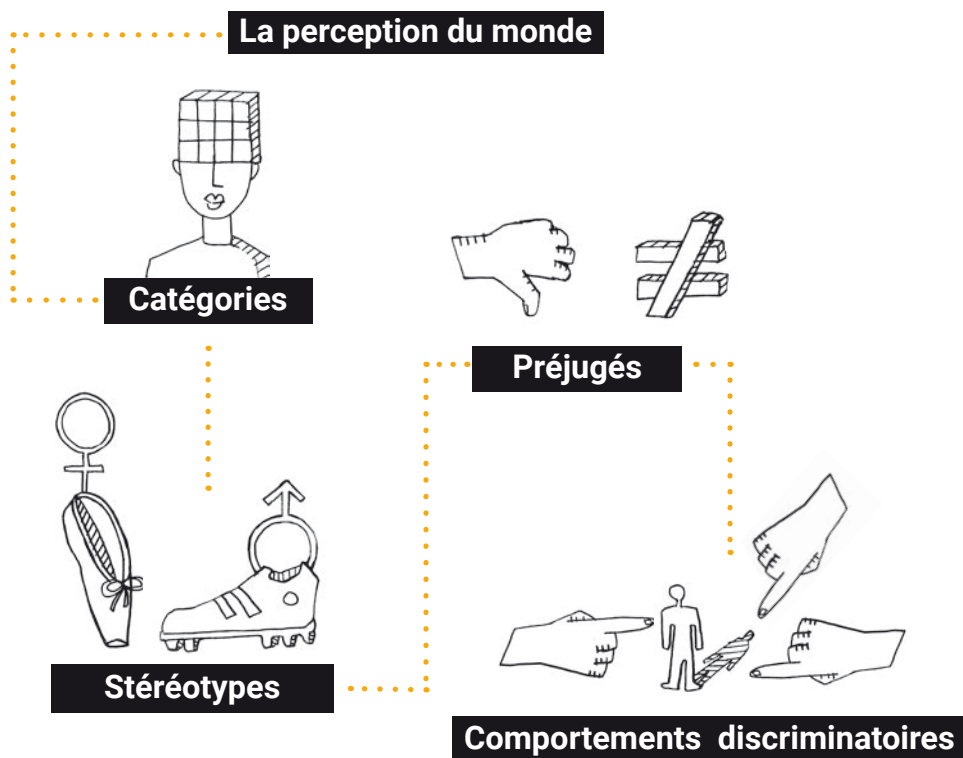


Connaître les **stéréotypes** et les **préjugés** à l'égard des personnes LGBTQ+ pour mieux les déconstruire



Cette fiche incite à comprendre les mécanismes des comportements stéréotypés et discriminatoires, à identifier les principaux préjugés et stéréotypes relatifs aux personnes LGBTQ+, et à proposer des outils pour les déconstruire.

MÉCANISMES CONDUISANT AUX COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES



CATÉGORIES

Tout être humain catégorise le monde qui l'entoure (« jeune », « femme », « français », « personne trans »...). Ces **catégories** permettent de classer et de mémoriser facilement des informations. Notre culture, notre éducation et notre milieu social nous fournissent ce « prêt-à-penser » largement inconscient.

STÉRÉOTYPES

À ces catégories neutres peuvent se greffer des **stéréotypes** réduisant un individu à une caractéristique. Par exemple : « *les femmes ne savent pas s'orienter* », « *les gays adorent danser* », etc. Les stéréotypes peuvent être négatifs (« *les gays sont volages* », « *les personnes bisexuelles ne savent pas choisir* »), mais aussi positifs (« *les gays soignent leur apparence* », « *les lesbiennes sont plus disponibles car elles n'ont pas d'enfants* »).

PRÉJUGÉS

Ceci peut conduire à des **préjugés**, c'est-à-dire une attitude négative à l'égard d'un groupe qui repose sur une généralisation erronée et rigide. Par exemple : « *les personnes trans ont une vie personnelle complexe qui rend leur intégration au travail impossible* ». Les préjugés renforcent la cohésion au sein du groupe majoritaire et l'installent en position dominante vis-à-vis du groupe de personnes qui en est la cible.

COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES

Ces préjugés peuvent aboutir à des **comportements discriminatoires**, c'est-à-dire qu'à situation comparable, une personne recevra un traitement moins favorable en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre qu'une autre personne.

► EXEMPLE 1

Stéréotype : les hommes gays sont efféminés.

Préjugé : les hommes gays ont par conséquent un leadership plus faible.

Discrimination : les hommes gays se voient refuser l'accès aux postes de management.

► EXEMPLE 2

Stéréotype : les lesbiennes n'ont pas d'enfants et/ou ne souhaitent pas en avoir.

Préjugé : les lesbiennes sont par conséquent plus disponibles en soirée.

Discrimination : Des réunions sont systématiquement organisées en fin de journée avec elles.

Les lesbiennes sont victimes d'une homophobie spécifique, appelée « lesbophobie » en tant que femmes et en tant que lesbiennes. Selon une étude de SOS Homophobie datant de 2015, la moitié des lesbiennes déclarent avoir subi une discrimination en lien avec leur genre ou leur orientation sexuelle au travail (voir document *Ressources*). Les stéréotypes associés à l'homosexualité féminine renvoient à une supposée masculinité.

► EXEMPLE 3

Stéréotype : les personnes bisexuelles sont indécises et ne savent pas choisir.

Préjugé : les personnes bisexuelles sont par conséquent incapables de prendre des décisions.

Discrimination : Les projets importants ne leur sont pas confiés en autonomie.

Les personnes bisexuelles peuvent être victimes des idées préconçues et fausses sur la bisexualité (un soi-disant « un effet de mode » ou « un état passager »). Or, l'orientation sexuelle ne se résume pas à l'homosexualité et l'hétérosexualité. D'après l'enquête nationale sur la biphobie (2018), 93% des 3600 répondant·e·s ont déjà entendu des propos biphobes, ce qui a en a conduit 66 % à ne pas rendre visible leur orientation sexuelle.

Enfin, et de manière plus générale, notons que les stéréotypes associés à l'orientation sexuelle et l'identité de genre d'une personne s'additionnent à d'autres stéréotypes, tels que ceux sur l'origine, l'âge, la situation de handicap etc. (voir document *Ressources*).

Si les stéréotypes à l'encontre des lesbiennes, des gays et des bisexuel·le·s sont différents, selon une idée reçue, les personnes LGBT+ qui se dévoilent seraient des prosélytes pour « promouvoir » leur mode de vie, entraîner les autres dans leurs « pulsions ». Ce stéréotype ancien est lié à l'idée (évidemment fausse) qu'ils auraient la capacité de « propager leur déviance ».

DES STÉRÉOTYPES À DÉCONSTRUIRE

Des personnes LGBT+ choisissent de faire leur *coming out* dans leur environnement professionnel. Cela leur permet d'évoquer et de vivre leur orientation sexuelle, leur identité de genre et/ou leur situation familiale de manière authentique et apaisée dans la sphère professionnelle. Remarquons que, d'après les données recueillies par Out Now, les personnes LGBT+ ouvertement « out » auprès de leurs collègues quittent plus difficilement leur entreprise que les personnes LGBT+ qui ne se sentent pas libres de faire connaître leur orientation sexuelle au travail.



IDÉE REÇUE

« Les personnes LGBT+ n'ont pas d'enfants, elles sont donc des salarié·e·s plus disponibles. »



RÉALITÉ

D'après les estimations de l'APGL, 10 % des lesbiennes et des gays ont au moins un enfant. De plus, la loi du 17 mai 2013 a ouvert le mariage et l'adoption aux couples de même sexe. Au-delà de l'encadrement légal, il est nécessaire de reconnaître que les parcours de vie et les situations familiales des salarié·e·s LGBT+ sont multiples.



IDÉE REÇUE

« Les lesbiennes sont très masculines et s'intégreront parfaitement dans un métier à prédominance masculine. »



RÉALITÉ

Selon l'enquête sur la lesbophobie menée en 2013 par SOS Homophobie auprès de lesbiennes, 61 % définissent leur style vestimentaire comme féminin, dont 8 % comme très féminin. D'autre part, ni l'orientation sexuelle, ni l'apparence ne peuvent déterminer les capacités d'adaptation d'un·e salarié·e dans une équipe.



IDÉE REÇUE

« Les personnes trans ne sont pas capables d'intégrer les codes de l'entreprise et d'y faire carrière. »



RÉALITÉ

L'identité de genre et la transidentité d'une personne ne renseignent en aucun cas sur ses compétences professionnelles (voir document *Ressources*).

QUELQUES IDÉES À MOBILISER LORS DE FORMATIONS

Afin de déconstruire les stéréotypes et les préjugés à l'égard des personnes LGBT+, il est nécessaire de prendre conscience de la nature des stéréotypes et de la façon dont ils affectent nos comportements et nos décisions, remettre en question nos propres attitudes et adopter de nouveaux comportements.

Pour y parvenir, une formation peut s'appuyer sur les méthodes suivantes :

- 1 Montrer l'extrême diversité des personnes LGBT+ : nationalité, lieu de résidence, croyances religieuses ou encore opinions politiques, fonctions professionnelles, âge, situations familiales... Ceci peut être réalisé grâce à des témoignages de personnes LGBT+ volontaires.
- 2 Prouver que l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre d'une personne ne se devine pas sur la base de quelques éléments d'apparence physique en faisant défiler des portraits et en demandant l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre de chaque personne, pour montrer que l'exercice n'a aucun sens.
- 3 Utiliser les vidéos et les supports proposés dans le document *Ressources* de ce kit.
- 4 La méthode du quiz vis-à-vis de préjugés concernant les personnes LGBT+ est un bon moyen de faire prendre conscience aux répondant-e-s de leurs idées préconçues sur les sujets de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.
- 5 Mettre les personnes formées en situation lors d'ateliers, par exemple :
 - « *Un couple de même sexe est pris à parti par d'autres client-e-s dans votre structure. Comment réagissez-vous ?* »
 - « *Un de vos n-1 subit des blagues répétées à propos de son orientation sexuelle / son identité de genre de la part de collègues. Que faites-vous ?* »
 - « *Un-e salarié-e vous contacte afin de changer son prénom sur les documents de l'organisation. Connaissez-vous la procédure mise en place dans votre organisation ?* »Cette méthode permet une prise de conscience de la part des participant-e-s que leurs propos ou leurs agissements peuvent être induits par des préjugés et avoir des conséquences discriminatoires (et parfois en désaccord avec la volonté de leur employeur).

Enfin, il est nécessaire de faire attention aux propos et comportements des participant-e-s dans le cadre de ces formations et de recadrer les écarts non respectueux. En effet, des personnes directement concernées peuvent se trouver dans le groupe de salarié-e-s formé-e-s, qu'elles aient, ou non, fait leur *coming-out* au travail.