme hypocrisie protectrice. Parler revient à s'exposer à des ragots et rumeurs...

Pourtant, les participants relèvent que les conséquences du non coming-out sur les homosexuel-le-s peuvent se traduire en mal-être, inhibition et double comportement.

S'ils estiment que de nombreux homosexuel-le-s sont bien accepté-e-s dans la fonction publique, les participants soulèvent néanmoins la persistance de « discriminations de langage » sous la forme de rumeurs, blagues et moqueries.

Les participants perçoivent la non intégration des lesbigays comme un fait inhérent à leur personnalité (ceux-ci doivent être sympas, joviaux ou amusants) et à leur compétence. Ils ne mettent pas en cause d'autres facteurs pouvant intervenir dans le processus d'intégration.

Les participants se sont interrogés sur le rôle et la compétence de la personne de confiance. Celle-ci est vue comme invisible (on ne la connaît pas), proche de la direction et comme étant non formée à l'écoute des personnes ayant des problèmes dus à l'orientation sexuelle.

CONCLUSIONS GENERALES ET RECOMMANDATIONS

CONCLUSIONS GÉNÉRALES

1. CONCLUSIONS DE L'ANALYSE QUANTITATIVE

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.

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.

Echelle d'attitudes envers les gays et les lesbiennes basée sur les stéréotypes et les préjugés¹⁰⁴

L'échelle d'attitudes 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.

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.

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.

¹⁰⁴ 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.

62% de répondants disent ne pas faire leur coming out. 4 bisexuel-le-s sur 5 et 1 d'homosexuel-le sur 3 ne se dévoilent pas au travail.

62% des répondants ne dévoilent pas leur préférence sexuelle. Les bisexuel-le-s ont plus de difficulté que les homosexuel-le-s à se dévoiler. En effet, 80% des bisexuel-le-s et 33,3% des homosexuel-le-s ne font pas leur coming-out. L'étude Zzzip réalisée par l'Université de Gand¹⁰⁵, 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 Cercle¹⁰⁶, 42 % des participants n'ont toujours pas fait leur coming-out sur leur lieu de travail.

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 lesbi gays estiment qu'effectivement le fait de dévoiler son homosexualité sur leur lieu de travail peut porter préjudice à leur carrière.

1 répondant sur 2 entend des blagues sur les homosexuel-le-s et 1 lesbi gay 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 lesbi gays. Ce taux est de 25 % dans l'étude sur la situation des enseignant-e-s homosexuel-le-s en Flandre.

Plus d'1 répondant sur 3 entend des mots péjoratifs pour désigner les homosexuel-le-s et 1 lesbi gay sur 10 a déjà été victime d'insultes

37% des répondants ont entendu des mots péjoratifs (pédé, tapette, folle, jeannette,...) et 11% des lesbi gays 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.

Le score moyen d'homophobie des personnes qui ne connaissent pas de lesbi gays 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.

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 s'avère que les agents qui ne connaissent aucun-e 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.

¹⁰⁵ J. Vincke, A. Dewaele, W. Van den Berghe et C. Nox, op.cit.

¹⁰⁶ Sondage réalisé sur Internet de janvier à novembre 2006 par l'Autre Cercle. Pour plus de détails, voir le site suivant : http://www.autrecercle.org/Portal_Upload/Files/Federation/CommPresse2007/CP-AutreCercle_sondageSalarie-e-s_19avril07.pdf

2. CONSTATS : ANALYSE QUALITATIVE

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.

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 participation n'ont pu être identifiées.

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.

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.

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-ends 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, ... »).

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 » ...)

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.

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 »).

Une faible visibilité des lesbigays

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 laisse penser qu'il n'y a pas ou peu de problèmes à être homosexuel-le dans la fonction publique.

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... »)

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.

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.

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.

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 épingler. 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.

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 lesbigays. 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.

RECOMMANDATIONS

Les recommandations proposées se basent sur les manquements relevés lors de l'état des lieux de la 1^{ère} partie du rapport¹⁰⁷ ainsi que sur les constats issus de l'analyse quantitative et de l'analyse qualitative.

1. Clarifier la notion de discrimination due à l'orientation sexuelle

Il n'existe pas de définition officielle de l'homophobie en Belgique. Il convient donc d'introduire les concepts d'« homophobie », de « gayphobie » et de « lesbophobie » dans la réglementation.

2. Lutter contre les résistances de la part des dirigeants (Ministres, Présidents de SPF, Directeurs généraux)

« Meten is weten » : le fait de connaître ce qui se passe dans l'organisation permet de faire une véritable politique en faveur du bien-être au travail et de l'égalité des chances. Dans une gestion moderne des ressources humaines, l'enquête devrait être considérée comme un outil utile mis à disposition du management.

3. Favoriser la visibilité des gays, des lesbiennes et des bisexuel-le-s dans la Fonction publique

En faisant de l'homophobie, le 4^{ème} pilier de la diversité, cela permettra à la Fonction publique, en tant qu'employeur, d'insister sur l'importance qu'il accorde à l'intégration et au bien-être des gays et des lesbiennes mais aussi de l'intérêt porté à la notion de diversité comprise dans un sens plus large.

Dans les prises de parole, le fait de nommer la réalité gay et lesbienne ne pourra qu'apporter visibilité et reconnaissance aux travailleurs concernés.

4. Etendre et actualiser l'enquête sur les gays et les lesbiennes à l'ensemble des SPF

L'extension de la recherche exploratoire sur les lesbiens à l'ensemble des SPF devrait constituer un outil intéressant dans la gestion des ressources humaines. Le baromètre devrait être réactualisé en insérant des items liés à l'homophobie moderne, considérée comme plus subtile.

5. Faire prendre conscience de la réalité des homosexuel-le-s au travail par l'ensemble du personnel

- Il convient de restituer les résultats de l'enquête quantitative et qualitative et d'organiser un débat avec les agents des SPF concernés.
- Un poster avec les résultats quantitatifs pourraient être affiché sur tous les panneaux réservés à cet effet
- Une information électronique pourrait participer à la diffusion des résultats de recherche afin de faire prendre conscience de la réalité vécue au travail.

6. Lutter contre la discrimination

Il peut s'avérer utile de rappeler les différentes lois existantes notamment la loi antidiscrimination (loi du 25 février 2003) et la loi sur le harcèlement au travail (loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail du 4 août 1996).

Un séminaire sur les notions de sexisme, racisme et d'homophobie permettrait de faire mieux comprendre ces concepts et donc de mieux lutter contre la discrimination.

¹⁰⁷ Voir le « Rapport intermédiaire » de février 2007.

7. Créer un climat favorable

Il s'avère qu'il existe un meilleur climat envers les homosexuel-le-s dans les univers professionnels où il existe une charte contre les discriminations prenant en compte l'orientation sexuelle¹⁰⁸. Il est donc important d'intégrer l'homophobie dans la charte de diversité de la Fonction publique.

8. S'assurer de la neutralité de tous les écrits en termes de genre et de leur application à tous les groupes cibles

Qu'il s'agisse de textes administratifs, de circulaires, de formulaires mais aussi d'invitations, il convient de vérifier qu'ils sont neutres en terme de genre mais aussi qu'ils prennent en compte la diversité culturelle ou la réalité de vie des lesbiennes (ex. : les formulaires demandant des renseignements sur les parents ou invitant les compagnons-compagnes doivent prévoir d'indiquer 2 papas ou 2 mamans ou d'inviter une personne du même sexe).

9. Lutter contre les discriminations de langage

Mots péjoratifs et blagues sur les homosexuel-le-s circulent souvent dans les SPF. Ceux-ci peuvent être blessants et constituer une atteinte à la dignité humaine. Une campagne de sensibilisation « l'humiliation fait aussi mal qu'un coup de couteau » pourrait s'avérer porteuse de sens.

10. Renforcer et conforter le rôle de la personne de confiance

Etant donné qu'il s'avère que la personne de confiance n'est ni connue, ni proche ni spécialisée pour les cas d'homophobie, il semble qu'une formation spécifique à la gestion de cas de discrimination ou de harcèlement dus à l'orientation sexuelle du-de la travailleur-se soit urgente. Un rappel du rôle de la personne de confiance et de son obligation d'être liée par le secret professionnel serait utile pour que celle-ci puisse assumer la tâche qui lui est dévolue.

D'autre part, il faut rappeler aux agents qu'ils peuvent introduire une plainte pour discrimination.

11. Comprendre les difficultés auxquels sont confronté-e-s les lesbiennes dans le milieu professionnel

Une recherche sur les gays, les lesbiennes et les bisexuels s'avère indispensable pour comprendre les raisons pour lesquelles ils décident de rester cachés mais aussi pour saisir les souffrances et les discriminations qu'ils ont parfois à subir au travail.

12. Mettre en place un groupe de travail avec des homosexuel-le-s

Afin d'assurer la visibilité des lesbiennes mais aussi de mieux prendre en compte leurs difficultés au travail, on pourrait mettre en place un groupe de travail composé essentiellement d'agents lesbiennes sur le thème du bien-être au travail. D'autre part, le « modelrole » a un impact certain sur les groupes que l'on veut cibler et valoriser. Dans ce cadre, une action visant à mettre en avant des agents gays ou lesbiennes plus âgé-e-s ou de haut niveau pouvant servir d'exemple serait la bienvenue.

13. Favoriser la connaissance de l'homosexualité et des lesbiennes

Ne pas connaître l'homosexualité ou ne pas avoir de proches qui sont homosexuel-le-s peut avoir une influence négative sur le comportement, il serait dès lors intéressant que :

- La Fonction publique accueille une exposition parcours du type « tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur l'homosexualité »¹⁰⁹.

¹⁰⁸ Fédération Nationale de l'Autre Cercle, « Homosexuel-le-s au travail : l'inégalité se confirme », 2007.

¹⁰⁹ Cette exposition, créée par l'asbl La Lucarne, sera inaugurée le 16 mai 2007 à Liège.

- « Fedra » publie un ou des articles sur la réalité des gays, des lesbiennes et des bisexuel-le-s au travail et ainsi contribuer à faire prendre conscience des relations entre collègues d'orientation différente. Des témoignages de fonctionnaires gays, lesbiennes ou bisexuel-le-s pourraient apporter un éclairage intéressant pour les lecteurs.

14. Déconstruire les stéréotypes

Les groupes de discussion ont montré que les stéréotypes ont la vie dure. Quelques actions pourraient être menées pour aider à leur déconstruction :

- La Fonction publique pourrait accueillir l'exposition photographique « Contre nature » sur l'homosexualité animale (exposition du musée d'histoire naturelle d'Oslo en Novembre 2006) dont le but est de confronter la science aux arguments de ceux estimant que les relations homosexuelles sont contre nature.
- Projection du film documentaire « Contre nature » dans le cadre des « Midi P-O » ou à la pause de midi dans les autres SPF et organiser un débat en présence de chercheurs ou du monde associatif.

15. Sensibiliser les familles à l'homophobie sur les lieux de travail

Vivre en couple est statistiquement un facteur de risque à générer des comportements homophobes. D'autre part, la famille est un lieu de socialisation et est parfois un lieu de discrimination. Dès lors, influencer sur la famille permet de travailler efficacement la problématique homophobe. Dans ce cadre, une action Saint Nicolas pourrait utilement sensibiliser les enfants comme les parents à la diversité et à l'homophobie en particulier. Un petit groupe de réflexion pourrait se mettre en place sur ce thème.

BIBLIOGRAPHIE

MONOGRAPHIES

- ↵ BAKKER F. et KUYPER L., *De houding ten opzichte van homoseksualiteit*, Den Haag, December 2006.
- ↵ BONNET M.-J., *Les Deux Amies. Essai sur le couple de femmes dans l'art*, Ed. Blanche, 2000.
- ↵ BONNET M.-J., *Les Relations amoureuses entre les femmes du XVI^e au XX^e siècle*, Poches Odile Jacob, 2001.
- ↵ BONNET M.-J., *Qu'est-ce qu'une femme désire quand elle désire une femme ?*, Odile Jacobs, Paris, 2004.
- ↵ BORILLO D., *L'homophobie*, Paris, PUF, Coll. « Que sais-je », 2006
- ↵ BOURGEOIS E., NIZET J. et PIRET A., *L'analyse structurale, une méthode d'analyse du contenu pour les sciences humaines*, De Boeck Université, Paris, 1996.
- ↵ CHAMBERLAND L. et THEROUX-SEGUIN J., *Homophobie et hétérosexisme dans l'environnement de travail*, Cegep Maisonneuve et Iref-Uqam.
- ↵ COLGAN F., CREEGAN C., MCKEARNEY & WRIGHT T., *Lesbian, Gay and Bisexual Workers. Equality, Diversity and Inclusion in the Workplace. A Qualitative Research Study*. Comparative Organisation and Equality Research Centre, London Metropolitan University, 2006.
- ↵ DE BRAUWERE G., *Onderzoek naar de situatie van Holebi leerkrachten in Vlaanderen*, Departement Sociaal-Agogisch Werk, Gent.
- ↵ DEMZUCK I., *Des droits à reconnaître : les lesbiennes face à la discrimination*, Les Editions du Remue-ménage, Montréal, 1998
- ↵ DERCKSEN A., *Vetrouwenpersonen en Homoseksualiteit in arbeidsorganisaties*, Den Haag, Uitgeverij, 1992.
- ↵ FIELD A., *Discovering Statistics Using SPSS*, 2nd edition, SAGE Publications, London, 2005.
- ↵ HOUTART F., *Méthode d'analyse qualitative: l'analyse structurale*, SOC 2412.
- ↵ KAUFFMAN J.-C., *L'entretien compréhensif*, sous la direction de F. de Singly, Armand Colin, Paris, 2004.
- ↵ KINNEAR P. et GRAY C., *SPSS facile appliqué à la psychologie et aux sciences sociales: Maîtriser le traitement des données*, Editions De Boeck, Bruxelles, 2005.
- ↵ LACOUTURE Y., *La toxicomanie chez les personnes homosexuelles : une recension des écrits*, Comité Permanent de Lutte à la toxicomanie, Gouvernement du Québec, Mars 1998.

- ↵ LAZARFELD P.F., *Qualitative analysis : Historical and critical essays*, Boston, Allyn & Bacon, 1972.
- ↵ LETHONENE J. ET MUSTOLA K., Research Report : “*Straight people don't tell,. do they...?*”. *Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*, Ministry of Labour, Finland, November 2004.
- ↵ MAGENTA ASBL, *Charte magenta sur l'analyse de genre : masculinité et féminité, femmes, hommes, homo, bi, hétérosexualité : rapports sociaux et identités*, Bruxelles, 2006.
- ↵ PACHE S., *Mémoire : La gestion identitaire des éducateurs gays et lesbiennes*, en vue de l'obtention du diplôme de travail social d'éducatrice spécialisée ESTS, Ecole supérieure de travail social de Fribourg, Suisse, 2000.
- ↵ PERROT M. et DUBY G., *Histoire des femmes en Occident : Tome 4-Le 19^e siècle*, ED. Perrin, Paris, 2002.
- ↵ TIN L.-G., *Dictionnaire de l'homophobie*, Presses Universitaires de France, Paris, 2003.
- ↵ VAN DE MERREEDONK B., *Zo (on)zichtbaar: onderzoek naar de positie van homoseksuele werknemers (m/v) in de industrie en beleidsaanbevelingen tegen homodiscriminatie en voor homo-emancipatie*, Amsterdam, 1995.
- ↵ VINCKE J. , *Een beleidsgerichte algemene survey van Vlaamse homoseksuele mannen en vrouwen*, Gent, 1998-1999.
- ↵ VINCKE J., DEWAELE A., VAN DEN BERGHE W. et COX N., *Zzip: Een statistisch onderzoek met het oog op het verzamelen van basismateriaal over de doelgroep Holebi's* , Universiteit van Gent, 2004-2006.

ARTICLES

- ↵ BROWN H. A. et FORD D. L. Jr., « An Exploratory Analysis of Discrimination in the Employment of Black MBA Graduates », in *Journal of Applied Psychology*, n° 62, 1977, pp. 50-56.
- ↵ CHUNG B.Y., « Work discrimination and Coping strategies: Conceptual frameworks for Counselling Lesbian, Gay and bisexual clients », in *Career Development Quarterly*, September 2001.
- ↵ CROTEAU J. M. , “Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings”, in *Journal of Vocational Behaviour*, n° 48, 1996, pp.195-209.
- ↵ FOLCH-LYON B., DE LA MACORRA L. and SCHEARER S.B., « Focus groups and survey research on family planning in Mexico », in *Studies in Family Planning* 12, pp. 409-432, 1981.
- ↵ GENTAZ C., « L’homophobie masculine : préservatif psychique de la virilité » in D. - Welzer-Lang, P-J. Dutey, M. Dorais, *La peur de l’autre en soi, du sexisme à l’homophobie*, Montréal, V.L.B, 1994.
- ↵ HEREK G.M., « Assessing attitudes toward lesbians and gay men: A review of empirical research with the ATLG scale », in B. Greene, & G.M. Herek (Eds.), *Lesbian and gay psychology: Theory, research, and clinical applications*, 1994, pp. 206-228.
- ↵ HUMPHREY J.C., « Organizing Sexualities, Organized Inequalities: Lesbians and Gay Men in Public Service Occupations », in *Gender, Work and Organization*, Volume 6, Issue 3, July 1999.
- ↵ INSTITUT POUR L’EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « Les trajectoires des femmes dans la politique belge », IEFH, Bruxelles, p.6.
- ↵ JOSEPH J. et al., « Coping with the threat of AIDS : An approach to psychosocial assessment », in *American Psychologist* 39, pp. 1297-1302, 1984.
- ↵ KITE M.E. et DEAUX K., « Attitudes toward homosexuality: Assessment and behavioral consequences », in *Basic and Applied Social Psychology*, n°7, 1986, pp.137-162
- ↵ LAMAR L. A. et KITE M.E., « Sex differences in attitudes toward gay men and lesbians: A multi-dimensional perspective », in *The Journal of Sex Research*, n°35, 1998, pp.189-196.
- ↵ LEMIEUX P., « Etes-vous politically correct?: Conférence publique prononcée à l’Université du Québec à Hull », in *le Bulletin de l’Association québécoise d’histoire politique*, vol.2, no 1-2, automne 1993, pp.33-41.
- ↵ LEVINE M.P. et LEONARD R., « Discrimination against lesbians in the work force », in *Signs*, vol 9, no4, 1984, pp. 700-710.
- ↵ MERTON R.K. et KENDALL P.L., « The focused interview », in *American Journal of Sociology* 51, pp.541-557, 1946.

- ↵ MEYER I.H., « Minority Stress and Mental Health in Gay Men », in *Journal of Health and Social Behaviour*, n° 36, 1995, pp. 38-56.
- ↵ MORGAN D.L., « Focus groups as qualitative research », in *Qualitative Research Methods Series*, vol. 16, 2nd edition, SAGE Publications, California, 1997.
- ↵ RAJA S. et STOKES J.P., « Assessing Attitudes Toward Lesbians and Gay Men: The Modern Homophobia Scale », in *International Journal of sexuality and gender studies*, vol. 3, n° 2, April 1998, Netherlands pp.113-134.
- ↵ VAN WIJK E., « Moderne homonegativiteit : de constructie van een meetinstrument voor het meten van hedendaagse reacties op zichtbare homoseksualiteit in Nederland », in *Tijdschrift voor Seksuologie*, n° 29, 2005, pp.19-27.
- ↵ WEINBERG G., « Society and the Healthy Homosexual », in *St Martin's Press*, New York, 1972.
- ↵ WELZER-LANG D., « L'homophobie - la face cachée du masculin », in D. - Welzer-Lang, P.-J. Dutey, M. Dorais, *La peur de l'autre en soi, du sexisme à l'homophobie*, Montréal, V.L.B., 1994.

INTERNET

- ↵ ADMINISTRATION DU SENAT, « Etude berlinoise sur la situation psychosociale des adolescents homosexuels », 1999, <http://www.lambda-education.ch/content/menus/doc/etude.html> (consulté le 11/01/2007).
- ↵ ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES SOCIAUX, « Communiqué : Résultats du sondage sur la qualité de la vie au travail des travailleurs sociaux », 2006, <http://www.oasw.org/fr/publicsite/news/news.asp?id=78> (consulté le 19/01/2007).
- ↵ BIDSTRUP S., “Homophobia : The fear behind the hatred: An essay on the origin and nature of Homophobia”, 1997, <http://www.bidstrup.com/phobia.htm> (consulté le 5/01/2007).
- ↵ CENTRE D'AIDE, D'ECOUTE TELEPHONIQUE ET DE RENSEIGNEMENTS DES GAIS ET DES LESBIENNES DU QUEBEC, « Etudes & Bibliographie », 2006, <http://www.gai-ecoute.qc.ca/default.aspx?scheme=2936> (consulté le 19/01/2007).
- ↵ CHAMBERLAND L., “Coming out: reasons and strategies”, 2002-2006, http://www.vdu.lt/~sociologija/documents/Kaunas_programmeEN.pdf (consulté le 15/11/2006).
- ↵ COMMISSION SUR LA JEUNESSE GAY ET LESBIENNE DU MASSACHUSETTS, « L'homophobie en chiffres (Etats-Unis) », 1993, <http://www.lambda-education.ch/content/menus/doc/homophobie5.html> (consulté le 15/12/2006).
- ↵ COMMUNAUTE FRANCAISE DE BELGIQUE, « Dossier pédagogique : lutter contre l'homophobie, 2006, <http://www.enseignement.be/gen/agenda/info/doped.pdf> (consulté le 4/12/2006).
- ↵ GAYWAY, « Signe d'assujettissement, d'enjeux politiques ou de régulation des transgressions de genre : quelles réponses données à l'homophobie », 2000, <http://www.gayways.to/homophobie.htm> (consulté le 18/11/2006).
- ↵ HOMOEDU, « Tristes chroniques de l'homophobie ordinaire... », http://homoedu.free.fr/article.php3?id_article=153 (consulté le 4/12/2006).
- ↵ L'AUTRE CERCLE, « Sondage de l'Observatoire de l'Autre Cercle : La vie des LGBT dans le milieu professionnel », 2006, <http://www.veloce-it.net/AUTRECERCLE/salaries/sondage.ASP?Err=1> (consulté le 5/01/2007).
- ↵ MAG, « Les difficultés liées à la découverte de son orientation sexuelle », 2004, <http://www.mag-paris.org/interventions-dans-les-lycees/personnels-de-l-education/infirmieres-scolaires/les-difficultes-liees-a-la-decouverte-de-son-orientation-sexuelle-555.html> (consulté le 5/01/2007).
- ↵ PROJET NO DISCRIM, « Les discriminations en raison de l'orientation sexuelle en Belgique », <http://www.no-discrim.fr/web/?/homo/homoBelgique/> (consulté le 5/10/2006).
- ↵ SOS HOMOPHOBIE, « Rapport annuel 2001 », 2001, <http://www.sos-homophobie.org> (consulté le 15/11/2006).
- ↵ VAN LEIRBERGHE K. et DUMON E., “Modern homophobie, Modern antwoorden. Theorie en Methodiek”, 2006, <http://www.holebifederatie.be/dossiers/onderwijs/docs/homofobie.pdf> (consulté le 9/01/2007).

ANNEXES

- 1. Questionnaire test : version française et version néerlandaise**
- 2. Remarques pré-test : répondants francophones et néerlandophones**
- 3. Questionnaire on line : version française et version néerlandaise**

1. Questionnaire test : version française et version néerlandaise

Questionnaire sur les représentations sociales et sexuelles dans le cadre du bien-être au travail

Important : votre avis nous intéresse !

A la demande du Ministre de la Fonction publique et de l'Egalité des chances, nous menons une étude sur les représentations socio-sexuelles dans le cadre du bien-être au travail.

Nous vous demandons ce que vous pensez personnellement sur une série d'affirmations liées aux rapports entre les hommes et les femmes.

Sachez que seul votre avis nous intéresse car il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse.

Ce questionnaire est totalement anonyme. Les données qui seront collectées seront traitées dans le respect le plus total de la confidentialité. Elles seront présentées sous forme de statistiques et globalisées.

Vous pouvez donc répondre en toute confiance à ce court questionnaire. **Cela ne vous prendra que 5 à 6 minutes.**

Nous vous remercions déjà pour votre collaboration !

Inès de BIOLLEY et Melda ASLAN

UCL-CAP Sciences humaines

ines.debiolley@p-o.be et melda.aslan@p-o.be

Tel : 02/790.51.32-34

Nous vous rappelons que ce questionnaire est totalement anonyme et qu'il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse. Seul ce que vous pensez vraiment nous intéresse.

Nous vous invitons donc à donner votre avis personnel aux questions qui suivent :

1. **Les femmes n'aiment pas prendre des responsabilités professionnelles**
1 2 3 4 5 6 7 8 9
Pas du tout d'accord tout à fait d'accord
2. **Je préfère avoir un homme comme supérieur hiérarchique**
1 2 3 4 5 6 7 8 9
Pas du tout d'accord tout à fait d'accord
3. **Les homosexuels ont une vie plus facile car sans responsabilité familiale**
1 2 3 4 5 6 7 8 9
Pas du tout d'accord tout à fait d'accord
4. **Les lesbiennes sont homosexuelles car elles ont eu de mauvaises expériences avec les hommes**
1 2 3 4 5 6 7 8 9
Pas du tout d'accord tout à fait d'accord
5. **L'homosexualité masculine est contre nature**
1 2 3 4 5 6 7 8 9
Pas du tout d'accord tout à fait d'accord
6. **Une lesbienne qui parle de sa vie sentimentale au travail m'indispose**
1 2 3 4 5 6 7 8 9
Pas du tout d'accord tout à fait d'accord
7. **J'aimerais que le professeur de mon fils soit gay (répondre même si vous n'avez pas d'enfant)**
1 2 3 4 5 6 7 8 9
Pas du tout d'accord tout à fait d'accord
8. **Les lesbiennes ont une allure masculine**
1 2 3 4 5 6 7 8 9
Pas du tout d'accord tout à fait d'accord
9. **Le couple gay ne constitue pas un bon modèle parental et peut entraîner des troubles psychologiques chez l'enfant**
1 2 3 4 5 6 7 8 9
Pas du tout d'accord tout à fait d'accord
10. **Les lesbiennes ont plus d'ambitions professionnelles que les femmes hétérosexuelles**
1 2 3 4 5 6 7 8 9
Pas du tout d'accord tout à fait d'accord
11. **Les gays ont une vie sexuelle très active et ont de nombreux partenaires**
1 2 3 4 5 6 7 8 9
Pas du tout d'accord tout à fait d'accord
12. **J'aimerais que ma fille soit lesbienne (répondre même si vous n'avez pas d'enfant)**
1 2 3 4 5 6 7 8 9
Pas du tout d'accord tout à fait d'accord

13. Il est difficile d'afficher son homosexualité au travail

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Pas du tout d'accord

tout à fait d'accord

14. Entendez-vous des blagues sur les homosexuel(le)s dans votre milieu professionnel ?

Oui Non

Si oui, était-ce à votre égard ?

Oui Non

15. Vos collègues utilisent-ils des mots tels que «pédé», «gouine», «camionneuse», «tapette», «tantouze», «folle» ... pour désigner les homosexuel(les)s ?

Oui Non

Si oui, était-ce à votre égard ?

Oui Non

16. Pensez-vous qu'au sein de votre milieu professionnel, des personnes ont déjà été traitées de manière injuste sur base de leur orientation sexuelle ?

Oui Non

Si oui, était-ce à votre égard ?

Oui Non

17. Vous êtes une femme, un homme :

1. un homme
2. une femme

18. Quelle est votre année de naissance ?

19_____

19. Quel est votre diplôme le plus élevé ?

1. Aucun
2. Enseignement primaire
3. Enseignement secondaire inférieur
4. Enseignement secondaire supérieur
5. Enseignement supérieur non-universitaire
6. Enseignement universitaire
7. Enseignement post universitaire

20. Cochez le SPF dans lequel vous êtes actuellement occupé(e)

1. SPF Pouvoir et Organisation
2. SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement
3. SPF Finances
4. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

21. Vous êtes

1. Statutaire
2. Contractuel-le
3. Autre

22. Quel est votre niveau dans la hiérarchie ?

- Mandataire
- Niveau A
- Niveau B
- Niveau C
- Niveau D

23. Avez-vous des enfants ?

1. Oui
2. Non

24. Etes-vous

1. Hétérosexuel(le)
2. Bisexuel(le)
3. Homosexuel(le)
4. Je ne souhaite pas répondre

25. Connaissez-vous personnellement des homosexuel-le-s ?

1. Oui
2. Non

26. Je trouve qu'on porte actuellement trop d'attention à l'homosexualité

1. Oui
2. Non
3. Je ne sais pas

Nous vous remercions d'avoir pris de votre temps pour répondre à ces questions.

Suite à ce questionnaire, nous organiserons en mars 3 discussions de 2 heures en groupe (+/- 4 personnes).

Si vous souhaitez vous exprimer sur votre vécu ou en tant que témoin ou que tout simplement, cette problématique vous intéresse, nous vous demandons de prendre directement contact avec nous. Ces groupes seront organisés dans la plus grande confidentialité.

Inès de BIOLLEY
UCL-CAP Sciences humaines
ines.debiolley@p-o.be
Tel : 02/790.51.32

Vragenlijst over de perceptie van seksualiteit en sociabiliteit op het werk

Jouw mening interesseert ons!

Op vraag van de federale Minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke integratie, Gelijke Kansen en Grootstedenbeleid willen wij de vertegenwoordiging en zichtbaarheid van holebi's op het werk in kaart brengen.

Wij willen weten wat jij persoonlijk denkt over een reeks stellingen die te maken hebben met mannelijkheid en vrouwelijkheid en seksuele voorkeur. Enkel jouw mening is van belang, er is geen juist of fout antwoord.

Deze vragenlijst is volledig anoniem. De gegevens die worden verzameld worden met respect en in volledig vertrouwen behandeld. Ze zullen anoniem en in zijn algemeenheid a.d.h.v. statistieken bekend gemaakt worden.

Je kan deze vragenlijst dus in het volste vertrouwen invullen. **Het neemt slechts 5 à 6 minuten in beslag.**

Alvast bedankt voor je medewerking !

Inès de BIOLLEY et Melda ASLAN
UCL-CAP Sciences humaines
ines.debiolley@p-o.be et melda.aslan@p-o.be
Tel : 02/790.51.32-34

We willen je er aan herinneren dat deze vragenlijst volledig anoniem is en dat er geen goede of foute antwoorden bestaan. We zijn enkel geïnteresseerd in wat jij denkt.

We vragen je om jouw mening te geven met betrekking tot volgende stellingen:

1. Vrouwen nemen op het werk niet graag verantwoordelijkheid op

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Helemaal niet akkoord									Volledig akkoord

2. Ik heb liever een man als overste of baas

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Helemaal niet akkoord									Volledig akkoord

3. Homoseksuelen hebben het in hun leven gemakkelijker omdat ze vaker geen familiale verantwoordelijkheden hebben

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Helemaal niet akkoord									Volledig akkoord

4. Lesbiennes zijn homoseksueel omdat ze in het verleden negatieve ervaringen opdeden met mannen

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Helemaal niet akkoord									Volledig akkoord

5. Mannelijke homoseksualiteit is onnatuurlijk

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Helemaal niet akkoord									Volledig akkoord

6. Een lesbienne die op het werk over haar intiem leven vertelt, ergert me

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Helemaal niet akkoord									Volledig akkoord

7. Ik zou het leuk vinden indien de leerkracht van mijn zoon homo zou zijn (antwoord ook als u geen zoon hebt)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Helemaal niet akkoord									Volledig akkoord

8. Lesbiennes zien er mannelijk uit

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Helemaal niet akkoord									Volledig akkoord

9. Homoseksuele partners kunnen geen goed rolmodel zijn voor hun kinderen en kunnen zelfs psychologische problemen bij hun kinderen veroorzaken.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Helemaal niet akkoord									Volledig akkoord

10. Lesbiennes hebben meer professionele ambities dan heteroseksuele vrouwen

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Helemaal niet akkoord									Volledig akkoord

11. Homomannen hebben een erg actief seksleven en hebben vaak verschillende partners

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Helemaal niet akkoord									Volledig akkoord

12. Ik zou het leuk vinden indien mijn dochter lesbisch zou zijn (antwoord zelfs indien je geen dochter hebt)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Helemaal niet akkoord									Volledig akkoord

13. Het is moeilijk om op het werk openlijk homoseksueel te zijn

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Helemaal niet akkoord									Volledig akkoord

14. Hoor je binnen je werkomgeving soms grapjes over homoseksuelen?

Ja Nee

Zo ja, hadden deze grapjes soms betrekking op jou?

Ja Nee

15. Gebruiken je collega's soms woorden als « flikker », « jeanet », « manwif », « potter », « mietje », « verwijfd » ... wanneer ze het over holebi's hebben ?

Ja Nee

Zo ja, hadden deze woorden soms betrekking op jou?

Ja Nee

16. Denk je dat er binnen je werkomgeving soms personen op een onrechtvaardige manier behandeld worden op basis van hun seksuele voorkeur?

Ja Nee

Zo ja, had deze onrechtvaardige behandeling soms betrekking op jou?

Ja Nee

17. Ben je :

1. een man
2. een vrouw

18. Wat is je geboortjaar?

19_____

19. Wat is je hoogste diploma?

1. Ik heb er geen
2. Lager onderwijs
3. Lager secundair onderwijs
4. Hoger secundair onderwijs
5. Hoger niet universitair onderwijs
6. Universitair onderwijs
7. Post universitair onderwijs

20. Kruis aan in welk FOD je tewerkgesteld bent

1. Personeel en Organisatie (P&O)
2. Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu
3. Financiën
4. Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

21. Je bent

1. Statutair
2. Contractueel
3. Ander

22. Op welk niveau werk je?

1. Mandataris
2. Niveau A
3. Niveau B
4. Niveau C
5. Niveau D

23. Heb je kinderen ?

1. Ja
2. Nee

24. Je bent

1. Heteroseksueel
2. Bisexueel
3. Homoseksueel
4. Ik wil deze vraag niet beantwoorden

25. Ken je persoonlijk holebi's?

1. Ja
2. Nee

26. Ik vind dat men tegenwoordig te veel aandacht besteedt aan homoseksualiteit

1. Ja
2. Nee
3. Ik weet het niet

We willen je alvast van harte bedanken om deze vragenlijst in te vullen!!

In het verlengde van deze vragenlijst en dit onderzoek, organiseren we in **maart 2007** 3 discussiegroepen. Elke discussiegroep bestaat uit ongeveer 6 personen en neemt ongeveer 2 uur in beslag.

Als jij:

- ooit het slachtoffer geweest bent van onrechtvaardige behandeling op basis van je holebi-seksuele voorkeur,
- of je bent getuige geweest van onrechtvaardige behandeling op basis van een holebi-seksuele voorkeur,
- of dit thema interesseert je simpelweg,

dan vragen we je om met ons contact op te nemen (per mail of telefonisch) en deel te nemen aan deze discussiegroepen. Jouw mening kan een unieke bijdrage leveren in het verwerven van inzichten in dit thema! Natuurlijk zullen deze bijeenkomsten in strikte vertrouwelijkheid georganiseerd worden.

Alexis Dewaele

Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Universiteit Antwerpen - Universiteit Hasselt)

Prinsstraat 13

2000 Antwerpen

alexis.dewaele@ua.ac.be

Telefoon: 03 220 42 39

2. Remarques pré-test : répondants francophones et néerlandophones

REMARQUES PRE-TEST : REPONDANTS FRANCOPHONES

Composition de l'échantillon :

3 fonctionnaires, 3 experts, 5 membres associations de gays et lesbiennes
4 femmes et 7 hommes
âgé-e-s de 27 à 66 ans

Remarques par question :

Q 5 et 9 : pourquoi les gays et pas les lesbiennes (mettre une sous-question envers les gays et envers les lesbiennes)

Q 7 : formulation négative plus pertinente, on est tenté de répondre sur les futures difficultés que la fille aura à vivre et non sur le sentiment du répondant.

Q 10 : difficile de répondre car loin d'un stéréotype - préfère la notion de féminisme

Q 12 : demande de formulation négative que répondre lorsqu'on veut simplement un bon prof pour son enfant ?

Q 14, 15 : si personne homosexuelle, demandez si cela l'affecte ou pas ?

Q 15 : pourquoi seulement « pour désigner les homosexuel-le-s », ce sont des mots banalisés mais où se cache une homophobie inconsciente. : supprimer 'pour désigner les homosexuels'

Q 16 : remplacer par : dévoiler son homosexualité au travail peut être nuisible pour la carrière professionnelle.

Q17 : Dernière question : préciser que c'est la société qui porte actuellement trop d'attention à l'homosexualité

OPMERKINGEN PRETEST : NEDERLANDSTALIGE RESPONDENTEN

Samenstelling van de proefrespondenten:

Vijf experts, 4 respondenten uit het holebi-verenigingsleven (de holebi-federatie en Sensoa) en vijf ambtenaren.

7 vrouwen, 7 mannen

Leeftijd: tussen 25 et 45 jaar

Samenvatting van de opmerkingen per vraag:

Q5: betekenis 'tegen de natuur' is niet duidelijk

Q6 + Q13: het woord homoseksualiteit wordt vaak enkel geassocieerd met mannelijke homoseksualiteit, is dat de bedoeling?

Q6: 'intiem leven' is niet specifiek genoeg

Q7 + Q12: 'zoon of dochter'

Q9 + 11: dubbele vraagstelling, makkelijker in te vullen als je maar één statement kiest

Q9: werd door respondent ervaren als een sterke veralgemening

Q10: het weerspiegelt geen vooroordeel, kan beter vervangen worden door 'lesbiennes zijn meestal militante feministes'

Q14: zijn deze grapjes negatief bedoeld of niet? Vragen naar de perceptie van de invloed van deze grapjes...

Q15: jeanet tegen hetero's ook maar duidt wel op verwijfdheid en homoseksueel zijn + aanvullen met 'gebruik je zelf die woorden?'

Q16: betekent 'seksuele voorkeur' enkel holebi-seksuele voorkeur of niet?

3. Questionnaire on line : version française et néerlandaise

Questionnaire sur les représentations sociales et sexuelles dans le cadre du bien-être au travail

Questionnaire sur les représentations sociales et sexuelles dans le cadre du bien-être au travail

Nous vous rappelons que ce questionnaire est totalement anonyme et qu'il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse. Seul ce que vous pensez vraiment nous intéresse.

Nous vous invitons donc à donner votre avis personnel aux questions qui suivent :

Questionnaire

- Q1** Les femmes n'aiment pas prendre des responsabilités professionnelles
- Pas du tout d'accord 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord
- Q2** Je préfère avoir un homme comme supérieur hiérarchique
- Pas du tout d'accord 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord

Q3	Les homosexuels ont une vie plus facile car sans responsabilité familiale*	<input type="checkbox"/>	Pas du tout d'accord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
Q4	Les lesbiennes sont homosexuelles car elles ont eu de mauvaises expériences avec les hommes*	<input type="checkbox"/>	Pas du tout d'accord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
Q5	L'homosexualité masculine est contre nature*	<input type="checkbox"/>	Pas du tout d'accord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
Q6	Une lesbienne qui parle de sa vie sentimentale au travail m'indispose*	<input type="checkbox"/>	Pas du tout d'accord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
Q7	Je me sentirais tout à fait à l'aise si le professeur de mon fils était gay (répondre même si vous n'avez pas d'enfant)*	<input type="checkbox"/>	Pas du tout d'accord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
Q8	Les lesbiennes ont une allure masculine*	<input type="checkbox"/>	Pas du tout d'accord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
Q9	Le couple gay ne constitue pas un bon modèle parental*	<input type="checkbox"/>	Pas du tout d'accord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord

Q10	Les lesbiennes ont un caractère dominant*	<input type="checkbox"/>	Pas du tout d'accord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/>	Tout à fait d'accord
Q11	Les gays ont de très nombreux partenaires sexuels*	<input type="checkbox"/>	Pas du tout d'accord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/>	Tout à fait d'accord
Q12	Si ma fille était lesbienne, j'en parlerais avec plaisir avec mes collègues.*	<input type="checkbox"/>	Pas du tout d'accord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/>	Tout à fait d'accord
Q13	Je trouve que l'on porte trop d'attention à l'homosexualité	<input type="checkbox"/>	Pas du tout d'accord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/>	Tout à fait d'accord
Q14	Il est difficile d'afficher son homosexualité au travail	<input type="checkbox"/>	Pas du tout d'accord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/>	Tout à fait d'accord
Q15	Entendez-vous des blagues sur les homosexuel-le-s dans votre milieu professionnel ?	<input type="checkbox"/>	Oui				<input type="checkbox"/>	Non		
Q15(a)	Si oui, était-ce à votre égard ?	<input type="checkbox"/>	Oui				<input type="checkbox"/>	Non		

- Q16** Vos collègues utilisent-ils des mots tels que " pédé ", " gouine ", " camionneuse ", " tapette ", " tantouze ", " folle " ... pour désigner les homosexuel-le-s? Oui Non
- Q16(a)** Si oui, était-ce à votre égard ? Oui Non
- Q17** Pensez-vous qu'au sein de votre milieu professionnel une personne qui dévoile son homosexualité porte préjudice à sa carrière? Oui Non

Données démographiques

- Q18** Etes-vous une femme, un homme?*
- Q19** A quelle classe d'âge appartenez-vous?
- Q20** Où vivez -vous?
- Q21** Quel est votre diplôme le plus élevé?
- Q22** Cochez le SPF dans lequel

vous êtes actuellement occupé-e

- Q23** Quel est votre statut ?
- Q24** Quel est votre niveau dans la hiérarchie?
- Q25** Quelle est votre situation de couple actuellement?
- Q26** Avez-vous des enfants?
- Q27** Etes-vous ?
- Q27(a)** Si vous n'êtes pas hétérosexuelle, avez-vous déjà fait votre coming-out au travail?
- Q28** Connaissez-vous personnellement des homosexuel-le-s (famille, ami-e-s)?

Nous vous remercions d'avoir pris de votre temps pour répondre à ces questions.

[Remise à zéro](#)

Vragenlijst over de perceptie van seksualiteit en sociabiliteit op het werk

Vragenlijst over de perceptie van seksualiteit en sociabiliteit op het werk

We willen je er aan herinneren dat deze vragenlijst volledig anoniem is en dat er geen goede of foute antwoorden bestaan. We zijn enkel geïnteresseerd in wat jij denkt.

We vragen je om jouw mening te geven met betrekking tot volgende stellingen :

Vragenlijst

- | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|--|--------------------------|-----------------------|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|------------------|
| Q1 | Vrouwen nemen op het werk niet graag verantwoordelijkheid op | <input type="checkbox"/> | Helemaal niet akkoord | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> | 5 | <input type="checkbox"/> | 6 | <input type="checkbox"/> | Volledig akkoord |
| Q2 | Ik heb liever een man als overste of baas | <input type="checkbox"/> | Helemaal niet akkoord | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> | 5 | <input type="checkbox"/> | 6 | <input type="checkbox"/> | Volledig akkoord |
| Q3 | Mannelijke homoseksuelen hebben het in hun leven gemakkelijker omdat ze vaker geen familiale verantwoordelijkheden hebben* | <input type="checkbox"/> | Helemaal niet akkoord | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> | 5 | <input type="checkbox"/> | 6 | <input type="checkbox"/> | Volledig akkoord |

Q4	Lesbiennes zijn homoseksueel omdat ze in het verleden negatieve ervaringen opdeden met mannen*	<input type="checkbox"/>	Helemaal niet akkoord	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>	Volledig akkoord
Q5	Mannelijke homoseksualiteit is onnatuurlijk*	<input type="checkbox"/>	Helemaal niet akkoord	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>	Volledig akkoord
Q6	Het ergert me wanneer een lesbienne op het werk over haar intiem leven vertelt*	<input type="checkbox"/>	Helemaal niet akkoord	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>	Volledig akkoord
Q7	Ik zou me volledig op mijn gemak voelen indien de leerkracht van mijn zoon homo zou zijn (antwoord ook als je geen zoon hebt)*	<input type="checkbox"/>	Helemaal niet akkoord	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>	Volledig akkoord
Q8	Lesbiennes zien er mannelijk uit*	<input type="checkbox"/>	Helemaal niet akkoord	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>	Volledig akkoord
Q9	Een (mannelijk) homokoppel is geen goed ouderlijk rolmodel*	<input type="checkbox"/>	Helemaal niet akkoord	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>	Volledig akkoord
Q10	Lesbiennes hebben een dominant karakter*	<input type="checkbox"/>	Helemaal niet akkoord	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>	Volledig akkoord
Q11	Homo's hebben erg veel seksuele partners*	<input type="checkbox"/>	Helemaal niet akkoord	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>	Volledig akkoord

Q12	Indien mijn dochter lesbisch zou zijn, zou ik daar met plezier met mijn collega's over praten (antwoord zelfs indien je geen dochter hebt)*	<input type="checkbox"/>	Helemaal niet akkoord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> Volledig akkoord
Q13	Ik vind dat men te veel aandacht besteed aan (mannelijke en vrouwelijke) homoseksualiteit	<input type="checkbox"/>	Helemaal niet akkoord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> Volledig akkoord
Q14	Het is moeilijk om zich op het werk als holebi bekend te maken	<input type="checkbox"/>	Helemaal niet akkoord	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> Volledig akkoord
Q15	Hoor je binnen je werkomgeving soms grapjes over holebi's?	<input type="checkbox"/>	Ja						<input type="checkbox"/> Nee
Q15(a)	Zo ja, hadden deze grapjes soms betrekking op jou?	<input type="checkbox"/>	Ja						<input type="checkbox"/> Nee
Q16	Gebruiken je collega's soms woorden als "flikker", "jeanet", "manwijf", "potter", "mietje", "verwijfd",... wanneer ze het over holebi's hebben?	<input type="checkbox"/>	Ja						<input type="checkbox"/> Nee
Q16(a)	Zo ja, hadden deze woorden soms betrekking op jou?	<input type="checkbox"/>	Ja						<input type="checkbox"/> Nee
Q17	Denk je dat als een persoon in je werkomgeving openlijk over zijn/haar homosexualiteit praat, dat dan negatief kan zijn voor zijn/haar carrière?	<input type="checkbox"/>	Ja						<input type="checkbox"/> Nee

Demografische gegevens

- Q18** Ben je een vrouw, een man?
- Q19** Tot welke leeftijdsgroep behoor je?
- Q20** Waar woon je?
- Q21** Wat is je hoogste diploma?
- Q22** Kruis aan in welk FOD je tewerkgesteld bent
- Q23** Wat is je status?
- Q24** Op welk niveau werk je?
- Q25** Heb je een partner?
- Q26** Heb je kinderen?
- Q27** Ben je?
- Q27(a)** Als je holebi bent, heb je dan je coming out op het werk al gedaan?
- Q28** Ken je persoonlijk holebi's (familie, vrienden)?

We willen je alvast van harte bedanken om deze vragenlijst in te vullen.

