

DELEDIOS

Dans l'Emploi : Lutter pour l'Égalité et contre les Discriminations liées à l'Identité de genre et l'Orientations Sexuelle

L'hétérosexisme et la lesbophobie vécus par les lesbiennes en milieu de travail

Etude réalisée par
Vanessa Watremez

en collaboration avec


UNIVERSITE TOULOUSE LE
MIRAIL
MDR - SIMONE SAGESSE



Sommaire

Préambule	7
Remerciements	7
1. Introduction	9
Les dispositifs de lutte contre la lesbophobie	9
Les objectifs de l'étude	10
Les hypothèses	10
2. Méthodologie de recherche	13
3. Une construction du système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes	17
a. Définition des concepts	17
b. Une construction du système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes	18
c. La place des femmes et des lesbiennes au travail	19
4. Témoignages selon différents milieux de travail	23
a. Dans la grande distribution	23
b. En milieu de travail dit traditionnellement masculin	26
c. À l'usine	38
d. Au bureau	40
e. Dans des emplois auprès des enfants	42
f. Une expérience dans la police	45
g. En libéral	47
5. L'invisibilité : une discrimination propre aux lesbiennes	51
a. L'invisibilité : une discrimination	51
b. Témoignages	52
c. L'invisibilité dans les milieux dits ouverts	59
6. Une double discrimination interreliée : l'hétérosexisme et la lesbophobie	65
a. Une double discrimination interreliée	65
b. Discriminations et violences multiples (familles, couple, voisinage...)	70
7. Les conséquences sur le plan identitaire, de la santé et du travail ; et témoignages	73
a. Sur le plan identitaire	73
b. Sur le plan de la santé	80
c. Sur le plan du travail	86
8. Perspectives	93
a. Les stratégies de résistances face aux discriminations	93
b. Les besoins, préconisations, et recommandations	98
9. Conclusion	103
Annexes	
Grilles d'entretiens	109
Annonce de recrutement	112
Bibliographie	113

Préambule

Cette étude s'inscrit dans la lutte contre toutes les formes de discriminations et de violences faites aux lesbiennes.

Des enquêtes portant sur les discriminations et violences sexistes au travail envers les femmes hétérosexuelles ont depuis longtemps mis en exergue cette réalité (ENVEFF, 2000 ; Association santé et médecine du travail, 1994 et 2000 ; M. Hirigoyen, 1998 et 2001 ; S. Cromer, 1995 ; AVFT 1990 ; etc.). Les enquêtes ayant traité des violences et discriminations vécues par les lesbiennes en milieu de travail sont déjà beaucoup plus rares - surtout en France (Line Chamberland, 2006 ; SOS homophobie, 2005 ; Intersyndicale des femmes du Québec, 1993). Celles concernant les conséquences de ces discriminations sur la construction de l'identité lesbienne, sur leur santé mentale et physique, et dans leur vie professionnelle le sont encore plus. Néanmoins, quelques associations spécialisées en France sont aux prises avec ces réalités, tentent d'y apporter des solutions et créent des outils à cet effet (L'Autre-cercle, SOS homophobie, AIR-Libre...). Par ailleurs, dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances (2007), cinq conférences étaient programmées en France, dont une portant spécifiquement sur les discriminations liées au sexe et à l'orientation sexuelle en milieu de travail.

Cette étude a pour vocation de participer au développement des connaissances sur cette thématique. Elle fait partie d'un projet européen dont la France, la Lituanie, la Slovénie et la Suède sont partenaires : le projet DELEDIOS -*Dans l'Emploi : Lutter pour l'Égalité et contre les Discriminations liées à l'Identité de genre et l'Orientatation Sexuelle*. En France les partenaires sont le CNIDFF, la fédération nationale de l'Autre-Cercle, Arborus et l'ANDRH. Le CNIDFF, coordinateur du projet, a chargé Artémisia et AIR-Libre de réaliser cette étude.

Remerciements

Je ne citerai pas de nom pour préserver l'anonymat. Néanmoins, je tiens à remercier toutes celles qui ont participé à l'étude, qui ont bien voulu apporter leur témoignage lors des entretiens individuelles, malgré les difficultés inhérentes au fait de relater des discriminations ou violences vécues, qui ont pu, pour certaines, raviver certaines douleurs. Je regrette de ne pas avoir pu rencontrer toutes celles qui ont souhaité apporter leur témoignage - en espérant qu'elles se retrouveront à travers d'autres.

Je remercie aussi toutes celles qui ont participé aux entretiens de groupe - moments qui ont permis de mettre en commun ces expériences, de poser ensemble un regard sur ces discriminations vécues, de libérer la parole et de créer des solidarités. Merci à celles qui nous ont accueillies chez elles pour ces moments partagés.

Merci à toutes pour votre sincérité et votre confiance, mais surtout pour votre courage et votre force ! Cette étude laisse délibérément une large place aux témoignages de celles qui ont vécu ces discriminations.

Merci enfin à toutes les personnes, associations et structures qui ont relayé l'appel à témoignage sur internet, dans leur bulletin, et par courriel.

1. Introduction

Dans nos sociétés occidentales hétérosociales¹, les femmes hétérosexuelles dépendent encore en partie économiquement de leur conjoint ou partenaire. L'accès au travail apparaît alors pour la majorité d'entre elles comme un moyen pour atteindre l'autonomie et l'indépendance. Rajoutons que pour les lesbiennes - indépendantes économiquement - l'accès au travail les protège de la pauvreté. Leur sécurité financière dépend en grande partie d'elles-mêmes. Ainsi, dans nos sociétés, le travail constitue pour la majorité des femmes et des lesbiennes une sphère fondamentale pour vivre et atteindre indépendance et autonomie.

Traditionnellement, la sphère du travail est dévolue aux hommes - principaux pourvoyeurs de ressources - et la sphère privée aux femmes : éducation des enfants et prise en charge familiale. Bien que de plus en plus de femmes aient accès au travail dans le secteur tertiaire notamment, elles se heurtent à un ensemble d'obstacles pour accéder pleinement à l'emploi. Elles occupent plus souvent des emplois précaires, à temps partiel et à des niveaux subalternes (plus de 80% des personnes à temps partiel sont des femmes, INSEE, 2006). Elles vivent, plus que les hommes, des discriminations et violences de toute sorte en milieu de travail (harcèlement moral et sexuel, « plafond de verre »...). Dans ce domaine, les lesbiennes vivent elles aussi les mêmes discriminations et violences que celles subies par les femmes hétérosexuelles, mais auxquelles s'ajoutent des discriminations et violences relatives à la lesbophobie de nos sociétés.

Il existe de nombreux dispositifs pour protéger les travailleuses lesbiennes qui connaissent ces discriminations. Néanmoins, dans la réalité, ces oppressions subsistent. L'objet de cette étude sera justement d'en rendre compte.

Les dispositifs de lutte contre la lesbophobie

En 1994, l'Union européenne recommande de mettre fin aux discriminations fondées sur l'orientation sexuelle (recommandation Roth).

En 1997, le traité d'Amsterdam, entré en vigueur en France en 1999, prévoit dans son article 13 que « *sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement Européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* ».

En 2000, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdit toutes les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle (chap. III, art. 21).

En France, le Code pénal sanctionne la discrimination fondée sur les « mœurs » dans le domaine de l'emploi (art. 225-1, 225-2 et 432-7). En 2001, on change le terme de « mœurs » par celui de « l'orientation sexuelle ». D'autre part, dans le code du travail, il est écrit « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs* » (art. L122-45).

¹ Ce terme sera défini lors de la troisième partie « *Une construction du système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes* ».

Néanmoins, il reste extrêmement difficile d'apporter la preuve des discriminations car elles sont souvent insidieuses.

Au sein même des entreprises, les différences entre les droits des couples hétérosexuels et ceux des homosexuels évoluent lentement. Le PACS en 1999 a ouvert l'accès à certains droits : facilités de transport, sécurité sociale, prise de congés simultanés lorsque les partenaires travaillent dans la même entreprise, rapprochement de conjoint.e dans la fonction publique.... Ainsi, par le PACS, des articles du Code du travail sont devenus applicables aux couples homosexuels.

Enfin, des structures ont été créées pour dénoncer ces discriminations et violences et y mettre fin : SOS homophobie et la Halde notamment. Des associations se sont constituées pour faire respecter les droits du travail au sein même des entreprises : Flag (police), Homoboulot, l'Autre-Cercle ...

Les objectifs de l'étude sont :

- de mettre en lumière la double discrimination vécue par les lesbiennes ;
- d'en étudier les incidences sur le plan de la construction identitaire, de la santé et sur le plan professionnel.

L'un des buts de l'étude est aussi d'apporter des éléments d'analyse pour penser des outils pratiques et des réponses.

Cette étude s'inscrit dans une analyse des rapports sociaux de sexe et tend à réinscrire ces discriminations dans la construction du système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes, communément appelé patriarcat, domination masculine, ou encore, système hétérosocial. Nous allons voir dans cette étude comment les normes hétérosociales construisent ces discriminations et violences que vivent les lesbiennes en milieu de travail, et comment elles s'articulent avec celles vécues par les femmes hétérosexuelles ; nous allons ensuite repérer la manière dont la lesbophobie et l'hétérosexisme², dont les lesbiennes sont la cible, sont imbriquées. Ainsi, nous verrons que l'expérience vécue par les lesbiennes et les femmes hétérosexuelles au travail découle d'une même logique et que les besoins des unes rejoint ceux des autres. Les solidarités entre les femmes hétérosexuelles et les lesbiennes face à ces discriminations et violences apparaîtront incontournables.

Les hypothèses posées sont les suivantes :

Une construction du système hétérosocial

- Le système hétérosocial construit, orchestre et légitime les discriminations et violences lesbophobes et hétérosexistes que vivent les lesbiennes au travail.
- Les lesbiennes vivent une double discrimination en raison de leur orientation sexuelle et de leur appartenance de sexe.

Les objectifs visés de ces discriminations et violences

H.1 : Les discriminations et violences lesbophobes et hétérosexistes visent à :

- contrôler les femmes qui tenteraient de déroger aux normes hétérosociales ;
- réaffirmer les normes de genre et de sexualité ;
- maintenir le système hiérarchique et inégalitaire en place.

² Ce terme sera défini lors de la troisième partie « Une construction du système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes ».

H.2 : En milieu de travail, la lesbophobie et l'hétérosexisme concourent à nier toute existence sociale et politique aux lesbiennes et à faire des lesbiennes des travailleuses de seconde zone - entre autres, en les renvoyant dans l'invisibilité, en les réduisant à la sexualité, au privé et au personnel.

Les nuances

H.3 : Les formes de discriminations et de violences lesbophobes et hétérosexistes varient en fonction du statut au travail, de la catégorie sociale, du niveau d'étude, du milieu de travail et de son environnement.

Les conséquences

H.4 : Ces manifestations ont des conséquences sur le plan de la construction de l'identité lesbienne, sur le plan de la santé et sur le plan professionnel.

Ainsi, en premier lieu, sera présentée la méthodologie de recherche. 40 personnes ont participé à l'étude : 19 lors d'entrevues individuelles et 21 lors d'entrevues de groupe. Dans un second temps, nous verrons en quoi et comment le système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes construit les discriminations hétérosexistes et lesbophobes, dont les lesbiennes sont la cible de manière générale, et en milieu de travail plus particulièrement. Puis, la place sera laissée aux témoignages recueillis lors d'entrevues individuelles afin d'illustrer cette construction hétérosociale. Les témoignages seront présentés en regard des divers milieux de travail que constitue l'échantillon. Ensuite, nous aborderons ce qui représente une discrimination propre aux lesbiennes : l'invisibilité. Nous proposerons alors une analyse plus dense de ces processus et dynamiques à l'œuvre - il sera temps ici de répondre aux hypothèses posées. Enfin, nous aborderons les conséquences de ces discriminations et violences sur le plan de la construction de l'identité lesbienne, sur le plan de la santé, et du travail ; nous proposerons ensuite des perspectives en terme de stratégies de résistances mises en œuvre face aux discriminations, ainsi que de besoins/préconisations/recommandations qui se dégagent des entrevues.

Rappelons que cette étude laisse de côté une grande partie de la réalité de vie des lesbiennes au travail lorsque le quotidien se passe sans discrimination ; elle laisse par ailleurs de côté les lesbiennes qui choisissent un emploi dans un milieu lesbien, un mode de vie alternatif autonome, etc., comme nous le verrons.

2. Méthodologie de recherche

Afin de répondre aux objectifs de l'étude, une **enquête qualitative** a été réalisée. Cette approche qualitative est particulièrement adaptée au développement des analyses descriptives. Elle permet également de contextualiser l'expérience des lesbiennes, et de rendre compte de la complexité de ce phénomène. Enfin, une approche qualitative permet d'analyser le sens que les actrices donnent à leurs pratiques et aux événements auxquels elles sont confrontées : leurs systèmes de valeurs, leurs repères normatifs, leurs interprétations de situations discriminatoires, la lecture de leurs propres expériences... Nous percevons ainsi la richesse des analyses dans les témoignages. C'est ce constat qui nous a conduit à décider, entre autres, de laisser une large place à la parole des lesbiennes.

Lors des entretiens, chacune a fait état de sa trajectoire professionnelle, a présenté son emploi et ses conditions de travail : le moment de l'intégration dans l'emploi, l'annonce de l'orientation sexuelle, les discriminations et violences vécues, les incidences sur la construction de l'identité, sur la santé et sur le travail. Enfin, les stratégies mises en place pour faire face à ces discriminations ont été évoquées.

40 personnes, venant de différentes régions de France, ont participé à l'étude :

- vingt ont apporté leur témoignage lors d'entretiens individuels. Les entretiens ont duré entre 1h et 2h. Ces témoignages seront présentés dans ce document, à l'exception d'une entrevue non significative pour l'étude,
- vingt-cinq ont participé aux quatre entretiens de groupe qui se sont tenus, quatre ont également participé à une entrevue individuelle. L'aspect collectif a permis des échanges entre les participantes et a contribué à enrichir l'analyse de situations données. Les entretiens ont duré entre 2h et 3h chacune. Ces entretiens auront permis de mieux cerner l'invisibilité lesbienne, de confronter les expériences, et de développer des analyses. Tous les témoignages apportés lors des entretiens de groupe ne font pas ici l'objet d'une présentation minutieuse, ils servent d'éclairage aux autres.

Afin de joindre des lesbiennes étant ou ayant été victimes de discriminations ou de violences, une campagne de recrutement a été menée auprès d'associations gaies et lesbiennes (L'Autre Cercle, Flag, Coordination lesbienne nationale, Homoboulot, SOS Homophobie, AIR-Libre, Bagdam Espace Lesbien...), sur des sites internet (Lesbiagenda, Tasse de thé...), dans des lieux gais et lesbiens (cafés, discothèques, librairies...), et auprès de structures intervenant auprès de femmes victimes de discriminations ou de violences au travail.

Les entretiens étaient anonymes et les prénoms des participantes à l'étude ont été modifiés.

Présentation des entretiens individuels :

Milieux de travail									
Entreprise				Autres					
Grande distribution	Emploi traditionnellement masculin	Usine	Bureau	Emploi auprès d'enfants	Police	Administration publique	En libéral	Enseignante à l'université	Syndicat
2	5	1	2 (dont une dans une structure gay)	3	1	1	2	1	1

Orientation sexuelle			
Lesbienne	Hétérosexuelle	Trans'pansexuel ³ 1	Revendication d'une orientation sexuelle indéfinie
15	1	1 (lesbienne au moment des discriminations)	2

Féministes	Non définis comme féministes
8	11

Syndiquées	Non syndiquées
7	12

Age			
Entre 20 et 30 ans	Entre 30 et 40 ans	Entre 40 et 50 ans	Plus de 50 ans
5	5	6	3

Situation conjugale au moment de l'entrevue			
Célibataire	Pacsée	Union libre	En couple hétérosexuel
10	4	4	1

Avec enfants
6

Niveau d'études							
Sans le bac	Bac ou niveau bac	Bac+2	Ba+3	Bac+4	Bac+5	Doctorat	Ingénieur
2	4	5	2	3	1	1	1

Revenu							
Moins de 1000€/mois	Entre 1000€ et 1300€	Entre 1300€ et 1600€	Entre 1600€ et 1900€	Entre 1900€ et 2200€	Entre 2200€ et 2500€	Entre 2500€ et 2800€	Plus de 4000€ (dont une 7000€)
3	4	2	5	1	1	1	2

Présentation des personnes ayant participé aux entretiens de groupe :

Toutes n'ont pas vécu de discrimination au travail, mais beaucoup ont connu à un moment donné de leur carrière l'invisibilité.

Milieux de travail									
Entreprise				Autres					
Grande distribution	Emploi traditionnellement masculin	Usine	Bureau	Emploi auprès d'enfants	Police	Fonction publique (non auprès d'enfants)	Métiers de la santé	Artistes	Structures associatives féministes
1	8	1	2	3	1	3	2	2	2

³ Pansexuel caractérise l'orientation sexuelle d'une personne qui est attirée par une autre, indépendamment de son sexe ou genre. Il y a une remise en question du système binaire (hommes/femmes, hétérosexualité/homosexualité). Trans'pansexuel caractérise une personne transsexuelle dont l'orientation sexuelle est pansexuelle.

Orientation sexuelle		
Lesbienne	Bisexuelle	Gay
23	1	1

Age			
Entre 20 et 30 ans	Entre 30 et 40 ans	Entre 40 et 50 ans	Plus de 50 ans
3	12	7	3

Situation conjugale au moment de l'entrevue		
Célibataire	Pacsée	Union libre
14	3	8

Avec enfants
3

Niveau d'études						
Sans le bac	Bac ou niveau bac	Bac+2	Ba+3	Bac+4	Bac+6	Ingénieure
3	3	7	4	4	1	3

Revenu							
Moins de 1000€/mois	Entre 1000€ et 1300€	Entre 1300€ et 1600€	Entre 1600€ et 1900€	Entre 1900€ et 2200€	Entre 2200€ et 2500€	Entre 2500€ et 2800€	Plus de 4000€
5	3	2	5	5	3	1	1

L'échantillon n'est pas représentatif de l'ensemble de la population, il ne permet pas de généraliser les résultats. Il s'agit d'une étude qualitative, non quantitative, qui nous permet d'observer des phénomènes. Ainsi, les observations selon les milieux de travail ne sont pas généralisables.

3. Une construction du système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes.

Différentes manières permettent de rendre compte des discriminations faites aux lesbiennes en milieu de travail. Nous avons choisi de développer une analyse macrosociale du phénomène, dans le but de comprendre d'où émergent ces discriminations et d'examiner les buts qu'elles poursuivent.

a. Définition des concepts

L'**hétérosexisme** tient pour acquis que tout le monde est hétérosexuel-le et que l'hétérosexualité est supérieure. C'est une discrimination et oppression basée sur une distinction faite sur l'orientation sexuelle. C'est une promotion incessante, par les institutions ou les individus, de la supériorité de l'hétérosexualité et, simultanément, de la subordination de l'homosexualité.

L'intersyndicale des femmes du Québec a réalisé une étude sur les discriminations faites aux lesbiennes en milieu de travail, et définit la lesbophobie comme « *une idéologie patriarcale fondée sur la présomption que toute personne doit être hétérosexuelle. Pour les hétérosexistes, tout groupe ou individu qui contrevient à cette norme est présumé immoral, pervers, déviant, malade, carencé et, en conséquence, inférieur. L'hétérosexisme autorise, voire encourage, l'exercice de diverses formes de violence, y compris la discrimination, à l'égard de personnes qui ne se conforment pas à ses diktats. Cette violence hétérosexiste peut être exercée par une personne ou par une institution.* » (1993 : 143-144).

La **lesbophobie** ne traduit pas le simple rejet des lesbiennes ou encore le déni et l'effacement des relations amoureuses entre les femmes, elle décrit bien plus que cela. Elle traduit la peur et la haine envers les lesbiennes parce qu'elles transgressent les rôles féminin/masculin, sont indépendantes des hommes sexuellement et, en partie, économiquement. En cela, elle est un outil de soutien au système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes. En effet, la lesbophobie a pour fonction de renforcer la « naturalité » des catégories de sexe : elle permet de dire ce que doit être une « vraie » femme et une « bonne » sexualité ; elle est utilisée pour réaffirmer et montrer du doigt ce qu'est la norme de genre dans un système hétérosocial. Elle permet ainsi de réactualiser l'identité féminine car elle soutient le système de la différence des sexes.

Déranger la norme de la féminité, c'est sous-entendre que les catégories de sexe - en l'occurrence celle des femmes - sont des catégories construites qui visent le maintien et l'organisation très orchestrée des rapports entre les sexes, où les femmes et les hommes se voient imposer des modèles de comportements, d'attitudes et de représentations.

Dans ce cadre, déroger à ces normes, conduit inévitablement à des rappels à l'ordre. Ainsi, la lesbophobie est une violence et un outil de soutien au système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes. Elle définit et réaffirme la norme de genre dans un système hétérosocial. Sources : Vanessa Watremez (2004) ; Raymonde Gérard (2003) ; Coopération lesbienne nationale (2000).

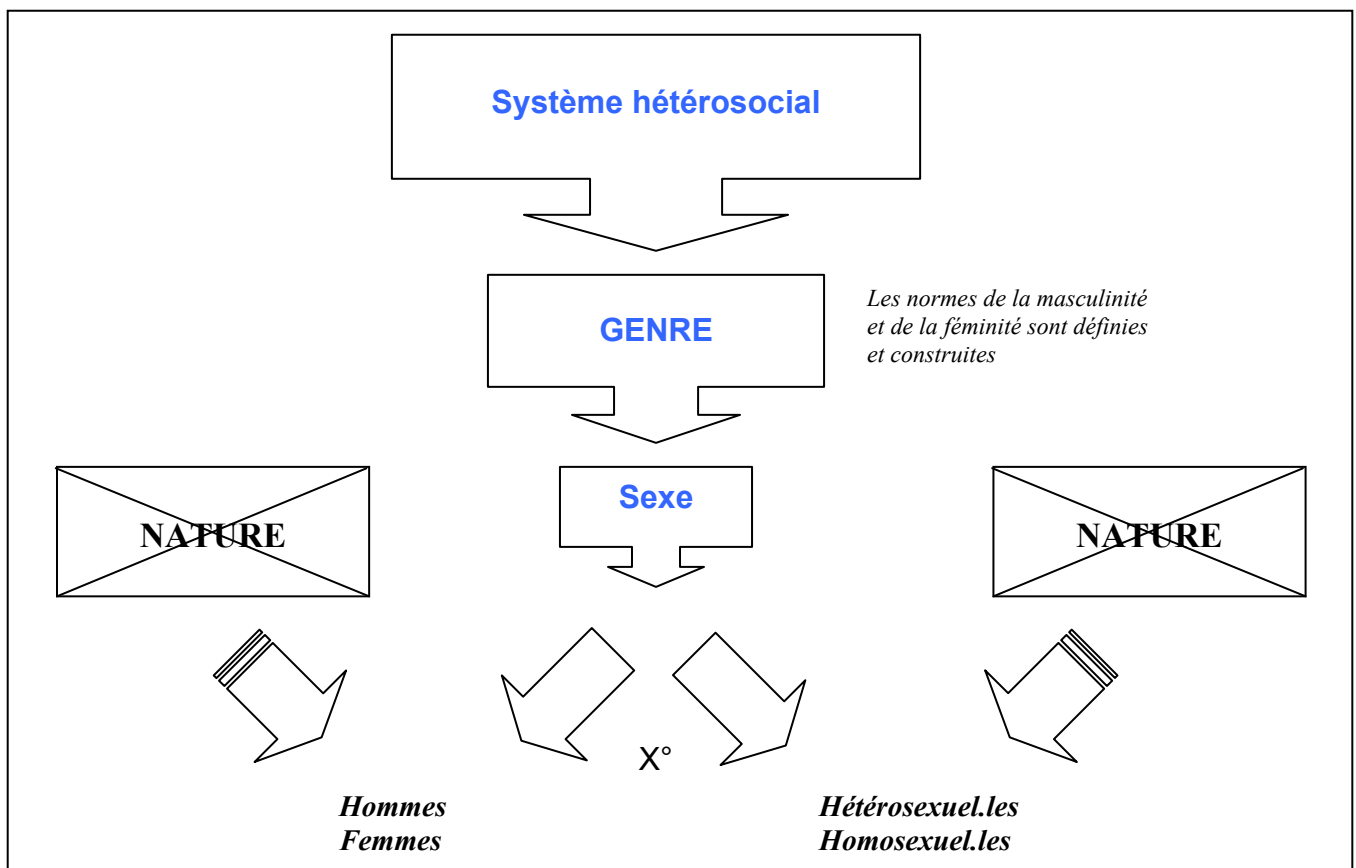
La lesbophobie et l'hétérosexisme sont indissociables. Ces deux concepts sont interreliés. Nous allons ici travailler sur leur articulation plutôt que chercher à les dissocier.

b. Une construction du système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes

Ainsi, nous analyserons ces phénomènes dans une analyse des rapports sociaux de sexe, afin de réinscrire ces discriminations dans la construction du système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes, dénommé système hétérosocial, qui définit l'hétérosexualité comme un système politique.

Le **système hétérosocial** construit et organise les rapports inégalitaires entre les hommes et les femmes. En effet, il n'existe pas deux sexes « naturels » sur lesquels une hiérarchie se serait apposée en raison des différences et des inégalités naturelles entre les hommes et les femmes. Au contraire, c'est la hiérarchie qui précède et construit les différences des sexes. Les catégories de sexe sont des constructions sociales : ceci ne signifie pas que les différences biologiques n'existent pas, mais simplement qu'elles ne participent pas naturellement d'une catégorisation.

Ainsi, le système hétérosocial est le système qui produit le genre pour produire et naturaliser à son tour le sexe - il produit donc les catégories binaires homme/femme, homosexualité/hétérosexualité.



La pression sociale et le conditionnement à la normalité imposent leurs modèles comme étant les seuls naturels et idéaux. Ainsi, ce système renvoie les hommes et les femmes à cette norme qu'il produit et aux modèles qu'il propose. Ce système perpétue les rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes et maintient la domination masculine. Ce système définit ce que doivent être les hommes et les femmes, les hétérosexuel.le.s et homosexuel.le.s. Il est donc à la base de la construction des rapports sociaux de sexe tels qu'ils apparaissent aujourd'hui. Il définit les normes, valeurs, rôles et pratiques auxquels les hommes et les femmes doivent se conformer.

Ce système est doté d'outils et de mécanismes divers pour maintenir ses institutions et normes en place. Ainsi, l'hétérosexisme promeut l'hétérosexualité comme étant la seule orientation sexuelle valable et supérieure à toutes les autres ; la lesbophobie apparaît ici comme une arme sociale contemporaine de contrôle des femmes (Van Wormer, Wells, Boes, 2000 : 41). L'hétérosexisme et la lesbophobie sont des outils du système hiérarchique entre les sexes qui concourent à reproduire la division entre les sexes et la domination d'un sexe sur l'autre, d'une sexualité sur l'autre. En ce sens, l'hétérosexisme et la lesbophobie sont imbriqués : le sexisme que peuvent vivre les femmes hétérosexuelles, l'hétérosexisme et la lesbophobie que peuvent connaître les lesbiennes sont articulés. Il y a une cohérence à parler de ces phénomènes ensemble, car ils forment un tout imbriqué et participent au maintien des normes hétérosociales : en réaffirmant aux femmes hétérosexuelles leur place et leurs rôles, en stigmatisant les lesbiennes qui servent alors de repoussoir à toutes celles qui tenteraient d'échapper à leur destin de femme. L'hétérosexisme et la lesbophobie désolidarisent les femmes et les lesbiennes entre elles ; nous allons voir à travers cette étude comment ce phénomène prend forme.

Comme le rappelle Dunne (2000), le genre et la sexualité sont interconnectés. L'hétérosexualité est une institution sociale centrale dans la reproduction des inégalités de genre (Rubin, 1975 ; Rich, 1984).

Il est donc important de dissocier l'expérience des gais et des lesbiennes, car la réalité que vivent les gais et les lesbiennes est totalement différente sur bien des aspects en raison des catégories de sexe : tout comme les femmes et les hommes ne vivent pas les mêmes réalités, les lesbiennes et les gais non plus. Les lesbiennes et les gais n'occupent pas les mêmes espaces sociaux, ils ont un mode de vie, une culture et une histoire différents. Leur appartenance à une catégorie de sexe détermine prioritairement leurs conditions de vie. L'Intersyndicale des femmes du Québec (1993 : 155) explique à ce propos que les gais ne vivent pas les mêmes discriminations que les lesbiennes : « *les hommes, grâce à leur statut et à leurs privilèges de dominants dans une société patriarcale, sont définis en référence à leur groupe et non par leur rapport aux femmes. Être un homme est suffisant pour obtenir une reconnaissance sociale ; les gais bénéficieraient de ce privilège. Quant aux femmes, elles ont tendance à n'être reconnues que dans leurs relations avec les hommes et selon la norme masculine de ce que devrait être une femme* ». Ceci est confirmé par Miller (1992, in Van Wormer, Wells, Boes, 2000 : 42), qui montre que l'homosexualité masculine est tolérée, et à l'inverse, que les femmes sont contraintes par des normes hétérosociales qui définissent leur rôle de femmes et de mères.

c. La place des femmes et des lesbiennes au travail

La lesbophobie et l'hétérosexisme s'illustrent dans tous les champs de la société - le travail n'y faisant pas exception.

Notons d'une part que les catégories « lesbienne » et « travail » sont traditionnellement dichotomiques pour deux raisons essentielles :

- parce que l'identité lesbienne est traditionnellement définie en termes de sexualité et de vie privée, alors que le travail dans nos sociétés occidentales constitue l'activité publique par excellence (Weston & Rofel, 1984). Les lesbiennes n'ont pas droit de cité, les renvoyer à la sphère privée est un moyen de leur enlever toute existence et influence ;
- parce que le concept de travail est structuré sur les bases d'un modèle traditionnellement masculin d'emploi (Bradley, 1989 in Dunne, 2000 : 136) dans lequel les normes du travail deviennent antinomiques avec la vie des femmes et des lesbiennes dans nos sociétés. En effet, les salarié(e)s doivent être, ou paraître être,

libérés des charges domestiques et familiales, ce qui n'est pas le cas encore de nombreuses femmes, ni celui des lesbiennes qui sont vues avant tout comme des femmes. Ce modèle d'employabilité est produit par l'inégalité entre les sexes, et n'est pas inclusif des femmes et des lesbiennes.

Dans cette sphère, les lesbiennes sont considérées comme des travailleuses de seconde zone (Dunne, 2000).

D'autre part, les lesbiennes entretiennent un rapport spécifique au travail. Elles sont indépendantes et autonomes financièrement. Elles s'inscrivent donc différemment sur le marché du travail des femmes hétérosexuelles. Mais nous pouvons ici relever deux analyses différentes :

- de nombreuses études rappellent et observent que les lesbiennes, tout comme les femmes hétérosexuelles, vivent tout autant le sexisme du marché de l'emploi : emplois précaires, temps partiel... Les lesbiennes, à la différence de la majorité des femmes hétérosexuelles, ne dépendent pas économiquement dans la sphère privée d'un homme, elles auraient alors plus tendance à connaître la précarité dans leur vie (Martin Levine et Robin Leonard, cité dans l'Intersyndicale des femmes du Québec, 1984) ;
- plus rares, des auteures proposent une analyse inverse : parce que les lesbiennes ne dépendent pas d'un homme financièrement, elles ont aussi plus tendance à occuper des emplois autonomes ; voire à être plus rémunérées que les femmes hétérosexuelles en couple ou mariées. En effet, Anne Peplau et Adam Fingerhut (2004) montrent que l'orientation sexuelle peut jouer un rôle décisif dans la carrière⁴. En effet, en s'appuyant sur des études, les auteur.es montrent que les lesbiennes vont chercher plus que les femmes hétérosexuelles un travail à temps plein⁵, elles font des études plus longues que les femmes hétérosexuelles⁶, sont plus détachées des attentes de genre en matière de travail, ce qui leur offrirait plus de flexibilité dans le choix du métier, par exemple, des métiers traditionnellement masculins, généralement plus rémunérateurs. D'autre part, les lesbiennes en couple chercheraient à établir des rapports égalitaires entre elles, ce qui se traduirait par des avantages en matière d'emploi : le fait d'assurer des tâches domestiques aurait moins d'impact sur le travail car il serait partagé et donc allégé ; la maternité ne serait pas à la source du choix d'un travail à temps partiel du fait que les lesbiennes sont entièrement responsables financièrement de leurs enfants.

Toutes ces raisons feraient que les lesbiennes seraient mieux inscrites sur le marché du travail que les femmes hétérosexuelles.

Sans entrer de plein-pied dans cette analyse qui resterait à démontrer en Europe, nous retiendrons que les femmes hétérosexuelles et les lesbiennes partagent des expériences communes en raison de leur sexe, et des expériences différentes en raison de leur orientation sexuelle. Ainsi, les femmes hétérosexuelles et les lesbiennes sont plus sujettes à connaître des situations de précarité, de discriminations, de violences hétérosexistes et lesbophobes dans le travail ; mais il existe des nuances selon le niveau d'appartenance sociale.

⁴ En effet, elles mentionnent une étude nationale sur les lesbiennes et les gays (Kaiser foundation, 2001) où 30% disent que leur orientation sexuelle a influencé leur décision de prendre ou non tel ou tel travail, et où 62% disent que cela influence tous les choix de leur vie.

⁵ 69% des lesbiennes contre 47% des femmes hétérosexuelles mariées et 74% des hommes hétérosexuels mariés (Human Rights Campaign (2003).

⁶ 39% des lesbiennes ont fait des études supérieures contre 22% des femmes mariées et contre seulement 27% pour les hommes mariés (General Social Survey, 2000).

Lorsqu'on observe les résultats de l'enquête de la commission lesbophobie de SOS homophobie, on constate que, sur 1793 lesbiennes interrogées entre 2003 et 2004, 57% auraient été victimes de lesbophobie. Sur l'ensemble de celles qui l'ont vécue, 24% l'ont connue au travail. L'enquête révèle aussi que 60% taisent leur orientation sexuelle au travail. Sur les 43% qui disent ne pas connaître de lesbophobie, 93% ne disent pas qu'elles sont lesbiennes. *A travers notre étude, nous illustrons ce que peuvent vivre les 24% des lesbiennes qui disent vivre des discriminations au travail et les 60% qui sont dans l'invisibilité.*

Cette recherche a donc pour particularité de rendre compte de la construction de ces processus discriminatoires par les normes hétérosociales : par exemple, les préjugés hétérosexistes qui réduisent les lesbiennes à l'unique dimension de leur sexualité ; les processus d'exclusion que souligne le déni de reconnaissance de la contribution des lesbiennes à la société ; le harcèlement hétérosexiste qui réaffirme les normes hétérosociales de la féminité ; l'invisibilité du lesbianisme.... C'est à travers cet angle d'analyse que nous nous sommes penchées sur la façon dont les lesbiennes qui dérogent aux normes hétérosociales sont susceptibles d'être rappelées à l'ordre par des manifestations lesbophobes et sexistes. Dans le champ du travail, la lesbophobie et le sexisme prennent des formes particulières qui concourent à réaffirmer ces normes hétérosociales. C'est dans ce cadre d'analyse que nous étudions la double discrimination dont sont victimes les lesbiennes au travail.

4. Témoignages selon différents milieux de travail

Afin de rendre compte des différentes formes de discriminations dont les lesbiennes peuvent être la cible au travail, nous avons choisi de présenter ces témoignages selon différents secteurs de travail. Notons toutefois qu'il ne s'agit pas de récits représentatifs de chaque secteur. Chaque milieu de travail mériterait de faire l'objet d'une étude à lui seul. Ici, il s'agit uniquement de tendances qui se dégagent de l'analyse.

a. Dans la grande distribution

Lorsqu'il y a discrimination dans la grande distribution, lors des deux entretiens individuels concernés, les mêmes formes de discriminations sont décrites : **les lesbiennes peuvent être tolérées dans des postes subalternes, mais elles ne peuvent avoir accès à des postes à responsabilité.** Nous retrouverons cette tendance dans d'autres récits. Ainsi, très clairement, ces discriminations privent les lesbiennes de tout pouvoir et les cantonnent à une place de subordonnée.

Stéphanie, employée en grande distribution à temps plein, raconte que les premiers temps où son orientation est connue :

« ça ne gênait pas. Je me souviens que l'adjoint s'amusa à me dire « tu as vu telle cliente, regardes sa mini jupe » ou « regardes son décolleté », c'était un jeu, c'était amusant. Ça ne choquait personne ».

Très vite elle signe un CDI et son responsable, satisfait de son travail, évoque avec elle la possibilité d'intégrer une formation, afin qu'elle puisse devenir à son tour responsable de rayon. Ses compétences sont reconnues, elle est appréciée dans son travail. Son responsable fait la demande officielle de formation auprès de ses supérieurs hiérarchiques. Les premières discriminations apparaissent très vite.

Dès qu'une lesbienne tend à vouloir sortir de la place qu'on estime lui être dévolue, les discriminations peuvent apparaître pour lui rappeler le bon ordre, l'ordre des choses : ainsi, une lesbienne à un poste subalterne est à sa place, une lesbienne ayant autorité et ayant du pouvoir n'est pas à sa place. En effet, les lesbiennes faisant partie des groupes dominés dans le système hiérarchique entre les sexes, comment peuvent-elles acquérir du pouvoir en milieu de travail ? Ainsi, tant que Stéphanie est à sa place - à une place insignifiante où on ne la voit pas - les propos homophobes n'existent pas. Dès qu'elle tend à acquérir du pouvoir et à sortir de son rôle subalterne, elle apprendra qu'à la fois, le responsable du rayon voisin, le directeur et le P.D.G, ne trouvent pas à leur goût qu'une lesbienne devienne responsable de rayon. Le responsable du rayon voisin tient des propos discriminatoires :

« quand il me cherchait dans les rayons, il disait à haute voix, devant tout le monde, alors que le magasin était ouvert « elle est où la grosse gouine ? ». (Silence) Ce sont mes collègues du rayon d'à côté qui me le rapportaient ».

Les supérieurs hiérarchiques suivent très vite :

« quand ils ont reçu la demande de formation, ils l'ont tout de suite rejetée en disant « on ne veut pas quelqu'un comme elle comme chef ! ».

La machine est mise en route, les discriminations s'accroissent, l'objectif ? Qu'elle quitte l'entreprise !

Solange décrit le même phénomène. Lorsqu'elle intègre cette entreprise, il y a 28 ans, elle est hétérosexuelle. Au bout de 10 ans, elle rencontre une femme. Un jour, son nouveau directeur lui demande si elle est lesbienne et il lui dit :

« Oui, alors vous comprenez dans l'état actuel des choses... », il m'a avoué que je ne pourrai jamais devenir responsable, agent de maîtrise, cela, sans aucun témoin et sans aucune preuve autre qu'orale. De toute manière, il refuserait d'avouer quoique ce soit. C'est clair. Je lui ai répondu « le fait d'être lesbienne ne change pas mes compétences, elles sont toujours les mêmes, j'ai JUSTE changé de condition sexuelle, c'est tout, mon travail restera le même, ça ne changera rien ».

Une personne possède des compétences, une lesbienne n'en a plus, elle n'est qu'orientation sexuelle. Lorsque les lesbiennes sont victimes de discriminations, elles sont privées de reconnaissance, elles ne sont plus perçues en tant qu'individus. Nous verrons que les conséquences traduisent nettement cet état.

Les discriminations redoublent d'intensité. **Stéphanie** parle de « lynchage » et fait face à l'escalade des discriminations afin qu'elle quitte d'elle-même son emploi. C'est ainsi que le responsable du rayon voisin lui dira clairement :

« on a un dossier épais sur toi, tu ne finiras pas l'année, on va te virer, on trouvera des motifs, on va te faire craquer, on ne veut pas d'une gouine comme toi au sein de notre entreprise. Ça allait en dégénéralant ».

Elle était convoquée régulièrement dans son bureau, seule à seul, subissait des menaces et des intimidations quotidiennes. Petit à petit elle est changée de rayon et perd ainsi l'appui de son responsable direct. La nouvelle responsable est une femme qui prend position rapidement :

« j'ai constaté ce que te font subir les hiérarchiques au sein de l'entreprise » et a ajouté « je suis contre ce qu'ils te font mais je ne vais pas mettre ma place en jeu pour toi, je vais mentir, je vais t'enfoncer, je vais participer à ce lynchage, je tiens à te prévenir ». (Silence) ».

Les solidarités sont impossibles. Cette responsable a été instrumentalisée pour permettre le licenciement. En effet, dans ce nouveau rayon, des nouveaux horaires ont été imposés à Stéphanie. Son travail commençait à des heures où les bus n'étaient pas encore en circulation. Sans véhicule, elle mettait pratiquement tous les jours ¾ d'heure à pied pour se rendre sur son lieu de travail. Elle a demandé un aménagement des horaires :

« Vers la fin, j'en avais assez, je savais qu'un responsable prenait le premier bus pour venir travailler, j'ai demandé à ma nouvelle chef si je pouvais le prendre, j'arrivais 5, 10 minutes en retard mais je pouvais les récupérer après, en partant 5, 10 minutes plus tard. Je voulais avoir son accord pour être sûre de ne pas avoir de problèmes, elle m'a dit « il n'y a pas de problème, je n'y vois pas d'inconvénients » mais a ajouté « fais attention ». Je n'ai pas compris pourquoi elle me disait ça, puisqu'elle m'avait donné son accord pour prendre ce bus et venir tous les jours, 5, 10 minutes en retard. J'ai été convoquée ensuite par le directeur et le chef secteur frais pour m'entendre dire que j'arrivais tous les matins en retard, que je n'étais pas sérieuse dans mon travail ».

Le chef de service utilisait toutes sortes de menaces et d'intimidations :

« Ils allaient tout faire pour me faire craquer, ils ne voulaient pas quelqu'un comme moi dans leur entreprise, ils me feraient les pires ennuis. De toutes façons, ils avaient la loi de leur côté et faisaient ce qu'ils voulaient ».

Le chef de service l'a convoquée un nombre incalculable de fois, de façon abusive et sans explication :

« Pendant mes heures de travail, il venait me chercher et me disait « A telle heure, vous venez me rejoindre dans mon bureau » ou « vous me suivez, s'il vous plaît ! ».

Les problèmes se sont aggravés avec le temps : 3 jours de mise à pied, faux témoignages de clientes contre elle.

Néanmoins, elle trouve qu'ils étaient prudents sur les formes utilisées :

« C'était assez vicieux parce que je pense qu'ils marchaient sur des œufs, ils savaient que s'ils jouaient un peu trop là-dessus, ils étaient perdants. Donc c'est très rarement qu'ils ont mis en avant : « la sale gouine, on ne veut pas de gens comme toi ». Autrement ils étaient très pointilleux, ils faisaient très attention aux mots qu'ils employaient quand ils parlaient. Tous ! J'avais l'impression que c'était un réseau, ils savaient tous quoi dire et quoi faire pour me faire craquer ! C'était dur. ».

Le calvaire a duré un an.

Rester à des emplois subalternes ne les protègent pas pour autant des discriminations.

Solange, qui connaît certains de ces collègues depuis des années, est victime d'ostracisme. On informe les nouveaux membres du personnel qu'elle est lesbienne, et ceci d'autant plus que cette nouvelle personne est une femme :

« Parce que c'est dangereux une lesbienne. Et puis, ça peut être contagieux. Je suis contagieuse ! Je ne fais même plus la bise. Je n'ose même plus faire la bise. « Attention, elle est lesbienne ». C'est devenu fréquent. [...] il a fallu que je me dispute avec mon cadre, une femme, pour lui interdire de signaler le fait que je suis lesbienne. ... On ne te laisse même pas une chance de te faire connaître auprès de la personne, faire connaître ta valeur en tant qu'être humain, on te met une barrière, une étiquette « elle est lesbienne, alors fais attention ».

Elle le dit très bien, elle n'a plus de valeur en tant qu'être humain.

Certaines de ses ancien.nes collègues changent radicalement d'attitude envers elle : on refuse de lui parler, on fait des sous-entendus :

« ce sont des sous-entendus malsains, tu entends une phrase qui vole comme ça à ton passage : « broute minou », « gazon maudit », des termes encore pire mais [...] J'ai été très déçue par des gens que je considérais comme des ami.es, qui ont commencé à me juger, se sont détournés de moi, mais je me dis qu'après tout, si ces gens n'ont pas su m'accepter, voir la personne que je suis restée, c'est qu'ils ne sont pas très importants en fait. C'est vrai que, quels que soient les changements, tu penses que les gens vont t'accepter telle que tu es, en fait ils ne t'acceptent pas telle que tu es, telle que tu voudrais qu'ils te voient.».

Elle est extrêmement déçue de l'attitude des femmes dont elle attendait plus de compréhension et de solidarité.

Les hommes sont plus sur le registre sexuel :

« un collègue vient me voir et me dit « au fait, ma femme fréquente beaucoup de femmes, est-ce que je dois m'inquiéter ? ». [...] « alors, laquelle de vous deux fait l'homme ? alors 69 ? Quelle position ? ça te fait quoi de voir une autre femme nue ? ». Une autre fois « j'ai travaillé pendant un certain temps aux fruits et légumes, j'avais la mission de ranger correctement les carottes ! « alors ça te rappelle quelque chose, t'es heureuse » [...] Quand tu parles avec une cliente : « alors elle est mignonne ? ».

Les discriminations sont sexualisées. Elle n'est plus que sexualité et pratiques sexuelles. Cette forme est l'une des plus courantes comme nous allons le voir tout au long de ce document.

Les discriminations hétérosexistes deviennent quotidiennes. Elle est épiée, tout est mal interprété, ou du moins interprété avec les yeux de l'hétérosexualité, avec les normes et les codes de l'hétérosexualité qui ne correspondent pas à ce qu'elle vit et fait. Un jour elle monte aux toilettes, au même moment qu'une de ses amies (Stéphanie a raconté aussi un épisode similaire) :

« du fait qu'on travaillait dans un rayon l'une à côté de l'autre, ils avaient repéré que de temps en temps on se retrouvait ensemble aux toilettes, sans le faire exprès. [...] il me crie « ouiiiiii, tu n'as pas assez frotté ce week-endddd, il a fallu que tu te tapes, pour qui tu te prends ?! ». Là j'ai carrément craqué ».

On l'interroge sur son passé afin de rechercher les malheureuses causes de son état :

« On essaie de faire une analyse sur toi : [...] ma hiérarchique a dit « ce n'est pas parce que vous avez eu des problèmes avec des hommes qu'ils sont tous... !! ». [...] dernièrement, un collègue me coince, entre guillemets, dans la réserve et me demande «qu'est-ce qui t'a poussée à devenir lesbienne ? Tu as du avoir un problème avec les hommes ».

Être lesbienne est ici forcément la résultante d'une triste cause ; une traumatisée du système, et non une critique de ce système.

b. En milieu de travail dit traditionnellement masculin

En milieu de travail dit traditionnellement masculin, **l'identité lesbienne et l'identité de femme sont nettement plus discutées que dans les autres milieux**. Un rapport de force s'instaure assez vite. **Les discriminations sont avant tout structurelles**, dès la recherche d'emploi. Nous allons voir comment cela se joue, que l'on soit employées, ou à des postes à responsabilité.

EMPLOYEES

Les discriminations sont avant tout structurelles envers les femmes.

Fred est trans'pansexuel, il a 25 ans, est charpentier. Au moment des faits, il est militante lesbienne féministe. Le choix du métier a eu pour elle (« elle » à l'époque) une dimension d'émancipation, mais les discriminations ont débuté dès les premières démarches pour intégrer la formation :

« Ça m'a pris un an pour trouver un patron qui voulait bien de moi. Des fois j'appelais « oui, c'est pour votre fils ? », « non, c'est pour moi », « ah non, désolé on n'a pas de place, ou on me disait « oui, mais vous savez, il faudrait qu'on mette nos vestiaires aux normes, on n'a que des vestiaires d'hommes, donc on ne peut pas vous prendre. J'ai fait tout l'annuaire, menuiserie et charpente, on l'a refait avec un copain, il appelait avec sa voix de garçon, il avait des entretiens avec presque tout le monde, c'était décourageant ».

Elle a trouvé dans une entreprise de construction écologique :

« en gros, le patron trouvait génial qu'il y ait une femme dans l'entreprise, aucun des employés ne voulait de moi ».

La pression est telle qu'elle décide de commencer par intégrer la structure quelques mois avant le début de la formation pour ne pas avoir à gérer son intégration en tant que femme en même temps que la reprise des études, et, ainsi, mettre toutes les chances de réussite de son côté.

Ingrid, du milieu squat et libertaire, de sexualité indéfinie, aujourd'hui en relation avec un homme, décrit les mêmes processus. Européenne, arrivée en France, elle cherche du travail en intérim comme menuisière. On ne lui a pas proposé de contrats malgré l'offre existante. Elle identifie très nettement que c'est lié au fait qu'elle est une femme. On cherche plus à la positionner sur des contrats pour des décors de théâtre, plus proche du côté artistique... plus proche des valeurs féminines ! Aucune agence d'intérim ne soumet sa candidature auprès des entreprises. Elle trouve la situation plus difficile pour les femmes en France. Après une période de trois mois, une personne dans une agence d'intérim tient à ce qu'elle trouve du travail, réussit à la positionner sur un contrat, insiste et argumente sa candidature lorsque l'entreprise émet un avis défavorable. Depuis, elle trouve du travail en intérim grâce à cette seule structure. Nous pouvons noter qu'une agence d'intérim a un rôle important à jouer pour que les comportements changent et que les femmes aient accès à ces postes. Elle raconte aussi qu'il est arrivé parfois que les profils de poste aient été modifiés pour ne pas avoir à la prendre, et encore que :

« je suis allée voir une entreprise qui cherchait du monde, avec un copain qui est ébéniste, on a été reçus par le patron, il me dit tout de suite en me pointant du doigt « vous je ne vous prenez pas ! » avec un grand sourire, « parce que l'inspection du travail me l'interdit ». En fait il faut des WC séparés, des vestiaires séparés et une salle pour se changer séparée. Il nous a fait visiter son atelier, il y avait des outils hors normes pour l'inspection du travail depuis 10 ans, 15 ans. Voilà quelles étaient ses priorités ».

Elles se confrontent ainsi avant tout aux discriminations sexistes faites aux femmes en général, dans ces métiers dits traditionnellement masculins.

Les discriminations sont sexistes envers les femmes.

Les premiers temps où Fred intègre son lieu de stage, elle est testée en tant que femme. On lui demande de faire le café, on lui rappelle ainsi son rôle, et :

« tout le temps il y a eu des petits tests comme ça, qui relevaient du domaine de l'imperceptible, un peu biaisés, style on ne te dit pas clairement qu'on ne

te veut pas ici mais on ne te veut pas ici. On ne dit pas clairement que tu es une femme et que tu sauras moins en faire que les hommes, mais tu es une femme et tu sais en faire moins qu'eux ! Ce n'était pas clair, c'est pour cela que je trouve très difficile de parler de sexisme parce que ça passe par des sous-entendus, des blagues, ça passe par je passe à côté de toi, je touche tes biceps, je te fais une petite réflexion ou je rigole ».

Conséquences : elle est aux aguets, sur la défensive, n'a pas confiance en elle. Durant les premiers temps, elle ne se sentait pas en sécurité. En plus de tout ce qu'elle avait à assimiler de nouveau, elle avait cette pression à gérer.

Si elle est de moins en moins testée avec le temps et finit par trouver une place qu'elle qualifie de fragile dans l'équipe, elle est toujours considérée comme une femme. Elle est biologisée - réduite à son sexe. Elle rentre alors à un moment donné dans un rapport de force afin de sortir de cette place attribuée par le marqueur biologique. A la fin, elle ne cherchait plus à faire ses preuves et à sortir du rôle dans lequel on l'enfermait : notamment pour ne pas mettre sa vie en danger, elle ne rentrait plus dans les compétitions viriles qui existaient entre les hommes :

« je ne prenais plus de risque parce qu'il fallait que je prouve, c'était trop dangereux pour moi, je ne voulais pas prouver que je n'avais pas peur sur un toit à 40m de haut parce que j'avais peur. Si je disais que je n'avais pas peur, c'était la meilleure façon de tomber. Voilà, il faut prouver, ne pas s'attacher, ce sont des trucs de fous. C'était très haut « non, on ne va pas mettre un harnais », « ne mets pas le harnais, je n'en ai rien à faire, moi j'en veux un ».

Et entre eux :

« s'ils n'étaient pas assez virils, c'était tapette. Ou fillette ! Alors fillette ! ».

Elle n'était plus mise à l'épreuve dans les défis de virilité comme les autres hommes. Son patron a eu des attitudes sexistes. Il essentialise et biologise les femmes :

« il tenait à ce que je sois embauchée. Pour lui c'était un atout, il était très business man, avait des repères basés sur le biologique encore une fois, la finesse, l'attention, la rigueur, et moi très vite j'ai dit que je ne voulais pas être en finition, la finition charpente... il n'en avait rien à faire de l'écologie, il voulait montrer que c'était une entreprise différente, ouverte d'esprit, il y avait une femme, j'étais son atout, son alibi. C'est vrai que ça marchait très bien, les clients venaient sur les chantiers où j'étais pour voir une femme au travail ».

Dès qu'Ingrid arrive sur les chantiers, elle est sifflée ou klaxonnée. Au début, elle est infantilisée, comme si elle ne savait rien faire, alors qu'elle sortait de formation. Elle ne trouvera jamais sa place, elle est l'éternelle « petite » ou « stagiaire ». Elle n'est jamais reconnue en tant que professionnelle :

« toujours des remarques infantilisantes : « ah la petite, elle est forte la petite ! », ils étaient gentils mais c'est pesant au bout d'un moment. ».

Elle est rejetée parce que femme avant tout :

« en intérim, mon collègue intérimaire me disait, le deuxième jour « le patron est venu me voir avant que tu arrives, il m'a dit 'non mais ils veulent m'envoyer une femme ! Ils se moquent de moi !? ». Effectivement, ce patron a vérifié toutes les dimensions, tout l'équerrage pendant deux semaines, parce qu'il ne croyait pas que je savais faire. Je ne sais pas s'il le fait avec tout le

monde mais c'était quand même trop. Il passait, regardait, prenait son mètre, vérifiait des cotes, ne disait rien. ».

Parce qu'elle est une femme, les hommes estiment qu'elle ne doit pas porter des charges lourdes. Ils la pensent incapable :

« Ils me prennent les outils des mains, quand je pose une question, même si c'est une question normale, ils m'expliquent mon métier dès le départ. Si je pose une question précise, ils commencent par expliquer en reprenant les choses à zéro. »

Néanmoins, son travail finit par être reconnu par des patrons qui la redemandent :

« Après je suis retournée dans l'entreprise où j'étais au départ, ça m'a fait du bien parce qu'ils ont vraiment valorisé mon travail, ils ont demandé à l'agence d'intérim que ce soit moi qui revienne. Même l'agence d'intérim était de ce fait sûre que je valais quelque chose. ».

Bien qu'elle partage des temps de détente avec ses collègues, elle reste étrangère au groupe des hommes :

« il y a une complicité qui se crée entre eux autour du fait que je ne suis pas comme eux. ».

Les nouveaux employés hommes sont plus facilement intégrés au groupe, ils n'ont pas forcément à faire leurs preuves devant l'équipe :

« J'ai plusieurs collègues et copains qui sont dans la même situation que moi, ils n'ont jamais galéré autant, ils ne sont jamais autant épuisés, ils ne craquent pas au bout de 3 mois. ».

Enfin elle est confrontée très couramment à la vue de calendriers de femmes nues dans les vestiaires et les bureaux ou devant des affiches comme les « 36 raisons de préférer la bière à une femme ». Ça la blesse :

« Je suis là... quelle image ont-ils des femmes !? »

Elle trouve cela humiliant. Ils ne les ont jamais enlevés, même quand elle a essayé d'en parler deux fois à des collègues.

Fred comme Ingrid ne s'autorisent pas à poser des questions sur le travail. Elles cherchent les réponses par elles-mêmes, **elles doivent toujours prouver qu'elles sont compétentes.**

Déborah travaille dans la sécurité des avions et des bagages d'un aéroport. Elle est la seule femme à ce poste. Dès le début, elle rejette la tenue qui lui est imposée :

« Je devais être en jupe, j'ai refusé de mettre des jupes avec tous ces chauffeurs, tous les autres étaient en pantalon, j'ai refusé devant les camionneurs, des obsédés, je n'ai rien contre les camionneurs, mais quand ils sont arrivés au bout de leur route, ils sont contents de voir une femme. Je suis restée deux jours en jupe, et j'ai dit non. Je n'ai pas entendu d'insultes mais des remarques déplacées ».

La tenue marque l'injonction d'être femme et de correspondre aux normes attendues.

'Les lesbiennes ne sont pas des femmes'

Comme on le voyait déjà à travers le témoignage de Solange qui travaille en grande distribution, les hommes ont bien compris que les lesbiennes n'étaient pas des femmes selon la conception de Wittig⁷. Fred identifie aussi cela :

« Au début, ils pensaient que j'étais une femme, après ils se sont aperçus que j'étais une lesbienne. Ils ont découvert quelque chose que j'ai mis des années à comprendre et à m'approprier « les lesbiennes ne sont pas des femmes ». Ils m'ont dit « toi c'est normal en fait que tu fasses un apprentissage, tu n'es pas une femme, tu es une lesbienne » J'ai mis des années à comprendre ce que Wittig voulait dire par là. Alors j'ai trouvé ça assez incroyable ».

Son patron pensait au début qu'elle disait qu'elle était lesbienne pour se protéger. Il apparaît ici qu'il vaut mieux être lesbienne que femme hétérosexuelle dans un milieu traditionnellement masculin :

« Disons qu'il y a une limite au niveau de la séduction, certains m'ont dragué « tu es super jolie », « ne portes pas ça, je vais le faire pour toi, tu vas te faire mal », ils étaient dans la protection, mais à partir du moment où ils ont su que j'étais lesbienne ça a changé « vas-y, fais comme nous ».

Ingrid, bien qu'actuellement en relation avec un homme mais qui n'est pas dans un rapport de séduction et a un comportement qui ne correspond pas à ce qu'on attend d'une femme, est considérée comme lesbienne... et non comme une femme !

Les lesbiennes resexualisées.

Parce que les lesbiennes ne sont pas dans un rapport de séduction et sont indépendantes sexuellement des hommes - et qu'elles tendent donc à échapper à tout rapport qui pourrait

⁷ Pour Monique Wittig (dans « La catégorie de sexe », 2001 : 46) : « La catégorie de sexe est une catégorie politique qui fonde la société en tant qu'hétérosexuelle. En cela, elle n'est pas une affaire d'être mais de relations (car les « femmes » et les « hommes » sont le résultat de relations). La catégorie de sexe est la catégorie qui établit comme « naturelle » la relation qui est à la base de la société (hétérosexuelle) et à travers laquelle la moitié de la population – les femmes – sont « hétérosexualisées » (la fabrication des femmes est semblable à la fabrication des eunuques, à l'élevage des esclaves et des animaux) et soumise à une économie hétérosexuelle. Car la catégorie de sexe est le produit de la société hétérosexuelle qui impose aux femmes l'obligation absolue de la reproduction de « l'espèce », c'est-à-dire de la reproduction de la société hétérosexuelle ». Dans ce système les lesbiennes ne sont pas des femmes. Pour Monique Wittig, le système hétérosocial est un régime politique qui fonde l'appropriation des femmes par les hommes : « L'hétérosexualité est le régime politique sous lequel nous vivons, fondé sur l'esclavagisation des femmes. [...] » (2001 : 11) et où elle définit la place des lesbiennes comme suit : « Dans une situation désespérée comparable à celle des serfs et des esclaves, les femmes ont le « choix » entre être des fugitives et essayer d'échapper à leur classe (comme font les lesbiennes), et/ou de renégocier quotidiennement, terme à terme, le contrat social. Il n'a y pas d'autre moyen de s'évader (car il n'y a pas de territoire, d'autre rive du Mississippi, de Palestine, de Liberia pour les femmes). La seule chose à faire est donc de se considérer ici même comme une fugitive, une esclave en fuite, une lesbienne ». (2001 : 11). Monique Wittig cherche alors à penser le « en-dehors » du système et montre que le système hétérosocial tend à nous empêcher de penser au-delà de ses normes et de son existence (« La pensée straight », 2001 : 68.69) : « Les discours qui nous oppriment tout particulièrement, nous, lesbiennes féministes et hommes homosexuels et qui prennent pour acquis que ce qui fonde la société, toute société, c'est l'hétérosexualité, ces discours nous nient toute possibilité de créer nos propres catégories [...] ». Selon elle, il faut détruire les classes de sexe, et les lesbiennes (tout comme les gais) doivent tendre à se penser autrement que femmes (ou hommes pour les gais) car cela participe au maintien du système. C'est en ce sens, que Monique Wittig a écrit la phrase « Les lesbiennes ne sont pas des femmes » (: 76). Ainsi, Monique Wittig dira que le but recherché est **l'abolition des catégories sociales de sexe**, car lutter pour l'égalité c'est faire disparaître les catégories de l'oppression, c'est viser l'indifférenciation. La catégorie « femme » doit être combattue (cf. aussi Ti-Grace Atkinson). En effet, « pouvons-nous réhabiliter le terme d'esclave ? Pouvons-nous réhabiliter nègre, négresse ? En quoi le mot femme est-il différent ? ». « « Femme » comme « esclave » est [...] un concept irrémédiable. La réalité « femme » doit disparaître comme la réalité « esclave » a disparu après l'abolition de l'esclavage ». (Monique Wittig in Ned Katz, 2001 : 150).

être sexualisé - les hommes tendent alors à redéfinir ce rapport : rapport où les lesbiennes finissent par n'être plus que sexualité. Voilà les lesbiennes resexualisées. Elles doivent alors supporter le fantasme masculin envers les lesbiennes. Les hommes se réapproprient en cela les lesbiennes qui tendent à leur échapper. Fred raconte qu'on lui propose des relations sexuelles parce qu'elle est lesbienne :

« Cet homme qui m'a proposé le café la première fois était dans tous les stéréotypes, il en jouait, il surjouait, il savait que ça m'énervait ».

ou encore son patron

« Il voulait me baiser ! » ».

Ces rapports sexualisés légitiment les viols envers les lesbiennes.

Très vite les six collègues de **Déborah** « découvrent » qu'elle est lesbienne. Ils l'ont su le jour où ils l'ont espionnée avec les caméras de surveillance lorsque son amie est venue la chercher et qu'elles se sont embrassées. À partir de ce moment, des questions, allusions et insultes sur son lesbianisme apparaissent :

« quand j'arrivais un tout petit peu en retard et que j'étais fatiguée, « alors comment s'est passée la nuit ? tu as passé une nuit avec combien de filles ? Elles ont quel âge ? ».

Tout est sexualisé :

« comment tu fais ? Qui fait l'homme ? » [...] Des questions sur ma sexualité, comment ça se passait dans mon intimité. Ils étaient curieux « dans les films on ne voit pas ça comme ça ».

Ou encore :

« ça portait sur le fait que la sexualité ne pouvait pas être intéressante entre deux femmes, qui se font des bisous et des caresses. Ils pensaient que c'était obligatoirement avec des accessoires, ils ont fait des recherches, ils étaient vraiment intrigués ».

Les lesbiennes ont peu d'espace en dehors de ces rapports.

Pas de lesbienne à des postes de pouvoir.

Grâce au soutien de la hiérarchie qui lui apportait alors une certaine légitimité, la situation était au mieux. **Déborah** nous dit comment ça a dégénéré lorsqu'elle a été nommée chef de la sécurité. En cela son témoignage rejoint celui de celles qui travaillent en grande distribution :

« une lesbienne dans le groupe ça les dérangeait un peu, mais ensuite, quand ils ont su que j'étais chef, c'était plus compliqué ... ils refusent déjà qu'une femme commande des hommes « en plus tu es lesbienne ». Du coup ça a posé problème, et ça a commencé à être dur ».

Les discriminations se durcissent, ils crèvent les pneus de sa voiture. Elle n'est plus que sexualité : elle devient victime d'une menace de viol et raconte qu'une semaine après avoir été nommée chef, un homme lui dit :

« je vais te montrer ce que c'est vraiment, il voulait me faire l'amour ».

Parce qu'elle avait des bons rapports avec la hiérarchie, qu'elle buvait le café avec eux, avait été nommée chef, elle a été soupçonnée d'avoir des rapports sexuels avec eux, elle n'était pas reconnue pour ses compétences.

Enfin un matin, elle trouve, emballé dans un paquet-cadeau sur son bureau, un vibromasseur avec un mot où il était écrit :

« On va t'apprendre ce que c'est ! ».

Elle venait d'être nommée responsable.

« Comme je ne répondais pas tout de suite, ils étaient contents parce qu'ils ont vu que ça m'avait blessée. [...] Mais pour eux c'était prouver que l'amour se passe entre un homme et une femme, pour eux ce n'était pas normal. C'était contre Dieu. Tout le groupe s'était cotisé, je leur ai dit « vous n'avez que ça à faire ? », « c'est pour te montrer que ça peut te servir ».

Il y a eu aussi des menaces :

« tu vas voir, je sais où tu habites », j'ai répondu « tu as de la chance parce qu'en ce moment je cherche un domicile, amuse-toi à me trouver ». Mais il était très menaçant, il a un tempérament très impulsif, je sais qu'il peut me faire du mal, il s'en est déjà pris à ma voiture. Il est aussi manipulateur, il sait être doux, bien comme il faut par moments. Après, je n'ai pas résisté, je suis partie».

On lui rappelle qu'une femme appartient sexuellement aux hommes.

Elle aussi est **victime d'ostracisme**. On informe les rares femmes qui peuvent se rendre dans son service qu'elle est lesbienne et qu'elles doivent se méfier. On l'isole des autres femmes. Nombre de femmes paraissent inquiètes, choquées ou gênées face à ces recommandations. Il est même arrivé que des assistants hommes se présentent dans le service pour demander des explications :

« qu'est-ce qui se passe ? On a eu des remarques de quelqu'un qui dit que tu l'as harcelé ? », « Je n'ai harcelé personne. Je n'ai rien fait, c'était ma parole contre la leur ».

Une femme d'un autre service a un accident du travail, Déborah a son brevet de secouriste, elle s'approche d'elle, la femme refuse les soins :

« Elle avait une coupure au niveau de la main mais elle aurait pu perdre un doigt. Elle ne voulait pas que je la touche, je lui ai dit « ça ne s'attrape pas comme ça ». Elle était hautaine. Je voyais qu'elle souffrait, elle n'acceptait pas que je la touche... [...] ça m'a fait penser à ma famille, avec eux c'était un peu comme ça, mais là, c'était vraiment choquant. C'était pire que mes collègues masculins, venant d'une femme ».

Cette femme finit par accepter les soins, et après avoir eu du mal à la remercier, elle finit par lui parler.

« D'une femme c'est plus choquant que de la part d'un homme, parce que les hommes ont le fantasme de voir deux femmes avec eux, alors qu'une femme pourrait mieux comprendre ».

Certains hommes ont intérêt à ce que les femmes se désolidarisent.

Des discriminations venant des hommes gays.

Lorsqu'une lesbienne travaille dans un milieu majoritairement constitué d'hommes gays, elle n'est pas forcément protégée de ces discriminations. Il ne s'agit ici que d'un témoignage, ne tirons pas de conclusion générale, néanmoins, les faits sont intéressants à rapporter. **Audrey** est queer⁸, elle travaille dans une entreprise gay depuis un an et demi, en CDD. Son milieu de travail est majoritairement gay, il y a très peu de femmes et de lesbiennes. Il y a davantage d'embauches de gays que de lesbiennes. Tout d'abord, elle est choquée par la féminisation des insultes. En effet, lorsque les gays s'insultent, ils féminisent :

« Ils parlent au masculin, mais dès que c'est péjoratif, ils le mettent à la forme féminine. « Tu es conne »... ensuite « salope, pute », toutes ces insultes. Tout ce qui a une connotation négative est mis au féminin ».

Pour elle, les discriminations vécues sont liées au fait qu'elle est avant tout une femme :

« Le fait que je sois une fille, je vois qu'il y a une différence, j'ai l'impression que la vision des gays c'est : tu es un homme donc je peux baiser avec toi ; tu es une fille, tu ne m'intéresses pas, je ne te dis même pas bonjour. Entre eux, dès qu'il y a un nouveau, tout le monde est plein de gentillesse, c'est vraiment plein de bienveillance. Il suffit d'être une fille et on n'a même pas droit à un minimum de politesse, je trouve ça assez surprenant. Sauf dans le cas où quelqu'un a besoin de quelque chose, là, il vient me faire la bise ».

Elle perd ses illusions sur la solidarité gay et lesbienne :

« au début je n'en étais pas du tout consciente, je pensais vraiment qu'il y avait une forme de solidarité entre gays et lesbiennes, c'était certainement de la naïveté de penser qu'on avait tous la même volonté, les mêmes aspirations par rapport aux droits, finalement non. Il y a cette double discrimination d'être femme et lesbienne ».

Elle note aussi qu'ils ne se sentent pas trop solidaires des revendications féministes :

« Par rapport à l'approche féministe, je pense que les gays n'en ont rien à faire, ça ne les regarde pas, c'est ni eux, ni l'objet de leur désir, ils ne se sentent pas concernés ».

Ainsi, elle passe pour la 'féministe emmerdante'. Le 8 mars, Journée Internationale des droits des femmes, elle allume son ordinateur et sur son fond d'écran apparaît une photo pornographique d'une femme qui se fait pénétrer avec le poing :

« on la voit en gros plan, elle est dans la souffrance, et on voit juste le bras d'un homme qui la fiste ».

Autour d'elle, ça rigole. Elle est sous le choc. Elle laisse passer le week-end et en parle à la direction. Elle les informe qu'elle va porter plainte si rien n'est fait. On minimise la chose :

« c'est pour rire, arrête ! ».

⁸ Le terme queer signifie bizarre, étrange, malade, anormal. C'est une insulte qui désigne l'ensemble de ceux et celles qui ont une orientation sexuelle non conforme aux normes. Le terme est repris et finit par devenir les *Queer Studies* dans les années 1990. Ce courant, issu du postmodernisme, tend à inclure sous les mêmes analyses tous les groupes qui remettent en question la norme dominante (les gays, bi, lesbiennes, transgenres, les folles, les butchs, ...). Les queers tendent à montrer que le genre est un concept trouble, et en jouent.

On trouve qui est le responsable :

« Il était tout penaud, il s'est excusé, il a expliqué que c'était pour rire. Je lui ai dit « on n'a aucune relation, tu n'es même pas un collègue, on se dit à peine bonjour, on n'a pas ce type de familiarité, ni d'humour, donc tu ne fais plus jamais ça, sinon je porte plainte contre toi », ça l'a calmé. Après il a changé mon fond d'écran, il l'a très mal pris ».

Pourquoi un 8 mars ? Pour atteindre ce qu'elle représente : une féministe qui remet en cause les rapports sociaux de sexe ? Toujours est-il que c'était une image hétérosexuelle :

« mais en tout cas c'est un truc du style je vais te baiser, et je t'ai baisé, j'ai trouvé ça très violent ».

C'était une prise de pouvoir vis-à-vis d'elle.

Dans le système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes, les gays, bien que groupe discriminé, restent des hommes et peuvent tirer des avantages de leur classe de sexe.

Il ne s'agit pas ici de remettre en question tous les hommes, mais le système qui organise les rapports de domination entre les hommes et les femmes.

POSTES A RESPONSABILITE

Si les lesbiennes sont peu acceptées dans les postes à responsabilité dans les milieux traditionnellement masculins, certaines d'entre elles parviennent heureusement à ces postes.

Chantal est ingénieure dans la filière commerciale/marketing dans le secteur de la chimie. Il y a 20 ans, elle faisait partie des premières femmes à exercer ce métier. Elle a travaillé pour une entreprise anglo-saxonne au début de sa carrière où ses compétences étaient reconnues et son lesbianisme connu. Elle relève, d'après son expérience, qu'en France, les femmes n'ont pas les mêmes facilités qu'ailleurs. Elle observe cela aussi auprès des clients français qu'elle trouve plus sexistes :

« Disons qu'il y avait toujours l'épreuve du feu avec un client français, c'est-à-dire que les 3, 4 premières rencontres, le test obligé consistait à savoir jusqu'à quel point on était compétente ; et le test par erreur, c'est-à-dire l'absence du droit à l'erreur. La moindre erreur était sanctionnée par une perte de crédibilité totale. Il y a eu ensuite des comportements sexistes beaucoup plus avérés ».

Ces comportements sexistes l'enferment dans son rôle de femme et la sortent de son étiquette de professionnelle :

« je me souviendrai toujours d'un patron : il fallait que je rencontre une société qu'on souhaitait prendre comme distributeur, nous avions rendez-vous à 15h, le patron est arrivé après un repas copieusement arrosé avec son collègue, il s'est à peine excusé d'arriver en retard, il a simplement dit « oh, je suis désolé de faire attendre une si belle femme que vous, vraiment ça ne se fait pas », on se sent femme, je veux dire par là, on ne vient pas avec la casquette de professionnelle pour discuter, surtout que j'occupais déjà une position hiérarchique, j'étais déjà chef de service à l'époque, donc en capacité de décision, et tout à coup, j'étais remise simplement à un rôle de femme ! J'ai vraiment été scandalisée ! ».

Ensuite pendant une dizaine d'années, elle a travaillé dans une société française où les discriminations ont été présentes. Dès le début, cela ne se passe pas bien avec les collègues, mais très bien avec les supérieurs hiérarchiques hommes, aucune femme n'occupe ce type de poste.

D'entrée, elle affiche son lesbianisme, elle demande à ce que sa conjointe soit invitée aux repas et à pouvoir bénéficier en tant que couple des bons vacances du CE.

Les lesbiennes à des postes à responsabilité doivent donner une image acceptable des femmes et de la famille.

Si leur sexualité est perçue comme déviante, les lesbiennes, pour être acceptées, doivent présenter le plus possible de signes de normalité.

Pour Chantal, ça se joue sur son rôle de femme et sur sa féminité. Elle souligne qu'elle adoptait une tenue féminine dans le milieu de travail, qu'elle n'avait pas en dehors :

« toute la période durant laquelle j'ai travaillé, je suis toujours arrivée maquillée, ça ne me serait jamais venu à l'idée d'aller travailler non maquillée, sans bijoux, sans foulards, j'avais l'apparence d'une vraie femme, sauf que j'étais en pantalon. Je pense que c'est une façon de donner à voir quelque chose et de prendre de la distance par rapport à moi. Ça me mettait à distance, j'étais dans un rôle de représentation. Je ne peux pas dire que j'ai jamais été moi totalement. Je sais qu'à titre personnel, de façon naturelle, j'aurais probablement tendance à adopter des démarches plus masculines ou à avoir des gestes ne correspondant pas toujours à ceux qu'on considère comme féminins, je sais que je me contrains tout le temps physiquement. J'adapte ma gestuelle à celle d'une femme. ... je crois que c'est l'envie de me conformer à ce qu'on attend de moi en tant que femme, et d'éviter la suspicion sur le fait que je sois vraiment une femme ou un homme. Il me semblait que ce comportement permettait d'éviter ce genre de préjugés « ce n'est pas vraiment une femme », « elle se comporte comme un homme » etc. Du coup je n'étais jamais réellement moi ».

Elle associe nettement cette attitude au fait qu'elle soit lesbienne, et non une femme :

« Je pense que si j'avais été une femme hétérosexuelle, je me serais accordée plus de permission, certaines femmes hétérosexuelles ont des allures extrêmement masculines... et ça se passe très bien ».

Le poids de la norme est là.

Claude a vécu davantage de discrimination lorsqu'elle était employée que lorsqu'elle a obtenu un poste à responsabilité. Son témoignage nous éclaire sur ce point. Claude est partie de chez ses parents à 17 ans, à cause de son homosexualité ; elle a travaillé dans une entreprise de chauffage/dépannage en tant que magasinière. Toute son expérience de travail s'acquiert sur ce lieu, durant 20 ans. Peu à peu elle est devenue responsable administrative, chef d'agence, pour finir P.D.G. Au début, en tant que patronne, lorsqu'elle embauche quelqu'un, ce dernier est très vite informé par les employés qu'elle est lesbienne. Depuis quelques années, plus personne ne le fait, en fait depuis qu'elle présente une image conforme aux normes partagées, c'est-à-dire les normes hétérosociales. Elle cherche à donner une image communément partagée :

« Je pense que la vie que j'ai, je vis dans un pavillon, avec une femme depuis 15 ans, j'ai une vie pépère, par rapport à eux c'est plus facile. La période la plus difficile, c'était quand j'avais une copine qui venait me chercher en moto, ça faisait jaser, j'étais provocante. Elle descendait dans la cour, on

lavait la moto dans la cour, j'adorais, j'ai peut-être un peu provoqué, je montrais réellement qui j'étais à ce moment-là, ça les gênait.

Elle ne vit plus de discrimination, non seulement parce qu'elle devient patron mais aussi parce qu'elle vit :

« comme eux, tout simplement, je vivais comme eux »

À l'inverse, elle raconte qu'un jour elle embauche un gay qui affirme son homosexualité et en joue ; les discriminations apparaissent :

« Si on ne les embête pas, ça va, j'ai vu après en embauchant un homosexuel, il parlait trop, il racontait tout, son copain, c'est trop. Ça a provoqué un certain nombre de choses que j'ai eu du mal à calmer : des petits rires... Ce sont des modes de vie différents, ne pas parler je pense que ce n'est pas bien, il faut raconter un minimum mais il y a des choses qu'on ne raconte pas. Il est allé trop loin et je pense que ça lui a porté préjudice. Je pense que j'ai aussi réussi à trouver la bonne mesure, j'ai toujours été à l'aise, je n'ai jamais voulu être secrète parce que je pense que les gens se posent davantage de questions, mais j'ai quand même gardé mes distances par rapport à eux. D'abord, parce que j'étais le chef, il le fallait, mais aussi parce que je pense qu'on vit différemment. Je ne raconte pas que je vais dans des associations, par contre je dis toujours « mon chien, mes vacances, ma maison ».

Elle joue un rôle attendu :

« C'est vrai que j'ai fait très attention. Je pense qu'il y a toujours une réserve, il y a des choses qu'on partage avec des collègues, des choses qu'on partage avec des ami.es, des choses qu'on partage avec la personne avec qui on partage sa vie ».

Des discriminations sexistes : la maternité et la moindre valeur accordée aux femmes.

Chantal devient au bout de quelque temps directrice dans l'automobile. De manière globale, ça se passe très bien. Les cas de sexisme sont isolés : par exemple, un collègue qui voulait s'opposer à ce qu'une femme travaille dans ce secteur. Elle a l'appui de la direction. Deux ans après son intégration à ce poste, la direction change, changement d'attitudes : le ton est plus conservateur. Elle perd le soutien de la direction. C'est dans ce contexte qu'elle est enceinte et qu'elle prend un congé de maternité. Tout bascule. Elle est tout le temps suspectée de ne pas être professionnelle :

« De toute façon, tout ce que je faisais était mal fait. Tout ce que je faisais ne pouvait être qu'une bêtise ».

Cette attitude a permis aux autres membres de l'équipe, avec qui elle travaillait, d'affirmer ouvertement leurs attitudes sexistes et lesbophobes qu'ils taisaient au travail, grâce à l'attitude des anciens patrons :

« Ils ont trouvé tout à coup, grâce à un terrain propice, que je posais problème. Un nouveau responsable me harcelait chaque fois au téléphone, on ne pouvait pas avoir une conversation censée, ça partait tout le temps en biais. Je le voyais débarquer dans mon bureau me dire « à quoi tu sers ? Tu n'as pas encore compris que tu ne servais à rien ! ». C'était vraiment très violent. En réunion d'équipe, j'étais sans cesse mise en difficulté ».

La direction n'intervient pas, laisse la situation se dégrader.

Peu à peu, certaines tâches et responsabilités lui sont enlevées sans la prévenir. Une personne sous sa responsabilité est devenue son patron sans qu'elle en soit avertie au préalable :

« De but en blanc, j'ai appris que j'étais rétrogradée, que je passais sous sa responsabilité. 4 semaines plus tard, on m'a proposé carrément de quitter cette équipe, pour revenir dans l'automobile, pour prendre un poste de responsable marketing ».

La même chose qu'avant, sans la responsabilité hiérarchique. Une fois encore, on la change de poste et elle finira par être licenciée :

« pour réelle et sérieuse insuffisance de résultats due aux difficultés relationnelles avec les membres de son équipe et perte de confiance de la part de la direction ».

Elle a été attaquée sur le terrain de la maternité. Ainsi, malgré sa grande disponibilité horaire, elle finissait souvent vers 18h30 ou 19h au lieu de 17h, et travaillait parfois les week-ends, ils avaient le sentiment qu'elle n'était plus disponible.

De plus, sa valeur de travailleuse femme est estimée moindre que celle des hommes à des postes similaires. Ainsi, très peu de membres de l'entreprise, dont elle, reçoivent un plan de stock option. Les autres, les hommes, ont un nombre fixe d'actions. Bien qu'ayant les mêmes responsabilités dans l'entreprise, ses actions à elles dépendent de ses résultats, qui sont ambitieux, donc plus aléatoires. Quelques années après, suite à son congé maternité et au rachat de la société, elle apprend que son plan de stock option ne vaut plus rien. Les autres collègues ont, au moment du rachat, anticipé leur achat d'actions avec un prêt d'entreprise, qu'ils ont revendues au moment du rachat, et ont empoché la plus-value (le triple). Elle, personne ne l'en a informée. Le P.D.G. lui rétorque que ça lui importe peu :

« ce jour-là le monde s'est écroulé. [...] on me prenait de haut, c'était humiliant et déprimant ».

Par ailleurs, son avocate se rend compte que, bien qu'elle soit le numéro deux de l'entreprise, elle n'a que le quatrième salaire. La perception de la valeur d'une femme ou de son apport est moindre que celle d'un homme.

« J'ai été secouée par cette réflexion sur mon compte-rendu d'évaluation 2003 : à un moment donné, mon patron dit « effectivement les résultats ont été bons chez tels et tels clients, mais de manière générale, je ne vois pas très bien en quoi Chantal a contribué à ces résultats » , je lui ai rétorqué « alors on évalue quelqu'un sur quoi ? », pourquoi dit-on que c'est sur les résultats qu'on évalue quelqu'un et, tout à coup, dans mon cas, ça ne s'applique plus ! Ça m'a sidérée comme argument. ».

Le lesbianisme comme outil de pression.

Dans ce processus de harcèlement, le lesbianisme de **Chantal** est utilisé contre elle. Cette année-là, certains clients sont informés qu'elle est lesbienne, elle est outed⁹. Elle est victime d'ostracisme de la part de ses collègues :

« je ne sais pas comment expliquer ce phénomène-là, le fait qu'il ait pu en toute impunité tenir des propos tout à fait désobligeants, c'est comme si ça avait donné la légitimité à tous les autres de dire « mais oui, finalement ce

⁹ Le outing est la révélation publique de l'orientation sexuelle de quelqu'un contre son gré.

n'est qu'une femme, une lesbienne, elle nous fait suer, qu'est-ce qu'elle fait là ? ».

Elle sera victime d'exclusion, de rétentions d'informations, on n'exécute plus ses directives. On lui prête des intentions qu'elle n'a pas, comme ne pas vouloir que ça change, vouloir imposer des choses, son travail est interprété à travers son lesbianisme, elle n'est pas professionnelle, elle est incompétente.

La fin justifie les moyens : des discriminations sexistes aux discriminations lesbophobes, tout est utilisé pour la remettre à sa place de subordonnée. Une femme, et en l'occurrence lesbienne, ne peut pas avoir un poste de pouvoir dans un milieu très hétéronormé. Elle a progressé très rapidement et note que :

« les entreprises sont aussi des lieux de rapports de pouvoir, ils avaient du mal à accepter une femme lesbienne en haut de la pyramide et s'étaient contenu tout le temps où ils se rendaient compte que ça ne servait à rien ».

Juste avant son licenciement, elle découvre qu'elle ne fait plus partie de l'organigramme de l'entreprise dans la nouvelle réorganisation. Elle attend qu'on lui attribue une fonction. Deux semaines après, elle reçoit la lettre de licenciement. Elle est licenciée avec le minimum syndical : un mois et demi de salaire selon la convention. En réalité, on calcule un mois et demi de salaire par ancienneté. Elle pouvait ainsi prétendre à 6 mois de salaire.

Les lesbiennes ne sont que sexualité.

Les rares femmes présentes dans l'entreprise avaient une attitude de méfiance vis-à-vis d'elle :

« mes collègues femmes étaient souvent à des niveaux hiérarchiques inférieurs, elles ont toujours été extrêmement sympathiques avec moi, on s'entendait bien, mais j'ai toujours senti une sorte de mise à distance, j'ai l'impression qu'elles craignaient de trop s'approcher par peur des ragots. Il y a vraiment une mise à distance, on est sympathique mais de loin. J'ai discuté avec une femme qui faisait un stage, on s'est retrouvé dans une soirée, on a discuté assez longtemps toutes les deux, de choses et d'autres, et quand je suis retournée au travail le lundi, on m'a dit « alors, elle te plaît ? Tu l'as draguée samedi soir ». Je suis tombée des nues. En fait, c'était elle qui avait dit que je l'avais draguée. Voilà, ce ne sont jamais des relations normales. Des fois je me dis « mais les femmes et les hommes entre eux, ça se passe comment ? ».

c. À l'usine

Nous avons le témoignage de **Sonia** qui a travaillé 4 ans dans une usine comme ouvrière spécialisée à la chaîne. Elle se sent en décalage dans ce milieu de travail, déjà par rapport à son niveau d'étude, elle a le bac, et par rapport au fait qu'elle ne peut pas parler de sa vie privée :

« J'étais complètement décalée, je ne pouvais pas parler enfants, copains, donc je mettais tout au neutre ».

Peu à peu, des réflexions sous-entendues sur son orientation sexuelle apparaissent :

« Après j'ai entendu des réflexions que je n'ai pas voulu entendre, pas très sympathiques, ... je me souviens d'une fois où une machine, sur laquelle je travaillais, est tombée en panne, je suis allée voir le mécanicien pour qu'il aille la réparer, il m'a dit « tu n'as pas essayé de la gouiner un peu ? », je me suis sentie toute blanche, et après toute verte, [...] je me suis dit, je vais faire la politique de l'autruche ».

Le **sexisme** est monnaie courante. Elle prend position contre les blagues et les propos sexistes. Très vite elle acquiert une :

« réputation de grande-gueule et de féministe ».

Il faut dire que le contexte du travail est très sexué : 8 femmes travaillent d'un côté de l'allée, à peu près autant d'hommes de l'autre côté.

« À un moment j'ai postulé pour travailler sur une machine de l'autre côté de l'allée, c'était mieux payé, c'était moins sale, c'était une façon d'avancer et ça m'a été refusé. Il y avait une femme qui de temps en temps travaillait là-bas mais qui n'a jamais pu être titularisée. J'ai postulé et, en fait, c'est un homme qui a été pris, j'ai demandé pourquoi. Ça ne pouvait pas être pour des raisons physiques parce qu'il était plus petit que moi. C'était flagrant que j'avais plus de force que lui, et on m'a dit « oui mais il a une formation ». En discutant, j'ai appris qu'il était boulanger, donc il n'avait jamais travaillé en usine, c'était pour des raisons sexistes ».

Dans l'ensemble, les hommes gagnent plus que les femmes. Elle ne peut pas évoluer dans le travail, et est moins bien payée.

En ce qui concerne son lesbianisme, elle est sans cesse **outed** dans l'entreprise. Elle apprend un jour que tous les nouveaux ouvriers étaient informés de son orientation sexuelle :

« et puis la gouine c'est celle-là ! ».

Elle n'est plus que ça et ne peut pas être autre chose. En règle générale, elle est très souvent renvoyée à la déviance à laquelle est associée son lesbianisme, il s'agit de la **lesbophobie quotidienne issue des préjugés** :

« c'est un métier très physique, des fois on déplaçait des bacs qui étaient extrêmement lourds, on faisait tout le temps appel aux hommes, mais moi je n'avais pas trop de succès pour me faire aider parce que je n'avais pas un décolleté plongeant, c'est-à-dire que je n'avais pas la poitrine qu'il fallait. Je le sais parce que j'ai entendu des hommes, qui s'en vantaient « on va l'aider parce qu'elle a superbe décolleté ». J'ai bien remarqué après qu'ils en aidaient certaines et pas d'autres. On t'aide plus facilement quand tu es dans un rapport de séduction ». Puis aussi parce que « Elle n'a pas besoin d'hommes ». Ça peut-être ça aussi : « Elle n'a pas d'homme, elle s'en passe jusqu'au bout ».

On lui fait payer le fait d'être lesbienne.

Les discriminations lesbophobes les plus virulentes et qui visaient un but clair sont apparues lors d'une grève. Lors de cette grève dans l'entreprise, elle s'occupe de la communication et de la publicité : elle met l'accent sur l'exploitation des femmes en terme de salaires, d'avancements... Grand succès : tous les médias se déplacent, elle obtient une importante couverture médiatique. Elle fait les interviews car elle communique très bien

sur le thème des discriminations faites aux femmes, tout le monde y trouve son compte. Au début de la grève, tout se passe au mieux. Un jour, une invitation leur est adressée pour participer à une émission de télévision sur le thème des discriminations au travail et de la place des femmes. Grand moment de visibilité... elle est remise dans l'invisibilité :

« Arrive cette fameuse émission, comme je faisais tout, il semblait tout naturel que ce soit moi qui y aille. J'avais fait juste avant, une interview dans un journal où je disais qu'effectivement j'étais lesbienne. Donc j'avais envie d'aller à cette émission ».

Mais on lui refusera parce qu'elle avait dit qu'elle était lesbienne dans ce grand journal :

« tu as été très franche, c'est bien d'être franche, sauf que c'est remonté, ça a choqué pas mal de monde, tu n'es pas représentative du syndicat, donc tu ne pourras pas faire cette émission [...] il faut quelqu'un qui soit plus représentatif et qui passe mieux ».

Le jour de l'émission, les personnes les plus représentatives étaient, étant donné le thème sur lequel portent les revendications, deux femmes. Bien que le discours soit féministe, ils ont préféré montrer une image très stéréotypée :

« quand j'ai vu l'émission avec la personne qu'on suivait chez elle, avec son mari, son enfant, sa petite famille, le travail, j'étais furieuse. Furieuse de voir effectivement qui devait représenter le syndicat, j'étais encore plus furieuse parce que c'était une personne qui ne s'impliquait pas ».

Une est filmée en train de préparer un repas. Un conjoint peu impliqué dans la grève est passé aussi dans le reportage, et non sa compagne qui s'était beaucoup impliquée :

« Un militant qui trompe sa femme, ça arrive très fréquemment, ça passe mieux que d'être lesbienne en couple. J'étais lesbienne en couple, j'étais moins représentative, objective. Il y a une hiérarchie très évidente ».

Ensuite, c'est le gouffre. Au moment des élections professionnelles, on lui déconseille de se présenter. Elle perd les élections parce qu'elle est lesbienne malgré ses compétences. Les nouveaux élus n'ont pas fait un bon travail, l'action est retombée très vite. Les licenciements se sont succédés.

d. Au bureau

Le huis clos du bureau.

Marion, suite à une réorganisation au sein de la grande entreprise dans laquelle elle travaille, devient assistante dans un service de propriété industrielle en 2003, poste qu'elle intègre avec deux de ses collègues. Elles sont 9 assistantes dans le service à se partager deux bureaux. Dès le début l'ambiance est mauvaise. Il y a une dispute parce qu'elles sont deux à vouloir une promotion, dont elle. L'ambiance est tendue. Deux clans, de trois personnes chacun, se constituent.

Marion arrive à ce poste après une période difficile qu'elle vient juste de surmonter. Elle a aussi découvert son lesbianisme deux ans auparavant, sa vie privée était difficile, elle suivait une psychothérapie et était sous antidépresseurs. En 2003, elle vit pleinement son lesbianisme et tend à l'assumer. Elle sort en discothèque, fréquente le milieu lesbien. Un jour, elle raconte sa joie et ses découvertes au téléphone dans son bureau. La conversation

est entendue. A partir de ce moment, les premières discriminations commencent ; elle est espionnée :

« J'ai parlé une fois d'une boîte, elles regardaient après sur internet. J'avais droit à des réflexions « Oh tiens, soirée lesbienne ! ». « oh, je tombe sur une association gay et lesbienne ».

Fin 2006, elle ressent de la jalousie de la part de ses collègues face à la liberté qu'elle a et qu'elles n'ont pas à ses yeux.

L'ambiance quotidienne est exécration. Un jour, une collègue, qu'elle connaissait depuis 20 ans et avec qui elle avait d'excellentes relations au travail, lui dit :

« Tu veux une réduction homo [référence à la marque de lessive] ? ».

Marion ne réagit pas. L'autre rigole :

« elle est venue avec un bon de réduction « homo », mais je n'ai pas du tout perçu la lesbophobie. Pour moi c'était quelque chose d'impossible. Une personne homosexuelle depuis l'adolescence vit des choses comme cela beaucoup plus jeune, mais pour moi c'était... nouveau ».

Elle est dans le déni. La journée passant, elle réalise peu à peu, et le soir elle pleure :

« Elle avait un visage vraiment méchant. Quand elle est venue avec le bon de réduction, elle était vraiment haineuse ».

Les jours suivants, l'attitude de certaines de ses collègues change :

« Je ne sais pas si elles voulaient me faire dire que j'étais homosexuelle de force ! Elles auraient pu me poser la question tout simplement. (...). À partir de ce moment, je ne leur ai plus parlé ! ».

Elles partagent le même bureau quotidiennement, les discriminations se déroulent en huis clos : l'assistante qui travaillait en face d'elle change de place et se met derrière elle ; on ne lui demande plus de renseignements, on va s'adresser à une assistante deux tables plus loin.

La prise de conscience des discriminations peut être longue. Plusieurs témoignages ont fait ressortir ce fait. Lors des entrevues de groupe, de longues conversations ont traité de l'identification de la discrimination. Il en ressort qu'il faut sortir du mythe de « elles voient le mal partout ! ».

Marion l'exprime à sa manière :

« Le jour où c'est arrivé, c'était toute la journée jusqu'au soir. La prise de conscience m'a pris toute la journée, et après, quand j'ai compris. Je ne pensais pas que ça pouvait basculer aussi vite en enfer, parce que c'était ça. Parce que l'homophobie, j'ai déjà lu des choses là-dessus, mais quand on le vit c'est autre chose (...) ».

D'autres ont pu nommer clairement la réalité après plusieurs mois, à la suite d'une longue accumulation de preuves qui ne pouvaient plus être niées.

Renée, hétérosexuelle, est gestionnaire dans une administration publique. Elle a une vie atypique, faite de voyages, est très indépendante et ouverte, et n'a jamais eu de relations homosexuelles. Néanmoins, elle a été la cible de discriminations lesbophobes. Elle obtient

ce poste récemment. Dès le début, c'est difficile parce qu'elle a beaucoup de choses nouvelles à assimiler :

« Ça a été difficile parce que mon chef n'arrêtait pas de me culpabiliser, en me disant « tout le monde connaît la situation ». J'ai à peu près 120 situations dans mon placard, dossiers de suivi de personnes, elles se ressemblent toutes mais sont toutes différentes, il y avait tous les termes juridiques que j'avais oubliés parce que j'ai fait autre chose dans ma vie ».

On lui reproche de ne pas connaître tous ses dossiers, de ne pas connaître toutes les procédures. On ne lui donne aucune information, elle fait les recherches le soir sur internet pour comprendre les sigles. Les autres collègues femmes ne donnent pas d'informations, elles travaillent chacune dans leur coin. Dans ce contexte, probablement existant depuis plusieurs années, elle importune avec ses questions. Elle pleure de peur de ne pas y arriver. Elle apporte ses propres stylos parce que personne ne lui dit où en trouver. Pour les toilettes, en l'absence d'informations, elle va dans les toilettes du public. Apparemment, elle est déjà la 4^e à ce poste. Elle ne connaît pas les enjeux.

Un jour, elle rentre dans le bureau voisin d'une de ses collègues, avec qui elle a de bons rapports, pour lui demander un renseignement, sa collègue discute avec quatre autres collègues. Renée rentre dans le bureau, ne veut pas les interrompre et attend, sa collègue se tourne vers elle, Renée lui dit alors :

« Excuse-moi de t'interrompre mais c'est vraiment urgent, je ne sais pas comment faire », la collègue se retourne alors vers les autres et dit « mais... MA PAROLE elle est amoureuse de moi ! Elle me drague ! ».

Renée retourne à son bureau, très surprise. Elle en parle à son chef. Elle n'explique pas cette réaction :

« Elle est mariée, c'est une jeune mariée. Je ne comprenais rien ».

Renée pense que quelqu'un lui a raconté qu'elle aimait les femmes. En parlant de son patron, elle dit :

« Il laisse la situation se dégrader.... Parce que pour lui, diviser c'est pour mieux régner ».

La lesbophobie ne vise pas que les lesbiennes, elle est un outil de destruction qui divise les femmes entre elles.

e. Dans des emplois auprès des enfants

Les lesbiennes qui ont vécu des discriminations dans des emplois auprès des enfants sont accusées de prosélytisme et d'abus sexuel sur mineur.

Françoise est éducatrice spécialisée, militante, féministe, et lesbienne politique, elle fait un travail de rue dans des clubs de prévention. En 2003, elle cherche un emploi et en trouve un d'éducatrice spécialisée en prévention. Elle met en avant son féminisme, mais pas son lesbianisme. Elle travaille alors auprès de jeunes de 6 à 21 ans dans une 'cité'. Elle a beaucoup d'expérience en la matière. Le ton est donné dès le début :

« j'ai été embauchée en me disant que c'était une équipe chaotique parce qu'il venait d'y avoir un licenciement, une éducatrice. Je ne sais plus si elle a été licenciée ou si c'est elle qui a donné sa démission, pour des faits soi-disant

de lesbianisme, notamment pour avoir dragué la mère d'une enfant qui faisait partie du public qu'on suit, dénoncée par ses collègues. Moi je n'ai jamais connu cette fille. ».

Dès le premier mois, elle part accompagner un camp de filles du quartier de 13 à 15 ans, dont une qui n'est pas de la cité. Un jour cette dernière est malade en bus, Françoise lui propose de marcher pour s'aérer, elle la soutient et lui tapote l'épaule. Dès qu'elle va mieux, elles rejoignent le bus. Lors d'une soirée, elles discutent toutes ensemble du mariage, de la famille, du fait d'être témoin de violences du père sur la mère, et peu à peu elles abordent la question des gays et des lesbiennes. Elle est amenée à dire :

« Vous ne savez pas, vous êtes jeunes, vous ne savez pas ce que vous allez vivre, peut-être que vous allez vous marier, que vous allez avoir des enfants, peut-être que vous serez homosexuelle, peut-être que vous ne serez jamais mariés, que vous serez religieuse ... », j'avais utilisé différents termes. La gamine reprend « et toi Françoise, célibataire, tu pourrais... », « oui, avec la philosophie que je viens de vous énoncer, je pourrais très bien effectivement aimer un homme comme une femme, pas les deux, mais un homme comme une femme ». Je n'allais pas leur dire que j'étais lesbienne, mais c'était quand même apporter une ouverture. C'est une discussion qui a eu lieu une soirée, c'est tout ».

De retour du camp, lors d'ateliers, elle sensibilise les jeunes aux questions de genre et de sexualité. Parce qu'elle est féministe et parce que les jeunes l'interrogent sur son apparence qu'ils jugent masculine et qu'elle vient en moto, des allusions sont faites sur sa sexualité, et elle finit par leur dire qu'elle est lesbienne.

À partir de ce moment-là, elle sera très vite accusée d'avoir dragué la jeune fille du camp qui n'est pas de la cité, de l'avoir emmenée dans les toilettes et d'avoir eu des attouchements sexuels. La rumeur se propage dans la cité. L'équipe fait une enquête, les jeunes filles sont convoquées. L'équipe conclut très vite qu'il s'agit de fausses accusations, mais le fait qu'elle est lesbienne se propage, les collègues ne veulent plus travailler en binôme avec elle de crainte d'être associées aux lesbiennes. Ainsi, elle a travaillé seule pendant 3 mois :

« Je sais bien que tout était fait pour m'écoeurer, pour que je démissionne ».

Elle est victime d'ostracisme, on ne lui dit pas bonjour, on ne lui parle plus :

« Dès que je rentrais dans le bureau on se sauvait, il ne fallait surtout pas rester avec moi. Dès que je disais quelque chose, alors que c'était censé, tout le monde savait que c'était censé... les autres collègues des autres équipes me disaient « mais comment tu peux supporter ? moi je serais partie », mais moi je ne pouvais pas, je n'avais pas de salaire, je n'avais pas envie de faire n'importe quoi. Par contre, j'avais déjà commencé à regarder les annonces ».

Laure, animatrice de projets innovants et d'ateliers d'écriture dans un lycée privé, a vécu une accusation similaire. Dès le départ, elle affiche son lesbianisme qui a été bien accepté. Elle raconte que :

« simplement quelqu'un de malsain s'en est servi à un moment donné parce que c'était mon point faible, qu'il pouvait attaquer ».

En effet, ça a commencé lorsque, en tant que déléguée du personnel, elle a dénoncé des faits de harcèlement moral d'une professeur sur une autre. À ce moment-là, une élève de 17 ans, amoureuse de la professeur responsable de harcèlement va être instrumentalisée. La professeur la pousse à écrire un courrier où elle accuse Laure :

« que je faisais en sorte d'être toujours avec elle, que je l'avais orientée vers des sites lesbiens. Elle a fait un courrier au directeur, en même temps la professeuse a fait au procureur de la République une lettre de mise en danger d'élève. Donc du jour au lendemain, j'ai été convoquée, avec la mère de la gamine, la gamine et le directeur, dans une salle ».

La mère de l'élève a déposé plainte à la police. Laure a appelé le procureur qui a compris ce qui se passait :

« Deux mois plus tard, j'ai eu une convocation à la police, l'inspecteur qui m'a reçue n'était pas des plus aimables au départ. J'avais quand même un dossier parce que j'avais répondu point par point à la lettre de la gamine. Toutes mes phrases étaient sorties d'un contexte, donc faciles à retourner. Pour le site web, je me souviens que, à la fin de l'heure, on parlait des émissions qu'on avait vues à la télévision : c'était une émission où le présentateur avait reçu des gens un peu hors normes, dont une fabricante de bijoux qui avait un look assez extraordinaire, et n'était pas lesbienne. Le lendemain la gamine m'en avait parlé, et je lui avais dit « je suis allée voir, effectivement il y a un site, elle fait des bijoux avec des pointes, elle est un peu hard, très jolie fille », la gamine est allée voir, il y avait la publicité d'un site gay. Quand on est allé voir le site avec la police, la publicité n'y était plus. A la fin de l'heure, l'inspecteur m'a dit « c'est une histoire ridicule », j'ai répondu « oui, j'aime autant que ce soit vous qui le disiez ».

Durant trois mois, l'ambiance est tendue, elle doit prendre un air décontracté lorsqu'elle rentre dans la salle des professeurs. D'autres enseignants se sont plaints de cette élève sur d'autres plans. Aujourd'hui, la professeuse continue d'informer les élèves que Laure est lesbienne, et les parents d'élèves s'inquiètent :

« dans la même année j'accompagnais un voyage, et il y a une mère qui a dit « alors madame Laure vous l'amenez » sous-entendu il y a un risque »,

et certains professeurs s'insurgent encore contre le fait qu'elle accompagne des voyages extrascolaires.

Laure apprendra plus tard que cette jeune fille avait des interrogations sur son orientation sexuelle. Que pourra-t-elle retenir de cette histoire ? Que parler de lesbianisme est interdit ? Que c'est honteux ? Que c'est grave ? En aucun cas elle ne pourra imaginer qu'il s'agit de quelque chose de normal et d'accepté.

Viviane, lesbienne radicale, est animatrice à la Mairie auprès des enfants ; après avoir subi des discriminations, on lui propose un poste dans une médiathèque. Elle est une lesbienne politique affichée, très impliquée d'un point de vue féministe, jusque dans sa pratique du travail. Lorsqu'elle travaillait dans l'animation pour la mairie, elle était reconnue et travaillait en lien avec de nombreuses écoles. Elle aura occupé ce poste 10 ans. Mais, un jour elle participe à une émission de télévision qui cherche des lesbiennes pour témoigner ; elle y va. Ses phrases sont reprises par les médias les jours suivants :

« Quand j'ai fait ça, je ne savais pas l'implication que ça aurait ».

On la reconnaît dans la rue, on vient lui parler. Quelques jours plus tard, la mairie la sort de l'animation :

« c'était pour sécuriser les familles. On m'avait retiré des enfants en raison de l'image de l'éducation que la mairie donnait aux enfants. Après tout ce

que j'avais fait avec les enfants, il n'y avait jamais eu de plainte, jamais eu d'ambiguïté, rien. Je faisais mon travail de féministe de base ».

Une lesbienne n'est donc pas un modèle positif pour les enfants et elle peut éventuellement être dangereuse. Elle se retrouve donc à la médiathèque où elle n'a ni expérience, ni formation. Ils ont fait ça :

« pour me rendre inactive ».

Elle n'a aucune responsabilité et se retrouve à gérer des choses qui ne l'intéressent pas. La visibilité est très mal acceptée.

Dans ce nouvel emploi, elle vit maintenant des discriminations de genre :

« Quelque part, je ne suis pas une femme, même si biologiquement j'en suis une, certains me voient comme ça, mais d'autres comme un homme, ils sont sympathiques, ils m'associent à leur fils mais pas à leur fille. C'est « toi tu en veux comme mon fils ». J'essaie d'expliquer quand j'y arrive, quand je sens qu'on va m'écouter, ce n'est pas souvent. Je sais que je suis lesbienne, que je ne suis pas un homme, c'est difficile, ils n'entendent pas ».

Elle entend aussi :

« tu n'es pas mariée, tu n'as pas d'homme », j'ai tout entendu, « trouve-toi un homme, tu n'es pas finie », les collègues, les gens ne comprennent pas. C'est incroyable. Quand tu te retrouves dans le milieu lesbien, avec les copines, ce sont des vraies vacances ! ».

f. Une expérience dans la police

Nathalie est policière. Avant de rentrer dans la police, elle est une lesbienne visible militante dans des associations, et a participé à la création d'une association lesbienne. Mais au début, lorsqu'elle est stagiaire, elle ne dit pas qu'elle est lesbienne :

« quand on est stagiaire, il faut éviter de faire des vagues. Tant que tu n'es pas titulaire en fait, on peut te licencier, donc tu évites de faire des vagues ».

Les premières années de titularisation, elle ne le dit qu'à certaines personnes en qui elle a confiance :

« Je ne voulais pas prendre de risques. Je n'avais pas l'esprit assez militant pour ça. Je ne voulais pas prendre de risque au niveau de ma carrière. Surtout en début de carrière ».

Ensuite, elle a un poste de nuit où elle trouve ses collègues plus radicaux et constate qu'il n'y a pas de place pour l'homosexualité. Durant un an, elle ne dit rien car ses collègues mettent en avant une homophobie particulièrement virulente. Le sexisme, elle le vit aussi. C'est ainsi qu'un de ses collègues ne pouvait pas admettre que des femmes puissent être dans la police, et ne supportait pas de travailler avec elle :

« Il marchait 10 mètres derrière moi et sur les interventions il me laissait et regardait. Quand on allait dans des immeubles, il attendait en bas. Il me le disait « de toute façon ta place n'est pas ici, si tu veux être là, vas-y, bosse ».

Ensuite, elle change de poste. Sa hiérarchie est virulente et extrémiste. Elle décide de ne pas en parler, sauf à quelques collègues. Lorsqu'ils voient la marche des fiertés gay et lesbiennes à la télé, ils insultent les manifestant.es. Déjà à cette époque, elle militait dans une association gay et lesbienne, mais ne pouvait rien dire de son orientation sexuelle. Au bout d'un moment, elle a des problèmes avec la hiérarchie parce qu'elle les accuse de boire dans le cadre du travail :

« Ils buvaient deux bouteilles de whisky dans la journée ! Et le comportement qui va avec : agressifs, violents. Par rapport au métier... loin de la déontologie ! Je n'entrais pas du tout dans leur jeu et ça ne leur a pas plu. A partir de ce moment-là, on est entré en conflit ».

Un jour, ils apprennent qu'elle est lesbienne (pour lui avoir posé directement la question) :

« à partir de ce moment-là, le chef, quand il me croisait, quasiment tous les jours, me disait « Alors quand est-ce qu'on baise ? Parce qu'il faut que je te remette dans le droit chemin ! ».

Ça a duré 4 mois, jusqu'à ce qu'elle parte. Une fois encore les discriminations tendent à sexualiser les lesbiennes. Elles échappent sexuellement aux hommes, ils tendent à se les réapproprier sur ce terrain-là. Très vite, elle est victime d'ostracisme et considérée comme un homme :

« Ils ne voyaient plus vraiment la collègue féminine en moi. Ils me faisaient souvent des réflexions « de toute façon on est entre hommes ! ». S'il y avait des interventions un peu dures, ils disaient « tu peux aller en première ligne, toi de toute façon, tu es un bonhomme ». Moi je m'en fiche parce que sur le terrain, je n'ai pas peur. Certains hommes se sont planqués derrière moi. Je ne me démontais pas ».

Auparavant, des collègues la mettaient en retrait dans les interventions parce qu'elle était une femme.

Elle réussit à changer de poste, cette fois le service est plus ouvert, elle décide d'afficher son lesbianisme. Cela a permis à d'autres collègues de s'affirmer. La visibilité engendre ici la visibilité. Elle a plusieurs collègues gays ou lesbiennes dans son service.

Cela ne l'empêche pas d'entendre toutes sortes de réflexions : proposition de relation à trois ; des hommes lui demandent si elle veut « revenir aux hommes » ; des blagues sexistes et homophobes. Elle a également été victime de discrimination à l'accès au logement de la fonction publique. Pour avoir accès à un appartement, à la vue de son dossier on s'étonne qu'elle vive avec une femme, on lui refuse alors un logement dans le quartier désiré. Elle fait appel à l'association Flag, elle obtient un logement une semaine après.

Contrairement à Chantal qui a été discriminée parce qu'elle était enceinte, la maternité de Nathalie a été salubre :

« Étonnamment les collègues (hétéros hommes et femmes) se sont rapprochés de moi ».

Elle montre des signes de normalité :

« Très curieux, ils posaient beaucoup de questions, intéressés vraiment par la situation, et satisfaits de voir qu'un homosexuel était capable de s'intégrer dans la société, d'avoir un parcours, on va dire ce qu'ils appellent normal. [...] L'enfant, ça représente la famille. C'est vraiment intégré socialement. Ils ne me regardent plus comme ils ont tendance à voir les homosexuels, capables

de dévier les hétérosexuels de leur droit chemin. Ils ont tendance à voir les homosexuels comme ça, et, de m'avoir vu dans un cadre famille, ils ne me voient plus du tout comme cela ».

Elle ne les menace pas.

« Les rapports sont beaucoup plus limpides avec les hétérosexuels ».

Au contraire, elle aurait tendance à avoir des relations plus compliquées avec les homosexuels parce qu'elle ne partage plus les mêmes codes et comportements :

« (Pour les hétérosexuels) comme si le fait d'être mère, les rassure ».

g. En libéral

Ce qui rapproche Sandrine, enseignante à l'université que nous présenterons plus loin, Johanne, infirmière et Marie-Pierre, écrivaine, c'est qu'elles ont fait le choix de leur emploi parce qu'il leur permettait une plus grande liberté et autonomie, sans hiérarchie, avec des contacts approfondis et suivis avec leur public, restreints. Elles peuvent toutefois vivre des discriminations lorsqu'elles choisissent la visibilité, mais l'impact en est très nettement moins important et grave sur leur santé et la construction de leur identité sexuelle.

Johanne est sage-femme de formation, elle fait des remplacements d'infirmière depuis 20 ans, et depuis 3 mois au moment de l'enquête, elle est installée à son compte. Elle a dit à tout le monde qu'elle était lesbienne. Les patients le savent aussi parce qu'elle vit dans une petite région. On lui demande souvent des nouvelles de sa compagne et des enfants. Elles sont passées à une émission de télévision pour parler de l'homoparentalité, elle a de bons retours. Elle a entendu comme les autres les stéréotypes courants sur les lesbiennes : ainsi à propos de collègues en maison de retraite, elle raconte que :

« très vite les collègues m'ont demandé avec qui je vivais, comment ça se passait, très vite ça c'est passé de manière ouverte parce qu'elles ne connaissaient pas, elles n'en avaient jamais vu, donc elles m'ont demandé plutôt « est-ce qu'il y en a une qui fait l'homme ? », « qui fait à manger à la maison ? », « comment on se répartit les tâches ? », c'était plus de la curiosité, plus pour savoir vraiment quelle était notre vie. Depuis presque une dizaine d'années, elles connaissent les enfants, elles viennent les voir ».

Dès qu'elle peut avoir des contacts importants avec une personne, elle préfère faire comprendre très vite qu'elle est lesbienne car :

« c'est plus facile de le dire d'emblée aux gens, plutôt que de faire croire autre chose, et, qu'ils découvrent après que ce n'est pas la vérité. Quand il y a du secret, ce n'est jamais très bon ».

Le fait qu'il y ait les enfants a créé des sujets communs de conversations et a, selon ses dires, resserré les liens. Ce sont des codes bien connus.

Victime de discrimination lesbophobe ? Elle se pose la question, mais ne trouve pas la réponse. Les faits : elle remplaçait une infirmière pendant presque 10 années. Du jour au lendemain, celle ci lui annonce qu'elle s'associe avec une autre, sans le lui avoir proposé au préalable. Elle est surprise :

« comme tous les gens du pays, les médecins n'ont pas très bien compris pourquoi elle faisait ça ».

Jusqu'à présent, elles avaient de bons rapports, elle savait qu'elle était lesbienne, mais une personne la fait douter :

« on m'a dit qu'elle avait peut-être raconté que je ne voulais pas m'installer, que j'étais lesbienne, qu'il fallait essayer de ne pas m'appeler, de faire attention. Ça m'a été rapporté, donc je ne sais pas dans quelle mesure c'est vrai ou pas ».

En effet, en septembre Johanne prend 15 jours de congés, l'infirmière a pris pour acquis qu'elle avait quitté la région, a cherché une autre remplaçante, et trouvé une femme qu'elle ne connaissait pas au préalable. Au mois de décembre, elle avait vendu. En janvier, Johanne en est informée :

« J'ai fini de la remplacer le 9 janvier et, à la fin des transmissions, elle me dit « je t'annonce que je me suis associée avec une autre », je lui ai répondu « mais je pouvais le faire », elle m'a dit « mais non, tu ne voulais faire que des remplacements ». Depuis je ne l'ai jamais eue au téléphone, je ne l'ai jamais recroisée ».

Johanne ne comprend pas :

« Je ne sais pas quelle est la réalité, ça peut être un tout, c'est diffus ».

Elle pense à l'argent, elle n'est pas native de la région, et elle est lesbienne. Depuis, Johanne s'est installée à son compte. Elle note des freins au développement de son activité :

« Le fait de ne pas être de la région [...] Le fait d'être lesbienne, les clients que j'ai récupérés m'en parlent assez facilement et le savent, ça les interroge plus que ça ne les choque. Ceux que ça choque, je ne les vois pas ».

Marie-Pierre est écrivaine et fait des lectures pour des maisons d'éditions. Elle n'est pas la cible de discriminations directes parce que, la plupart du temps, elle travaille pour des lesbiennes dans des maisons d'édition. Tout le monde sait qu'elle est lesbienne. Elle est dans un milieu où elle a peu de contact avec d'autres personnes, peu propice à parler de sa vie privée :

« Je pense que je me suis organisée en tant que lesbienne pour ne jamais à avoir, ou le moins souvent possible, à travailler dans un collectif, du moins hétérosexuel, parce que je ne l'aurais pas supporté. [...] Ce que j'aurais le moins supporté c'est ce qu'ils racontent sur leur hétérosexualité, leur obsession de l'hétérosexualité, leur obsession de la famille, leur ignorance de la littérature féministe et lesbienne, la « drague » des garçons avec les filles, les réactions des filles qui se font draguer... ».

Les discriminations sont plutôt structurelles : une moindre valeur est accordée à la littérature lesbienne en dehors des lectrices lesbiennes. On part du principe que c'est une littérature particulière qui ne peut pas avoir valeur d'universel, c'est-à-dire capable d'intéresser tout un chacun :

« On n'en parle pas, on le rend inexistant, c'est sans valeur, aucun intérêt. Pas de reconnaissance de la valeur des écrits lesbiens. [...] il y a une dépréciation de la littérature lesbienne chez les auteurs, chez les lecteurs, les éditeurs, dans les médias ».

Son travail peut apparaître alors marginal, ne pas être reconnu en tant que tel, par tous et toutes. La parole lesbienne est invisibilisée, inexistante, et sans valeur.

Si les lesbiennes ne connaissent pas toutes fort heureusement de discriminations sur leur lieu de travail - si l'on s'en réfère à l'étude de SOS homophobie - néanmoins, quasiment toutes sont confrontées à l'invisibilité lesbienne et à la gestion de leur identité sexuelle sur leur lieu de travail. C'est une forme de discrimination ordinaire dont on oublie trop souvent la nature, tant elle est omniprésente. Elle fait ici l'objet d'une partie seule.

5. L'invisibilité : une discrimination propre aux lesbiennes

L'une des premières formes de discriminations rencontrée par les lesbiennes en milieu de travail est l'**invisibilité**. C'est probablement l'expérience la mieux partagée par les lesbiennes au travail (Kivel & Wells, 1998, in Van Wormer and al, 2000). Elle caractérise une forme de discrimination vécue par les lesbiennes et la différence de celles vécues par les gays. De manière générale, l'invisibilité caractérise le vécu des lesbiennes dans l'ensemble des sphères de nos sociétés, que ce soit dans les manuels d'histoire ou à l'intérieur des familles. Etre lesbienne, c'est ne pas exister ou prendre le risque de s'exposer à des discriminations et violences. Les deux signifient à leur manière que les lesbiennes n'ont pas droit de cité, ce ne sont pas des citoyennes à part entière.

a. L'invisibilité : une discrimination

Les lesbiennes n'existent pas dans nos sociétés, elles ne peuvent pas exister. Elles sont rendues invisibles, et cette invisibilité devient norme : tout le monde est hétérosexuel. Cette norme est intégrée comme telle par tous et toutes, elle fait partie du quotidien de presque toutes les lesbiennes à un moment donné de leur vie. Elle est tellement bien intégrée qu'il ressort des entrevues individuelles que l'invisibilité n'est pas identifiée au premier abord comme relevant d'une discrimination et d'une oppression. Les entrevues de groupe ont permis d'apporter un éclairage nouveau sur ce phénomène au travail. L'invisibilité peut avoir pour conséquence : l'évitement des relations interpersonnelles avec les collègues pour ne pas à avoir à aborder sa vie privée ; des attitudes de retrait ; de la méfiance de la part des collègues face à la distance mise ; la perte de liberté d'expression et de respect ; l'obligation à se formater aux normes hétérosociales pour ne pas être démasquée ; l'insécurité face à la peur d'être démasquée... La gestion de l'identité lesbienne n'est pas neutre, elle peut être source de tension et de stress (Berkley and Watt, 2006 ; Isabelle Mimeault, 2003) et peut avoir des incidences dans les relations interpersonnelles avec les collègues - des relations faites alors de méfiance, de peur, ou encore d'évitement.

L'invisibilité comme norme hétérosociale...

L'invisibilité est imposée par le milieu de travail ; on part du principe que tout le monde est hétérosexuel donc que personne n'est lesbienne. L'invisibilité devient une norme dans laquelle les lesbiennes n'existent pas. Le milieu de travail, en créant cette invisibilité, laisse le libre champ à l'imposition des normes hétérosociales. Lorsque les lesbiennes intègrent un nouvel emploi, elles arrivent dans un contexte d'invisibilité, dans lequel elles évalueront alors, s'il est possible d'en sortir - de faire leur coming out - ou s'il est préférable de rester dans l'invisibilité. Préférer rester dans l'invisibilité est toujours justifié : un milieu lesbophobe ou traditionnellement masculin, des anticipations et craintes des discriminations possibles, un vécu de discriminations dans le passé, la peur d'être associée à des stéréotypes...

Selon Isabelle Mimeault, 2003 « *La conviction de devoir camoufler son lesbianisme au travail s'appuie non seulement sur un vécu de lesbophobie et d'hétérosexisme en milieu de travail mais aussi sur des anticipations de discriminations fondées sur la perception d'une discrimination collective* » (2003 : 77). Ainsi, pour ne pas perdre leur emploi ou éviter de se confronter à l'hostilité, les lesbiennes peuvent choisir de rester dans l'invisibilité. Cette gestion de l'invisibilité de tous les jours participe à dénier aux lesbiennes le droit d'exister.

Christiane Jouve (1991, citée par Françoise Guillemaut) dira de l'invisibilité : « *notre secret nous frappe de plein fouet : invisibles, nous devenons ce que nous avons accepté d'être, rien. [...] À force de vouloir nous protéger, nous dépensons toutes nos forces à nous soumettre. [...] Nous avons appris qu'il ne faisait pas bon transgresser. Nous nous sommes nourries d'invisibilité vers laquelle nous poussent tous nos instincts de survie : la peur de l'affrontement verbal et physique, la peur des quolibets, des graffitis, de l'hostilité des voisins ou des collègues, la peur d'être licenciées, de ne pas avoir de promotion, la peur de perdre nos enfants lors d'un divorce.* ». Françoise Guillemaut rajoute : « *il est certainement plus rassurant de s'imaginer dans une démarche volontaire que de reconnaître que l'on s'adapte à la réalité d'une oppression en se niant soi-même* » (1994 : 232).

... dans le système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes.

Très concrètement, être dans l'invisibilité au travail signifie que les lesbiennes concernées ne peuvent pas et ne doivent pas faire état de leur sexualité et du mode de vie qui en découle. Elles ne peuvent pas aborder leur vie privée, alors que celle-ci est omniprésente dans les échanges entre collègues de travail : les discussions devant la machine à café sur le week-end passé, les « bobos » du petit dernier, le Noël de l'entreprise, les réceptions avec conjoint.es, la photo de famille sur le bureau, etc. Dans un tel contexte, les lesbiennes qui ont choisi l'invisibilité sont alors conduites à développer des stratégies d'évitement de ces situations - à même de les discréditer et de dévoiler ce qu'on leur somme de cacher. L'invisibilité rend impossible de mettre à jour des modèles autres qu'hétérosociaux. Ainsi, l'invisibilité permet de réaffirmer le poids des normes hétérosociales, les seules qui ont droit de cité, qui apparaissent alors comme les seules existantes et donc naturelles. Cette forme de discrimination sert à réaffirmer à l'ensemble des femmes ce qu'est la bonne sexualité : elle est hétérosociale ou elle n'est pas. Sur le continuum des discriminations, l'invisibilité est la première, les autres discriminations apparaissent si cette règle - posée comme principe - est enfreinte. Ainsi, celles qui sortent de l'invisibilité sont celles qui remettent en question ce principe et ne l'acceptent pas ; celles qui y restent sont celles qui ne l'ont pas encore questionné, qui n'osent pas le faire, ou bien celles qui en ont fait les frais.

b. Témoignages

Les témoignages des entrevues collectives seront présentés ici. Des retours sur quelques témoignages d'entrevues individuelles apparaîtront également.

Les premiers temps d'intégration dans un nouvel emploi

L'invisibilité existe comme norme implicite, elle est donc présente au moment même où on intègre un nouvel emploi. En effet, la question arrive vite : peut-on ou pas en parler ? Les premiers temps sont des temps d'observation et d'évaluation : milieu hostile ou non ? En plus de la nouveauté des tâches de travail, de l'environnement et des codes relationnels, les lesbiennes doivent gérer leur coming out et se protéger d'une éventuelle visibilité dont elles auraient perdu la maîtrise.

Julie (architecte d'intérieur dans un bureau d'étude) dit avec justesse :

« en parler ou ne pas en parler, ça existera toujours, c'est d'appartenir à une minorité qui fait ça. C'est de devoir le dire. Les collègues ne disent pas « tu sais, je suis hétérosexuelle ».

Les collègues n'ont pas à dire qu'ils sont hétérosexuels, on part du principe que tout le monde l'est. Ce principe est le premier qui enferme les lesbiennes dans l'invisibilité. **Valérie** (chargée de projet dans un milieu traditionnellement masculin) surenchérit aux propos de Julie :

« Eux c'est « comment ça va ? Ta femme ? », eux, ils parlent entre eux ».

La crainte de vivre des discriminations fait que l'on préférera souvent ne rien dire. Julie craint d'être réduite aux yeux de ses collègues au fait d'être lesbienne : elle craint qu'en disant son lesbianisme, elle ne perde son identité ; elle craint aussi que les femmes hétérosexuelles se méfient d'elle, qu'elles interprètent ses gestes ou attitudes comme relevant de la séduction.

Quels que soient les milieux de travail, des plus ouverts aux plus traditionnels, la question du coming out se pose. Sophie, médecin, décrit aussi cela :

« Dans mon premier travail, médecin en libéral, j'avais une associée, je ne lui ai pas dit directement que je vivais avec une femme, je n'osais pas, l'enjeu était important, je voulais que l'association se passe bien. Je ne la connaissais pas bien, au début ce n'était pas une copine. Je l'ai laissé entendre petit à petit en utilisant toutes les phrases qu'on emploie et qui n'ont pas de genre « mon ami(e)..., jusqu'au jour où, deux ou trois ans après, elle m'a dit « elle fait quoi comme travail ? » (rires). Voilà c'était bien, après on n'en a jamais reparlé spécialement ».

Dans son nouvel emploi, elle travaille en équipe, et elle nous fait part du poids de la norme qui se cache derrière l'invisibilité :

« C'est vrai que j'étais confrontée à des propos homophobes, pas bien méchants je dirais, mais homophobes quand même, de la part d'une collègue médecin, qui n'avait pas compris que l'autre médecin était gay. Elle ne veut pas comprendre (rires), nous sommes une vingtaine dans l'équipe, elle en parle comme si c'était évident que ça ne concernait personne dans l'équipe, alors qu'a priori elle n'en sait rien. Déjà 2 sur 18».

La première forme de l'hétérosexisme est de considérer l'hétérosexualité comme étant supérieure à toutes les autres sexualités, comme étant la seule existante. Nous allons voir plus tard les incidences de cet hétérosexisme sur la vie des lesbiennes.

La crainte d'être réduite à sa seule sexualité

Dire que l'on est lesbienne, c'est prendre le risque de vivre des discriminations, mais c'est aussi prendre le risque d'être réduite à sa seule sexualité. Lorsqu'on est hétérosexuel.le, évoquer certains aspects de sa vie privée fait parti des conventions et des principes de sociabilité pour établir des relations. Etre amenée à informer de sa situation matrimoniale peut se produire de façon courante et apparaître comme étant un fait banal, anodin et normal, mais en aucun cas comme venant révéler une information capitale sur sa sexualité et ses pratiques sexuelles. Une lesbienne qui fait état de sa situation matrimoniale actuelle ou passée, est perçue comme dévoilant au grand jour sa sexualité, et prend le risque d'être réduite à sa seule orientation sexuelle. Les témoignages de celles qui parlaient des discriminations rencontrées lors des entrevues individuelles, faisaient ressortir comme forme de discrimination fondamentale le fait d'être réduites à leur orientation sexuelle, pour finir par n'être plus que cela. Ce phénomène de sexualisation est très connu par les lesbiennes. Il conditionne aussi les lesbiennes à l'invisibilité : la peur d'être réduite à cela et n'être plus que cela. La peur du déni de sa propre identité. Ainsi, lors d'une discussion de groupe, **Sophie** (médecin) nous dit :

« oui, vis-à-vis des collègues, le fait qu'on l'ait dit, on sera toujours pour eux des lesbiennes. Une fois que c'est dit, ça existe dans la relation avec les autres ».

Les rapports sont ensuite sexualisés sur tous les plans, **Dominique** (ingénieur d'étude) remarque que :

« de la part des collègues femmes... je n'aimerais pas qu'une femme vienne tester sa séduction avec moi. Je me sentirais offensée ».

À cet instant, une participante au groupe (à la voix non identifiée) dit :

« il y a celles qui mettent les distances parce qu'elles ont peur que tu leur sautes dessus ».

Sonia (ouvrière) réplique

« moi, ça m'est arrivé de dire, tu ne vas pas sauter sur tous les hommes, moi je ne vais pas sauter sur toutes les femmes ».

Ou encore comme le rajoute **Inès** (orthophoniste), la sexualisation peut être plus grave dans les milieux éducatifs :

« le problème pour moi, c'est qu'à partir du moment où ça se saura, parce que de toute façon ça se saura, le problème serait que je sois discréditée dans le regard des enfants, celle-là, d'abord c'est une déviante ».

Ces craintes, dont elles ont fait l'expérience par ailleurs, tendent à les maintenir dans l'invisibilité. Elles ne diront pas tout de suite, ou jamais, qu'elles sont lesbiennes.

La gestion de l'invisibilité à travers des stratégies de protection

Ainsi, elles se retrouvent à devoir gérer leur invisibilité sur leur lieu de travail. On ne fait pas que le choix de l'invisibilité, on fait aussi celui de le maintenir comme tel chaque jour. Pour y parvenir, les lesbiennes mettent en place toutes sortes de stratégies : l'autocensure, l'utilisation de pronoms neutres, le glissement des conversations vers d'autres aspects de la vie... Le but de l'étude n'a pas été de rendre compte de toutes les stratégies, mais nous présenterons toutefois quelques extraits d'entrevues de groupe qui illustrent certaines d'entre elles.

Julie (architecte d'intérieur dans un bureau d'études) nous dit :

« Du coup on peut s'autocensurer, ne pas parler de sa vie même si c'est pour dire qu'on a fait une ballade ce week-end, sans rentrer dans les détails de sa vie intime ou dévoiler sa vie privée. J'ai fini par prendre le rythme, je parle beaucoup, de tout et de rien, finalement ça n'a rien d'intime, mais je raconte plein de trucs ».

Soulignons que la stratégie la plus courante est celle de l'utilisation de pronoms neutres : ne pas dire par omission pour ne pas avoir à mentir. Ces stratégies finissent pas devenir des habitudes de comportements, d'attitudes, et de règles de langage. **Sophie** (médecin) dira :

« j'ai toujours été impressionnée par la manière dont le cerveau s'adapte à l'homophobie. M'entendre en vitesse réelle sortir des phrases qui ne permettent aucune interprétation de genre, être capable de dire « mon ami(e) », je n'ai JAMAIS fait une seule gaffe avec ça. Quand on ne veut pas en

faire, on n'en fait pas. Les phrases sortent comme ça, il n'y a aucun pronom qui sort ».

La contrainte est intégrée et rôdée.

Après un temps d'observation et de réflexion, certaines décideront alors de le dire, à tous ou à certaines personnes seulement, ou de ne pas le dire.

Une évaluation en fonction du contexte de travail

Selon le contexte de travail - ouvert ou lesbophobe, à enjeux éducatif ou non, présence de lesbiennes ou pas, etc.-, la question ne se réglera pas de la même manière. Prenons ici l'exemple des emplois auprès des enfants. Inès (orthophoniste) exerce deux emplois différents : dans l'un ça ne pose pas de problème, dans l'autre elle a évalué que des risques existaient. En effet, elle travaille dans une structure thérapeutique et éducative auprès de jeunes où elle a entendu des propos homophobes de la part de l'équipe éducative :

« j'ai rappelé à l'éducatrice-chef que c'était interdit, que c'était source de poursuites, sans dire que j'étais lesbienne moi-même. Ça m'a beaucoup secouée quand il y a eu cette réunion où j'étais présente, je me suis dit que les gens qui étaient là, autant les hommes que les femmes, n'envisageaient pas une seule seconde qu'il y ait une lesbienne ou un gay dans l'équipe, je ne pouvais donc pas le dire ».

Plus l'hétérosexisme est fort, moins la place est laissée à l'ouverture du lesbianisme. En effet, si elle cherche à faire évoluer concrètement les jugements, en rappelant les lois notamment, elle préfère toutefois ne pas s'impliquer personnellement, le risque étant évalué trop important :

« je ne pense pas que j'avancerai le fait que je sois lesbienne pour défendre un tel... par peur de l'amalgame. Il y a quelque chose qui m'a énormément touchée, l'amalgame fait entre gays et pédophiles, c'est vraiment choquant. Pour l'instant, j'ai cette position-là. Je n'ai pas non plus envie d'être mise en difficulté au travail pour ça, il n'y a qu'un an et demi que j'y suis, après on verra selon l'évolution ».

Rappelons aussi qu'il peut être difficile pour des lesbiennes d'apparaître comme modèles éducatifs. Ainsi, dans ce contexte de travail, la gestion de son orientation sexuelle peut devenir problématique.

Enfin notons que **la question de l'invisibilité ne se pose pas de la même manière, que ce soit auprès des collègues, de la hiérarchie ou d'un public.** En effet, elle peut ne pas se poser pour les patient.es d'un médecin pour lequel la relation est unilatérale et ponctuelle, mais elle se posera plus fortement pour une professeur face aux élèves qu'elle côtoie tous les jours. Au contraire, elle peut être plus facilement gérable face à des collègues professeurs, les temps de travail communs étant plus rares, mais être critique dans une équipe de travail pour un médecin. Enfin, les enjeux sont parfois plus importants auprès de la hiérarchie, pouvant aller jusqu'au risque de perdre son emploi et devenir victime de harcèlement.

Les conséquences et les effets de l'invisibilité

Être dans l'invisibilité et devoir la gérer n'est pas neutre dans la vie des lesbiennes au travail.

Les conséquences dans les relations avec les collègues et la hiérarchie

Au niveau des relations avec les collègues, les participantes à l'étude notent qu'elles **perdent en qualité de relations sociales** qui se trouvent alors limitées. L'invisibilité fait obstacle aux relations. **Julie** (architecte d'intérieur dans un bureau d'étude) note que :

« c'est très difficile d'établir un contact pour sortir en dehors du bureau, au-delà de ça. ».

Dominique (professeur de français) reconnaît aussi que :

« j'y ai perdu beaucoup, j'ai rencontré pas mal de collègues avec qui ça se passait plutôt bien, mais je n'ai jamais gardé le contact, parce qu'il y avait cette barrière. Je sais que cette barrière j'ai du mal à la passer...».

Sophie (médecin) trouve que :

« ça pose quand même une limite. La relation ne va pas jusqu'à un certain point [...] ça pose une limite par rapport à ce qu'on peut raconter de sa vie, ce qu'on peut faire avec les autres. Si ça se sait par ailleurs, ça expose à des risques d'homophobie ou d'agressions qui n'existent pas quand on l'a dit soi-même. Les gens peuvent se dire « comment ça se fait qu'elle ne me l'ait pas dit ! Elle me prend pour une imbécile ? ».

Comme le fait remarquer **Camille** (ingénieur en informatique) :

« les collègues cool sont à 100 lieux de s'imaginer quelle force peut avoir l'homophobie. Ils ne comprennent pas que tu ne leur dises pas, parce que pour eux il n'y a pas de problèmes, et souvent j'ai eu à expliquer pourquoi. Je leur dis « vous vivez sur quelle planète ? » quand je sors dans la rue, je peux me faire tabasser, violer, tuer, et personne n'y trouvera rien à redire. Même si je n'ai jamais été agressée ou discriminée à cause de mon orientation sexuelle, je sais ce que je risque ».

Sophie continue :

« les hétéros cool ne comprennent pas. Quelquefois ils n'y croient pas. Quand tu leur racontes que tu t'es faite agresser dans la rue, ils sont très étonnés ».

Certaines choisiront alors de bien **scinder en deux leur vie professionnelle et leur vie privée**. Ainsi, **Valérie** (chargée de projet dans un milieu traditionnellement masculin) explique que :

« j'ai vraiment fait la distinction, les gens au travail, c'est pour le travail ! ».

Inès (orthophoniste) dit que :

« personnellement je ne suis pas amenée à le dire, je n'entretiens pas spécialement de relations amicales avec mes collègues, j'ai des relations sympathiques effectivement, mais ce n'est pas quelque chose qui me tient spécialement à cœur ». A partir du moment où j'ai entendu certains propos, je ne vais pas aux repas, parce que certains collègues passent la soirée à faire des vannes, et non parce que je n'ai pas envie ».

Le thème est venu dans les échanges du quatrième groupe. **Maud** (technicienne du son) ne parle pas de sa vie privée au travail :

« je n'en parle jamais, je n'ai pas vraiment envie de me confier aux autres. Ça me regarde, j'écoute les autres parler, ils racontent leur vie, quand j'en ai marre je m'en vais, personne ne me pose trop de questions, ou alors si on m'en pose je ne réponds pas. C'est très séparé, le travail c'est le travail, ma vie privée c'est ma vie privée [...] En général, on me laisse tranquille. En fait, je suis là, je ne dérange pas trop les gens, alors on ne m'ennuie pas ».

Comme autre conséquence, nous pouvons noter l'apparition **d'attitudes de méfiances de la part des collègues ou de la hiérarchie** face à une attitude secrète et de retrait. L'invisibilité est aussi à l'antipode des normes du travail, en ce sens elle peut constituer un frein à la carrière. **Chantal** (ingénieure, ayant participé à une entrevue individuelle) souligne que ces stratégies de protection ont pour conséquence de développer des attitudes de méfiance de la part des collègues et des supérieurs hiérarchiques face à la distance mise. Cette attitude est une attitude inadaptée au travail qui peut alors freiner la carrière. Elle raconte sa première expérience de travail dans une entreprise anglo-saxonne où tout se passait bien. Au début, elle a choisi de ne rien dire car elle avait peur du regard que l'on pouvait poser sur elle, un regard autre que professionnel, associé à des représentations caricaturales :

« une lesbienne déteste les hommes, a quelque chose contre eux, la peur qu'on nous prête des intentions ou des préjugés qu'on n'a pas ».

Elle note :

« Ma carrière n'a pu commencer que quand les gens ont compris que j'étais homosexuelle. Pendant une période je ne le disais pas, je n'en parlais pas, j'étais très évasive parce que je n'avais pas forcément envie de mentir, du coup les gens ne me sentaient pas, et je pense que ça les a fait tenir à distance, moi même je me tenais à distance, ils ne savaient pas trop sur quel pied danser avec moi. En fait, c'est vraiment à partir du moment où les choses ont été dites que tout s'est enchaîné. ».

Elle est restée 7 ans ingénieure technico-commerciale, dès que cela s'est su, elle a pu progresser.

« Je pense que ça s'est débloqué parce que, dans une entreprise, il y a besoin de savoir à qui on a à faire, de comprendre jusqu'à quel point une personne est concernée et impliquée dans l'entreprise, jusqu'à quel point on peut s'appuyer sur elle. Quand on apparaît comme étant fuyante, on ne sait pas dans quelle case vous mettre ».

Elle donnait l'impression qu'elle n'avait pas de vie privée. Les autres abordaient quotidiennement leur vie privée.

Les conséquences sur l'image de soi

Les conséquences se ressentent aussi **sur l'image que l'on peut avoir de soi et sur la construction de son identité lesbienne**. Ainsi, **Louise** (informaticienne) note que :

« Je crois qu'on y perd beaucoup, on ne le dit pas aux collègues. Au travail, quand on est autour de la cafetière, on discute de ce qu'on a fait le week-end, et si on ne le dit pas, à moins de vraiment mentir - ce que je trouve personnellement affreux psychologiquement pour soi-même, si on ne dit rien sur sa vie privée, on passe pour bizarre ».

Sonia (ouvrière) en parle aussi :

« Tu réfléchis énormément, tu te coupes de beaucoup de choses. Tu as des relations qui peuvent éventuellement être plus intéressantes quand tu le dis, sinon il y a toute une part de soi qui n'est pas dite. C'est frustrant d'écouter les gens raconter leur week-end, tout le monde a envie d'échanger. Il y a un échange qui ne peut plus se faire et qui renvoie au fait qu'on ne s'assume pas. Je n'avais plus 20 ans, je pensais m'assumer et là je me rends compte concrètement que je ne m'assume pas ».

C'est ce que partage aussi **Annabelle** (musicienne et intervenante en milieu scolaire) :

« Je trouve que je renie une part de moi-même, et en même temps, c'est pour moi hors de question, c'est vraiment une histoire de survie. Il est hors de question que je le dise. Il n'y a pas de souffrance, mais je sens quand même que je suis obligée de renier une partie de moi-même ».

Les conséquences au travail

L'énergie dépensée dans la gestion de l'invisibilité est une énergie en moins consacrée à son travail. En effet, l'invisibilité et la gestion du secret peuvent amoindrir les performances au travail : une partie de l'énergie étant consacrée à cette gestion. **Chantal** (ingénieure, ayant aussi participé à une entrevue individuelle) en aura fait l'expérience. Elle se rappelle la période où elle disait qu'elle était lesbienne et que cela était accepté :

« C'est une libération, je n'ai jamais été aussi performante, aussi brillante, aussi engagée, aussi tout ce qu'on veut quand j'ai eu le sentiment d'être entière dans mon travail, sans crainte, sans... c'est comme s'il y avait tout un travail le reste du temps qu'il faut faire pour éviter, faire attention à ce que l'on dit, ce que l'on fait, comment ça va être interprété. Toute cette énergie-là est consacrée à autre chose. On ne se pose plus de questions autres que celles pourquoi on est là. C'est génial, j'ai vraiment vu la différence. Maintenant, je sais le prix que ça peut coûter aussi au bout d'un moment...».

Une gestion perpétuelle

Néanmoins, même celles qui ont fait le choix de le dire, sont sans cesse confrontées à la question de l'invisibilité : dès qu'un nouveau membre du personnel intègre la structure, le coming out doit être refait. Les lesbiennes sont sans cesse prises dans cette gestion de leur identité au travail.

Céline (ingénieur) rappelle l'évidence :

« Dans le milieu du travail, l'enjeu est tel qu'effectivement tu ne peux pas t'amuser. Si lors d'un pot tu le dis à un copain et qu'il n'est pas content, ce n'est pas grave, tu ne le reverras plus. Quand il s'agit du travail et que tu sais qu'effectivement on peut te gâcher la vie, au point de te faire démissionner, voire licencier, c'est sûr que du coup tu réfléchis nettement plus. Effectivement, j'ai souvent entendu des gens dire « militantisme, visibilité à tout prix ». Les enjeux au travail sont tels qu'on ne peut absolument pas douter du bien fondé des motivations de celles qui ne le disent pas, c'est clair qu'il faut vraiment le souligner [...]. En effet, même si le milieu de travail est ouvert, que des personnes se disent ouvertement gays, que l'on s'affirme positivement lesbienne, l'invisibilité est toujours là. Au début chacune évalue et prend le temps d'observer ».

Bien que l'invisibilité soit une forme de discrimination contre laquelle il faut lutter, sortir de l'invisibilité c'est s'exposer à d'autres formes de discrimination. Le choix dépend encore aujourd'hui de chacune, de son histoire passée face aux discriminations, du contexte de travail, des risques qu'elle anticipe, du degré de lesbophobie intériorisé, des enjeux au travail et dans sa vie. Les discriminations dirigées vers les lesbiennes ont aussi pour but de les remettre à la place dont elles tentent de sortir, et cette place est celle de l'invisibilité. Marie-Laure (fonctionnaire territoriale) qui a subi des discriminations raconte :

« Avant, normalement quand j'étais au travail et que quelqu'un me parlait de lui, c'était du donnant donnant, je parlais un peu de ma vie aussi. Mais là, ça m'a calmée ! C'est clair ».

Le poids de l'invisibilité est énorme et parfois sous-estimé. Annabelle (musicienne, intervenante en milieu scolaire) a quitté un emploi dans un orchestre en raison de la promiscuité avec les collègues, pour un emploi autonome et indépendant qui limite les relations. Elle note le soulagement de ne plus avoir à gérer son invisibilité :

« je me rends compte en vous entendant que c'est un sacré poids. On vit avec, mais c'est lourd. Et encore-moi, je n'ai vécu aucun harcèlement, je ne sais pas comment j'aurais fait ».

c. L'invisibilité dans des milieux dits ouverts

On retrouve des processus discriminatoires dans les milieux dits ouverts où les lesbiennes sont reconduites dans l'invisibilité. Par milieux ouverts, nous entendrons ici les milieux avec présence de personnes dites progressistes ou encore les milieux féministes.

C'est l'expérience d'Anaïs qui a travaillé en CDD dans un syndicat où elle effectuait un travail administratif. Après avoir connu l'invisibilité totale, elle décide peu à peu de s'afficher ; les réactions lui paraissent pour le moins inattendues. Anaïs qualifie le milieu où elle travaille d'ouvert, les relations sont bonnes, elle ne sent pas le poids de la hiérarchie. Au début, elle préfère ne pas dire qu'elle est lesbienne. Elle évalue son environnement et elle met tout au neutre :

« Généralement quand on me parle de ma vie personnelle, j'essaie de dire « mon ami(e) », j'essaie de tourner les phrases en sorte de ne pas utiliser le 'il', c'est une gymnastique de l'esprit à attraper mais ça va, je m'en sors toujours. C'est un peu du jonglage ».

Le plus dur pour elle c'est d'être obligée de :

« calibrer ce que tu dis, ce que tu fais, ce que tu es. Quand une collègue veut parler de son mari, elle en parle, elle n'est pas obligée de réfléchir à ce qu'elle dit ».

Alors elle reste brève lorsqu'elle parle d'elle, et de ses week-ends. Cette invisibilité l'empêche d'entrer en relation avec certaines personnes :

« j'évite vraiment de déjeuner avec eux. Je ne mange pas avec leur groupe. J'évite et ça me coupe un peu d'eux ».

Quand on lui parle de son copain (qu'elle n'a pas !) :

« j'abrège. On doit me prendre pour une sauvage (Rires) ».

Ça génère du stress quand elle est dans une relation et qu'elle sent qu'on peut lui poser des questions sur elle. Elle finit par ne plus supporter cette situation :

« j'en ai assez d'avoir à faire semblant ou de ne pas dire, j'aimerais bien que mon esprit soit libre pour autre chose. C'est un handicap parce que même si 5% de mon cerveau est occupé par ce que je dois dire ou ne pas dire, je dois faire toujours attention ».

Elle finit par dire peu à peu qu'elle est lesbienne à quelques personnes qu'elle a jugé dignes de confiance, mais elle est maintenue de façon insidieuse dans l'invisibilité.

Bien que ses collègues aient connaissance de son orientation sexuelle, ils ne lui posent aucune question :

« jamais personne ne m'a demandé qui était ma copine, si j'avais quelqu'un ».

Elle continue - alors - de parler de façon neutre, elle dit toujours « mon ami(e) » :

« Par rapport aux personnes qui le savent, j'emploie toujours « mon ami(e) », j'essaie de ne pas trop en parler parce que j'ai peur qu'ils pensent que maintenant qu'ils sont au courant, je vais leur en parler trop. Je n'ai pas envie qu'ils disent « Elle est lesbienne, il faut qu'elle le dise à tout le monde ». Parce que j'ai eu une réflexion d'une collègue».

Parler de sa vie privée peut être perçu aussi dans les milieux dits progressistes comme une marque de sexualisation des conversations et non comme relevant des échanges les plus basiques. Les auteures de l'Intersyndicale des femmes du Québec ont ainsi fait référence aux relations avec des personnes dites progressistes qui renvoient les lesbiennes dans la sphère privée dès qu'elles parlent d'elles. Il s'agit d'une « injonction à ne pas parler de son identité et de sa vie privée » (1993 : 153).

Sandrine n'a par contre jamais parlé de son orientation sexuelle sur son lieu de travail. Elle est enseignante à l'université, elle ne définit pas sa sexualité. C'est à l'occasion d'un emploi étudiant qu'elle a connu les premières discriminations au travail. Elle en faisait au même moment l'expérience dans sa famille. Elle raconte comment un jour un collègue lui demande si elle est homosexuelle :

« comme c'était dans un milieu où j'avais de la famille, j'étais paranoïaque, je soupçonnais ma belle-sœur d'avoir un peu étalé ma vie, c'est quelqu'un de très indécent, qui justement se satisfaisait de faire souffrir les autres par son indiscretion, j'étais très mal à l'aise. Je me souviens de ce que j'ai ressenti, je me suis liquéfiée, je me suis sentie piégée, comme s'il en savait plus que je ne le souhaitais... parce que moi je pouvais en jouer, c'était ma liberté de dire ou de ne pas dire, et quand on t'assène quelque chose que les autres ne sont pas censés savoir, c'est comme si on t'enfermait dans une représentation qui ne correspond pas à ce que tu veux montrer. C'était très violent, c'était à l'image de la violence de ma famille ».

À la suite de ces discriminations, sa confiance envers les autres s'est fragilisée.

Ainsi, lorsqu'elle devient enseignante à l'université, milieu plus ouvert, elle préfère taire ses pratiques sexuelles. Personne ne sait, ni directeur, ni collègues :

« si j'avais confiance en leur représentation, je pourrais le dire. [...] Quand ça m'énerve trop, je dis « j'ai un copain », dès que je peux, je dis « mon ami(e) » qui est neutre, l'accord ne s'entend pas à l'oral ».

Ainsi, elle vit une certaine forme d'isolement :

« Je n'attends rien des autres ! Mais je n'ai jamais rien attendu, ce n'est pas le problème, j'étais plus dans l'échange avant, je n'ai jamais rien attendu puisque mon parcours je l'ai fait seule... Cette autonomie dont je parlais tout à l'heure par rapport au travail, ça a toujours été ma force et mon isolement ».

Elle surinvestit dans son épanouissement intellectuel et attribue moins d'intérêt aux échanges avec les autres :

« Je vois beaucoup moins de monde et je m'expose beaucoup moins aussi ».

Elle ne le dit pas :

« Parce que suite à la lassitude, je n'ai plus confiance en personne, ou alors ça m'est égal, c'est chacun sa vie, c'est privé maintenant. [...] Je n'échange pas. Je fais le clown, je fais mon petit numéro, je n'échange pas ».

Pour elle, les discriminations peuvent se trouver dans tous les milieux, même dans le milieu féministe qu'elle côtoie :

« l'hétéronormativité est explicite, pourquoi on appelle ça l'hétéronormativité ? Si l'homosexualité n'existe pas, l'hétéronormativité est permanente ! Elle est quotidienne ».

Ainsi, elle note qu'elle n'agit pas ainsi par peur des discriminations, mais parce qu'elle n'a pas confiance face à cet hétérocentrisme ambiant :

« je ne parle plus de ma vie privée, parce qu'entre ce que les gens disent et ce qu'ils sont capables de vivre, il y a un écart ».

Son emploi lui permet cela, car elle ne passe pas ses journées avec ses collègues. Elle a choisi son métier pour cela : l'autonomie. Elle préférerait qu'on la connaisse pour elle, non pour ce qu'elle pourrait représenter. Elle n'a pas envie de rentrer dans le cadre des conventions de conversation, de parler des 'enfants et de la belle-mère'. Elle note que :

« on peut dire que je l'ai intégré, donc je n'ai plus besoin de l'afficher. Je l'ai intégré comme partie de mon identité, comme une richesse, mais que le regard étranger, le regard autre, me fait percevoir parfois comme une faille, ou comme un problème d'adaptation, de compréhension du monde, de convention ».

En effet, les processus discriminatoires peuvent aussi apparaître dans les milieux de travail féministes. Rien d'étonnant à cela lorsqu'on regarde les liens qui unissent le féminisme et le lesbianisme : historiquement, des lesbiennes ont toujours été dans le mouvement féministe, elles y ont été aussi invisibilisées, et peu à peu, le courant du lesbianisme politique a émergé du courant féministe matérialiste qui récusait l'analyse de l'hétérosexualité.

Ainsi, aux États-Unis, l'histoire du lesbianisme politique s'inscrit à l'intérieur de la NOW (National Women Organisation) où l'on a assisté à des scissions qui portaient sur le lesbianisme : d'un côté, les unes avaient peur d'être discréditées à cause des lesbiennes, d'un autre côté, des analyses se développaient sur le lesbianisme. Ces scissions ont conduit à la création de deux groupes de lesbiennes, les « Radical Lesbians » (radicales) et les

« The Furies » (séparatistes). Ainsi, si en 1968, le lesbianisme n'était pas encore politisé, Ti-Grace Atkinson aura contribué à le faire. Elle s'est intéressée à l'insulte jetée à toutes les féministes, celle d'être des lesbiennes. En effet, elle s'est demandée pourquoi les hommes utilisaient cette insulte et quel lien ils voyaient entre le lesbianisme et le féminisme (1975 : 99). Elle est ainsi parvenue à considérer les lesbiennes comme étant « *des femmes qui comprennent tôt dans leur vie le rôle qu'on leur attribuera en tant que femmes. Le « lesbianisme » est le rejet de ce rôle féminin dans le monde en général* » (1975 : 156). Pour elle, le lesbianisme est une « zone intermédiaire », « hors-la-loi » entre les catégories des hommes et des femmes. Et il devient pour elle fondamental : « *le lesbianisme est pour le féminisme ce que le Parti communiste fut pour le mouvement syndical. Du point de vue tactique, toutes les féministes doivent lutter à mort pour le « lesbianisme », en raison de son importance stratégique. Si le gouvernement fait la « chasse aux sorcières » des lesbiennes [...] et s'il réussit dans ses efforts pour isoler un tant soit peu le « lesbianisme » du féminisme, le féminisme est perdu. Comme le syndicalisme, le féminisme deviendra un gang. Le féminisme sera incorporé et absorbé par l'Oppresseur* ». (1975 : 154).

En France, 1980 est la date qui marque la scission des lesbiennes avec le mouvement féministe. Monique Wittig crée une rupture avec la publication de « La Pensée Straight » (février 1980) et « On ne naît pas femme » (mai 1980) dans la revue Questions féministes. Monique Wittig, Colette Guillaumin, Nicole-Claude Mathieu et Monique Plaza se retirent du comité de rédaction en raison du fait que la revue ne critique pas le pouvoir hétérosexuel. Christine Delphy continue de diriger Nouvelles Questions féministes. Les lesbiennes revendiquent dès lors un mouvement autonome qui remet en question le système hétérosocial.

Le lesbianisme devient une position politique. Les critiques de l'hétérosexualité se développent. Monique Wittig conçoit le lesbianisme comme résistance à l'appropriation des femmes par les hommes et analyse l'hétérosexualité comme un système politique. Peu à peu se développe le courant théorique du lesbianisme radical. Les lesbiennes radicales évoluent dans un mouvement lesbien radical autonome et moins dans le mouvement féministe, car la lesbophobie y est présente. Pour Monique Wittig, « *le féminisme ne fait qu'accommoder le système patriarcat là où l'existence de la lesbienne remet en cause la notion même de genre* ». (Dans Louise Turcotte : 330).

Ce courant remet aussi en question l'hétérosexisme présent dans les études et le mouvement féministe. Il montre que prendre en compte le regard lesbien dans les études féministes, conduit à lutter contre la lesbophobie et l'hétérosexisme. Dénoncer cela, ce n'est pas seulement faire avancer les droits des lesbiennes, c'est faire avancer celui de l'ensemble des femmes en apportant une analyse importante sur la compréhension du système de domination. Les études lesbiennes permettent donc de déconstruire et de réinterroger le cadre d'analyse féministe qui peut être sexiste et hétérosexiste par rapport aux lesbiennes.

Ces questions et enjeux peuvent encore se trouver aujourd'hui dans l'expérience des lesbiennes qui travaillent au sein de structures féministes. Il ne s'agit en aucun cas de faire le procès du féminisme, mais au contraire de l'enrichir du point de vue lesbien. Il est important que les deux prennent conscience que toutes les femmes sont victimes des mêmes discriminations, et que les discriminations des unes renforcent toujours plus les rôles des autres. Ainsi, dans les maisons d'hébergement ou associations, les lesbiennes peuvent servir de boucs émissaires aux attaques contre le féminisme. Toutes les travailleuses sont soupçonnées d'être lesbiennes. Cette attitude participe à discréditer les actions de lutte contre les violences faites aux femmes. Dans un tel cadre, il peut apparaître difficile d'afficher son orientation sexuelle.

Nous n'avons pas cherché au moment de l'enquête à rencontrer des lesbiennes qui travaillaient dans des milieux féministes. Néanmoins, lors de la troisième entrevue de groupe, le sujet est lancé par **Simone** et **Mathilde** qui travaillent dans des associations de lutte contre les discriminations envers les femmes et envers les lesbiennes. Simone travaille sur les questions LGBT au sein de son association et raconte que :

« Si je ne peux pas dire que je vis des discriminations parce que je suis homosexuelle, il y a quand même des remarques, des blagues en référence aux camionneuses. Toujours sur le mode de l'humour, mais... Ça renvoie toujours à des stéréotypes négatifs. Ce qui est étonnant, c'est que ça ne vient pas de ceux qui sont hétérosexuels ou qui ne connaissent pas la problématique, mais de gens qui connaissent très bien le sujet, qui savent ce qu'est la discrimination ».

Mathilde dira à son tour que

« Après ça entache l'image de la structure : tous les stéréotypes dans les centres d'hébergement, 'il n'y a que des lesbiennes !'. Même s'il n'y en a aucune, tout le monde pense qu'il n'y a que des lesbiennes. Si tu arrives dans ce milieu et que tu es lesbienne, tu renforces ce préjugé. Ça existe toujours. Même dans les milieux féministes, on est confrontée à ça. D'une manière ou d'une autre, tu en pâties, ça ne peut pas aller jusqu'à la discrimination, parce que tu es discriminée d'entrée, tu n'as pas le poste ».

Regardons maintenant à travers l'ensemble des témoignages comment nos premières hypothèses sont confirmées.

6. Une double discrimination interreliée : l'hétérosexisme et la lesbophobie

Eu égard aux hypothèses, nous pouvons apporter les analyses suivantes.

Hypothèses

Une construction du système hétérosocial

- C'est le système hétérosocial qui construit, orchestre et légitime les discriminations et violences lesbophobes et hétérosexistes que vivent les lesbiennes au travail.
- Les lesbiennes vivent une double discrimination en raison de leur orientation sexuelle et de leur appartenance de sexe.

Les objectifs visés de ces discriminations et violences

H.1 : Les discriminations et violences lesbophobes et hétérosexistes visent à :

- contrôler les femmes qui tenteraient de déroger aux normes hétérosociales ;
- réaffirmer les normes de genre et de sexualité ;
- maintenir le système hiérarchique et inégalitaire en place.

H.2 : En milieu de travail, la lesbophobie et l'hétérosexisme concourent à nier toute existence sociale et politique aux lesbiennes et à faire des lesbiennes des travailleuses de seconde zone - entre autres, en les renvoyant dans l'invisibilité, en les réduisant à la sexualité, au privé et au personnel.

Les nuances

H.3 : Les formes de discriminations et de violences lesbophobes et hétérosexistes varient en fonction du statut au travail, de la catégorie sociale, du niveau d'étude, du milieu de travail et de son environnement.

Les conséquences

H.4 : Ces manifestations ont des conséquences sur le plan identitaire, sur le plan de la santé et sur le plan professionnel.

a. Une double discrimination interreliée

Comme il a été indiqué précédemment, cette étude tend à inscrire les discriminations et violences, dont les lesbiennes sont la cible en milieu de travail, dans une analyse des rapports sociaux de sexe, où nous pouvons noter qu'elles découlent du système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes, le système hétérosocial.

Dans cette analyse, l'hétérosexisme et la lesbophobie sont interreliées, et sont les deux faces d'une même médaille. Les discriminations hétérosexistes concourent à réaffirmer la norme hétérosociale afin de la rendre la plus naturelle possible et donc incontournable : on part du principe que tout le monde est hétérosexuel ; les discriminations lesbophobes contribuent à stigmatiser les lesbiennes afin qu'elles deviennent des contre-modèles : des

modèles déviants, hors norme. Les deux ont pour corollaire de maintenir en place le système hétérosocial qui définit les catégories sociales de sexes, de genre et de sexualité. Notons que les discriminations dont les lesbiennes sont la cible s'articulent avec celles dont sont victimes les femmes hétérosexuelles. Ainsi, l'hétérosexisme et la lesbophobie sont imbriqués et l'expérience que vivent les lesbiennes et les femmes hétérosexuelles au travail découle d'une même et seule logique.

Nous allons maintenant regarder de plus près cette analyse par un récapitulatif des divers processus discriminatoires dont sont victimes les lesbiennes en milieu de travail.

• En effet, un ensemble de processus discriminatoires propre aux lesbiennes est apparu dans les témoignages :

- **La sexualisation des lesbiennes.** Ce phénomène réduit les lesbiennes à l'unique dimension de leur sexualité où elles n'ont plus d'identité, plus de valeur en tant qu'êtres humains et perdent toutes compétences en matière de travail. Elles ne sont plus que sexualité et pratiques sexuelles. Ainsi, toute une série de discriminations qui tend à sexualiser les lesbiennes apparaît : propos à connotations sexuelles essentiellement. L'Intersyndicale des femmes du Québec avait également relevé cette forme de discrimination : « *il ressort que les lesbiennes qui se rendent visibles dans leur milieu de travail sont d'abord perçues par leur entourage sous l'unique dimension de la sexualité* » (1993 : 144). Elles ne sont pas ici considérées comme des personnes à part entière. Le lesbianisme est aussi associé à la pornographie et aux fantasmes masculins, voire pire à la pédophilie. Les personnes travaillant auprès des enfants peuvent être soupçonnées de vouloir abuser de ces derniers. Ce sont leurs compétences et crédibilité au travail qui sont mises à l'épreuve et en doute. Ces préjugés donnent vie et légitiment des pratiques d'exclusion subtiles ou manifestes de la part des collègues ou employeur.es. Ces représentations expliquent alors pourquoi certaines lesbiennes préfèrent taire leur orientation sexuelle.

- **Les processus d'exclusion.** Il y a différentes formes d'exclusion. Il y a les plus habituelles, dont on parvient parfois même à s'accoutumer, comme ne pas être invitées aux fêtes ou soirées de travail, ne pas recevoir les messages téléphoniques de sa conjointe, être privées de discussion quotidienne avec les collègues, ne pas être informées des postes à pourvoir... Puis, il y a celles qui relèvent du harcèlement où le lesbianisme est utilisé comme outil de pression en vue d'une démission forcée, ou encore l'ostracisme très présent au travail. Par exemple, celles qui auraient l'ambition d'accéder à des postes à responsabilité peuvent se heurter à un refus catégorique - refus qui signe alors le début d'un long processus dans le harcèlement, allant jusqu'à l'exclusion effective de l'emploi. Ces processus soulignent, entre autres, le déni de reconnaissance de la contribution des lesbiennes à la société.

- **L'invisibilité.** La première forme de l'hétérosexisme est de considérer l'hétérosexualité comme étant supérieure à toutes les autres sexualités, comme étant la seule existante. On part du principe que tout le monde est hétérosexuel.le. Ce principe est le premier qui enferme les lesbiennes dans l'invisibilité.

- **L'outing** (rendre publique ou dévoiler l'homosexualité de quelqu'un-e). Pour bien mesurer les enjeux de la menace d'outing, il faut comprendre que cet acte va jusqu'à dénier les droits de citoyennes aux lesbiennes ; ainsi être outed sur le lieu de travail peut conduire à la perte de celui-ci. La lesbophobie s'inscrit dans le quotidien, toujours prête à surgir, elle est latente.

- **Le monde au travers d'une lunette hétérosociale.** Une lecture hétérosociale du monde, c'est regarder le monde à travers les normes hétérosociales. Lorsque l'on regarde une lesbienne avec ces lunettes, ce regard conduit à des interprétations hétérosexualisées des pratiques et comportements : 'Elle lui parle = elle la drague' versus 'Il lui parle = il la drague'. 'Elles étaient ensemble aux toilettes, elles avaient un rapport sexuel' versus 'ils

étaient dans les mêmes toilettes, ils avaient forcément un rapport sexuel'. La symétrie des rapports n'est pas la même. Mais aussi et surtout, cette lunette hétérosociale ne conçoit pas que l'on puisse aimer les femmes par amour et que cela soit une attirance saine. Au contraire, c'est un contre-modèle, une déviance, être lesbienne devient alors la résultante d'une triste cause : un viol, un inceste, ne pas avoir rencontré le bon... Être lesbienne, c'est donc être une traumatisée du système, en aucun cas un modèle désirable, encore moins une critique de ce système. Ces formes d'hétérosexisme empêchent de remettre en question le système, elles le maintiennent en place, car il apparaît comme seul et unique.

• Les lesbiennes subissent aussi les discriminations dont sont victimes les femmes hétérosexuelles :

- **Les discriminations structurelles envers les femmes.** Sans faire une liste exhaustive, rappelons que les femmes rencontrent plus d'obstacles pour avoir accès à des postes à responsabilité et de pouvoir, et qu'elles ont des difficultés à trouver leur place dans des emplois dits traditionnellement masculins. Même si parfois les lesbiennes peuvent être mieux tolérées dans des emplois traditionnellement masculins, néanmoins elles n'y sont pas présentes en nombre. Tout comme les femmes hétérosexuelles, elles n'y trouvent pas leur place.

- **Les discriminations sexistes envers les femmes.** De même que pour les femmes hétérosexuelles, elles sont la cible de blagues sexistes. Lorsqu'elles connaissent la maternité, elles sont aussi exclues du travail. On accorde une moindre valeur à leur travail parce qu'elles sont femmes ; la valeur des travailleuses femmes est estimée moindre que celle des hommes pour des postes similaires. Elles peuvent aussi être accusées de promotion canapé quand elles réussissent, leurs compétences ne sont pas reconnues.

- **Les rapports sexualisés.** Les rapports hommes/femmes sont codifiés et sexualisés, ce sont ces rapports qui rendent possible et expliquent le harcèlement sexuel au travail, notamment. Les lesbiennes tendent à échapper à ces rapports, néanmoins elles s'y voient réinscrites très rapidement pour finir par ne plus être que sexualité. Les femmes hétérosexuelles et les lesbiennes sont ici avant tout des femmes, avant même d'être considérées comme des professionnelles dans leur travail. Elles sont réduites à leur sexe. Les discriminations ne prennent pas toujours les mêmes formes selon qu'elles viennent d'hommes ou de femmes. Ainsi, les hommes vont plus facilement sexualiser les lesbiennes, et les femmes s'en méfier. Julie (architecte d'intérieur dans un bureau d'études) témoigne :

« ce que j'ai appris et trouvé vraiment dégoûtant, c'est que le gérant a pris à part dans son bureau toutes les femmes qui ont été embauchées et leur a dit très clairement « il faut vous méfier de cette personne, elle est lesbienne ! Donc s'il y a un problème venez me voir, faites attention », et plus d'une personne m'a rapporté ça. Tout ce qu'ils ont pu dire dans mon dos, je ne le saurai jamais précisément ».

Ainsi, si les femmes participent et peuvent être responsables de discriminations envers les lesbiennes, il est important de noter le rôle des hommes dans ces processus. Si les lesbiennes tendent à échapper à l'appropriation sexuelle des hommes et à montrer une autonomie sexuelle vis-à-vis des hommes, ceux-ci placent alors les discriminations très facilement sur le registre sexuel. Ils resexualisent les lesbiennes, instaurent un mode de relation où ils rappellent les normes hétérosociales. Des phrases de ce type participent de ce processus :

« au fait, ma femme fréquente beaucoup de femmes, est-ce que je dois m'inquiéter ? ». [...] « alors, laquelle de vous deux fait l'homme ? », « alors

Elles ne sont pas ici considérées comme des personnes à part entière, mais réduites à une image sexualisée.

Ces discours sexualisés associés à un outing auprès des collègues femmes, conduisent à une absence de solidarité des femmes hétérosexuelles envers les lesbiennes, voire à une méfiance. Elles se désolidarisent de cette image négative qui est à rejeter et à laquelle elles ne doivent pas s'associer. Cette image négative sert de repoussoir et renforce la naturalité de l'hétérosexualité. Ces discriminations ont pour fonction de réaffirmer les normes : ce qui est acceptable ou désirable et ce qui ne l'est pas. Les femmes hétérosexuelles ne perçoivent pas que ces discriminations ont pour conséquence de les enfermer toujours un peu plus dans des normes imposées, où l'hétérosexualité est difficile à questionner parce qu'elle apparaît alors comme naturelle et allant de soi. **Ces processus hétérosexistes et lesbophobes tendent à désolidariser les femmes et les lesbiennes**, alors qu'elles vivent des discriminations qui les enferment dans le même système, qui les maintiennent dans une position de dominées socialement et collectivement.

Ces discriminations et violences ont pour objectif de réaffirmer les normes hétérosociales, de maintenir le système en place et de contrôler celles qui tendraient de déroger aux normes. Le rappel des normes hétérosociales par le « qui fait l'homme ? qui fait la femme ? » n'est qu'une transposition des normes hétérosociales au vécu des lesbiennes ; en somme, un moyen de redire la norme. Notons aussi que la lesbophobie et l'hétérosexisme prennent différentes formes et varient selon les milieux de travail. Ils poursuivent néanmoins les mêmes objectifs. Ils sont des outils de contrôle des femmes et des lesbiennes, visent à rappeler à l'ordre celles qui tendraient à déroger aux normes hétérosociales. En somme, l'hétérosexisme et la lesbophobie servent à réaffirmer ce qu'est la bonne sexualité et le bon genre, les normes dominantes. La lesbophobie joue le rôle de stigmat : tu dois être hétérosexuelle ou tu ne seras pas ! Ces discriminations sont là pour rappeler aux lesbiennes qu'elles transgressent le modèle hétérosexuel, et que ce n'est pas acceptable. La lesbophobie est utilisée pour réaffirmer et montrer du doigt ce qu'est la norme de genre dans un système hétérosocial. Elle traduit la peur et la haine envers les lesbiennes parce qu'elles transgressent les rôles féminin/masculin, sont indépendantes des hommes sexuellement, et en partie économiquement. C'est ici que nous pouvons dire qu'elle se révèle être ainsi une discrimination selon le genre (Coordination lesbienne nationale, 2000). Déroger à ces normes, conduit inévitablement à des rappels à l'ordre.

Si les lesbiennes ne veulent pas subir de discriminations, elles doivent montrer le plus possible de signes de normalité. Nous pouvons aussi relever dans les entretiens le fait que, plus certaines lesbiennes montrent des signes de normalité (PACS, naissance d'un enfant...), moins elles vivent des discriminations lesbophobes ; mais ces signes d'hétéronormalité peuvent ouvrir à des discriminations sexistes (exclusion du marché de l'emploi pour les mères).

La lesbophobie s'intègre à la construction de nos catégories de pensée concernant les genres, les rapports entre hommes et femmes. Celles qui ne sont pas lesbiennes peuvent subir les mêmes discriminations : les transgressions de genre sont mal acceptées : les femmes masculines, qu'elles soient ou non lesbiennes, seront stigmatisées de la sorte. En effet, une femme hétérosexuelle peut être victime de lesbophobie, comme ce fut le cas pour une participante à l'étude. Ainsi, la lesbophobie dépasse l'orientation sexuelle - elle concerne les transgressions de genre.

L'hétérosexisme et la lesbophobie sont un soutien au système hiérarchique entre les sexes. Bien souvent, on dit qu'il existe deux sexes « naturels » distincts et que, de ce fait, se seraient organisés des rapports hiérarchiques et de domination. Dans une approche des rapports sociaux de sexe, on dit que la hiérarchie précède et construit la différence des sexes. Les catégories de sexes sont alors des constructions sociales et non des constructions naturelles. Comme le dit Christine Delphy : s'il n'y avait pas d'oppression, les catégories de

sexes n'existeraient pas¹⁰. Cela rejoint la célèbre phrase de Simone de Beauvoir « on ne naît pas femme, on le devient ».

Partant de là, comment un tel système hiérarchique peut-il maintenir l'illusion d'une naturalité entre les sexes ? **La lesbophobie aurait pour fonction de renforcer la naturalité des catégories de sexes, donc du système hiérarchique.** La lesbophobie ici permet de dire ce que doit être une 'vraie' femme et une 'bonne' sexualité.

Lors de l'entrevue de groupe n°2, ces analyses ont été abordées par les participantes en fin d'entretien :

Sophie (médecin) :

« Il y a une petite part de jalousie du fait que les homosexuels échapperaient à la contrainte sociale que représente l'hétéronormativité : ils s'amusent, ne prennent pas la responsabilité d'être mariés, d'avoir un enfant. Effectivement une fois qu'on a intégré qu'il fallait être hétérosexuel, tout ce qui évoque cette transgression fait peur. Un mélange de peur, de fascination, de dégoût. [...] Je crois que lorsque les êtres humains intègrent quelque chose de très fort comme la loi, la transgression génère du dégoût. J'ai un ami juif non croyant, il a intégré que le jambon n'était pas bon et il ressent du dégoût, c'est intégré. Face à la sexualité, c'est pareil je pense ».

Dominique (professeur de français) :

« on peut l'expliquer aussi dans la difficulté à l'accepter soi-même, le temps qu'on y met, alors on peut mesurer ce que ça peut être pour les autres, tellement on a été façonné sur un mode hétérosexuel ».

Sophie (médecin) :

« il n'y a pas si longtemps, quand j'étais petite, on disait que les noirs sentaient mauvais, qu'ils étaient sales... [...] »

Sonia (ouvrière) :

« Dans les rapports entre les hommes et les femmes il y a un important rapport de séduction, les lesbiennes cassent ce système-là. Non seulement, elles ne le font pas, mais en plus elles le refusent ».

Sophie (médecin) :

« Elles représentent les femmes qui vivent sans homme. Même dans l'homoparentalité, les femmes qui élèvent leurs enfants sans hommes. Donc qui remettent en cause... [tout le monde acquiesce et parle en même temps] ».

¹⁰ « Si les femmes deviennent égales aux hommes, les hommes ne seraient plus les égaux d'eux-mêmes (elle démontre ici que la hiérarchie préexiste). Donc les femmes ne ressembleraient pas à ce que les hommes ont cessé d'être ; puisque c'est la société qui crée la différence et par là crée les catégories hommes/femmes. Donc, si on atteignait l'égalité, il n'y aurait plus de masculinité car il n'y aurait plus de détermination et donc plus de féminité.

Autrement dit, si le féminin et le masculin existent, c'est parce que l'un existe en rapport à l'autre. Si l'on arrivait à dépasser les catégories de la bipartition et de la bicatégorisation, il n'y aurait plus de masculinité et de féminité, cela n'aurait plus de sens de parler en ces termes. Donc, s'il n'y a plus de hiérarchie de domination dans les rapports sociaux de sexe, il n'y a plus de masculinité ni de féminité. Les femmes ne se feraient pas assimiler aux modèles des hommes dans leur combat pour l'égalité parce que les femmes et les hommes n'existeraient plus, ils seraient devenus autres.

Dominique (professeur de français) :

« il y a une lutte de pouvoir quelque part. À partir du moment où la morale judéo-chrétienne et où la société s'est installée autour de cette morale, on a vu l'hétérosexualité apparaître comme seul et unique modèle. Dans l'Antiquité c'était différent. [...] Une sexualité entre femmes, c'est une remise en cause de la société avec une dominance masculine. La hiérarchie est construite ainsi. [...] »

Louise (informaticienne) :

« on passe à côté de toute une institution qui est censée être obligatoire. En plus, ça pourrait donner des idées aux autres ».

On pourra noter la lucidité face à la réalité vécue et la richesse des analyses.

b. Discriminations et violences multiples (famille, voisinage, couple...)

Par ailleurs, il ressort très nettement des témoignages que les discriminations au travail sont à analyser en perspective avec les discriminations vécues dans les autres sphères de la vie (la famille, le voisinage, le réseau amical, le logement...). Nous pouvons voir que, couplées aux discriminations vécues dans d'autres sphères de la vie, ces discriminations concourent à réaffirmer les normes hétérosociales et à maintenir le système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes. Les discriminations vécues au travail font très souvent écho à celles vécues par ailleurs. L'ensemble fabrique un tout qui poursuit un même but. Ce sont ces parcours de violences et discriminations qui vont expliquer aussi les conséquences que les lesbiennes vivent ou ont vécu. Être et se vivre lesbienne devient, au cumul des violences et des discriminations, plus difficile.

Quasiment toutes les personnes ayant témoigné dans cette étude font état de discriminations ailleurs. **Céline** (ingénieur d'étude) résume bien ici le poids de l'invisibilité et des discriminations :

« sur les conséquences de la lesbophobie au travail, je pense qu'il y a d'une part les conséquences du harcèlement moral, il y a des gens qui en meurent tous les jours, et en plus celles de l'homophobie. Quelqu'un se trouve discriminé au travail parce qu'il est homosexuel, parce que c'est venu à se savoir, ne peut pas décrocher son téléphone et dire « papa, maman, on me harcèle au travail parce que je suis homosexuelle, franchement c'est trop lourd », ou à ses amis et leur dire, parce que sa famille ou ses ami.es ne savent pas qu'il est homosexuel, là c'est du harcèlement moral puissance 10 ! C'est l'isolement total, et je pense qu'effectivement pour se sortir de ça quand tu es seul, c'est terrible ».

Stéphanie qui travaillait en grande distribution, rapporte des discriminations et violences durant l'enfance. Elle a vécu des violences physiques de la part de garçons de manière régulière dès le collège :

« à l'école, déjà là, j'avais commencé à subir. On m'attendait à la sortie, on me cassait la figure, on me donnait des coups de poing, on me jetait des cailloux. Je courais souvent pour rentrer chez moi. S'ils me rattrapaient, je me cachais, j'attendais que ça passe, qu'ils me tapent, et après quand ils en avaient assez, je pouvais rentrer ».

Les violences prennent des formes différentes : des insultes (« sale gouine ») aux menaces et tentatives de mort :

« Je me rappelle aussi d'une autre situation dans un autre collège privé. Un garçon savait que j'étais homosexuelle, il s'amusait avec un revolver, qui comportait une vraie balle. Tous les matins, il s'amusait à la roulette russe sur mon crâne, chaque fois, j'étais miraculée »,

en passant par des violences à caractère sexuel :

« une fois, il m'a coincée entre quatre murs, près des toilettes, m'a pris de force, m'a embrassée, je n'arrivais pas à le repousser, il y avait plein d'autres personnes autour, quand je l'ai repoussé et qu'il est parti je n'ai fait que vomir. Ma première réaction, ça a été de VOMIR ».

À l'âge adulte, les violences continuent et elle est victime de violences conjugales par l'une de ses partenaires. Etre et se vivre lesbienne devient, au cumul des violences et des discriminations, plus difficile. Nous approfondirons ce point ultérieurement dans les conséquences rencontrées et nous verrons que la construction de l'identité lesbienne est d'autant mise à mal que l'on a connu de multiples discriminations.

Déborah (travaille dans la sécurité d'un aéroport) expose aussi les liens avec les discriminations vécues dans la famille :

« Mes parents chaque fois qu'ils venaient, je changeais la décoration, c'était vraiment toute une organisation. J'avais un ami qui est acteur, donc il me servait de copain. [...] Ça m'a renvoyé à tout le temps être jugée par rapport à ce qu'on fait, ce qu'on est. Il faut laisser respirer les gens. Ça m'a vraiment fait penser à mes parents. Et là c'est pire parce que ce n'est pas la famille, la famille c'est la famille, il y a toujours quelque chose qui ne va pas dans la famille. Un lieu de travail, on est tous là pour gagner sa vie. Juger les autres, on se croirait à l'école. Ce n'est peut-être pas normal d'être homosexuelle mais moi je l'accepte. Ça commence à rentrer dans les mœurs, pour mes parents « tu ne vas avoir que des soucis », ils n'ont pas tort, il y a beaucoup de discriminations ».

Lorsqu'il y a des discriminations vécues au travail, cela peut être d'autant plus dur lorsqu'on a un vécu des discriminations de ce type au niveau familial et qu'elles font écho.

Sonia (ouvrière en usine au moment des discriminations) s'est retrouvée projetée des années en arrière. Elle se trouve à nouveau à se poser les questions suivantes :

« est-ce que j'en parle ? Est-ce que je lui présente mon amie ? Est-ce que je mets au féminin ou au masculin ? Est-ce que j'essaie de trouver un pronom neutre ? ».

Ce qu'elle a dû gérer dans la famille, elle se retrouve à le gérer dans le milieu du travail. Sonia a vécu, simultanément au travail, des discriminations dans le voisinage. Son voisin l'insultait, elle ainsi que sa compagne, et proférait des menaces de mort, suivies de dégradation de voitures :

« C'est horrible parce qu'en plus, c'était une négation des deux côtés : celui du travail parce qu'il n'y avait aucune reconnaissance, et au niveau du voisinage, le propriétaire au dessus. Il savait que je faisais les 2/8. Quand j'étais là, il se mettait à la fenêtre et criait « les deux gouines au-dessous, les salopes ».

Les discriminations multiples, c'est tout un équilibre qui est perturbé :

« J'avais l'impression de n'être plus personne. [...] j'ai grandi dans un milieu très homophobe et mon parcours a fait que je me suis fait mettre à la porte de chez moi parce que j'étais lesbienne, mais de toute façon j'étais lesbienne. Il y a eu des visions très négatives, mais je l'étais, je n'avais pas le choix ».

Audrey qui travaille dans une entreprise gay vit des discriminations dans la famille :

« Il y a un grand déni de ma sexualité, je me suis pris des gifles : « tu es anormale, qu'est-ce que tu as fait ? ». Mon père, m'a dit un jour explicitement « je veux que tu arrêtes de me parler de ta vie professionnelle et de ta vie privée ». « Mais je parle de quoi alors ? ». « Ta vie ne se réduit pas à ça, tu peux parler du reste ». « Ok d'accord, alors tu ne me parles plus jamais de ta famille, ni de ton travail. De quoi on va parler maintenant ? ». On a évidemment des conversations assez creuses, il me reproche de ne rien lui dire mais en même temps... ».

Nous allons le voir dans la prochaine partie, une multitude de discriminations fragilise la construction de l'identité lesbienne :

« des fois je me dis « j'en ai marre de tout ça, je vais prendre un mari, je vais me marier », mais c'est dit à la légère, et parce que ça me fatigue, il faut toujours énormément d'énergie pour essayer de s'affirmer. Le plus difficile, c'est la confiance en soi, être à chaque fois remise en question par les autres... heureusement j'ai un cercle d'amies très proches qui sont plus queer, et je me sens vraiment soutenue. On a plutôt tendance à porter tout ça en dérision ».

Si nous ne retranscrivons pas tous les témoignages, nous notons ici que ces multi-discriminations commencent durant l'enfance (famille, école, pairs), et perdurent à l'âge adulte (couple, voisinage, travail, etc.). Fred, trans'pansexuel a vécu simultanément les discriminations au travail et une relation conjugale violente. Les deux ont eu un impact important sur son apprentissage :

« Avec mon ex, qui était super tendu, une relation très difficile, je n'arrivais plus à gérer mon travail, et quand je rentrais, je n'arrivais plus à faire la différence. Ça avait un impact sur moi ».

Regardons maintenant comment ces discriminations se traduisent en terme de conséquences sur la construction de l'identité lesbienne, de la santé et du travail.

7. Les conséquences sur le plan identitaire, de la santé et du travail

Ces discriminations et violences ne sont pas sans conséquence. Ces manifestations ont des conséquences sur le plan identitaire, de la santé et sur le plan de travail. Retrouvons ici celles qui ont témoigné lors des entretiens individuels.

a. Sur le plan de la construction de l'identité lesbienne

La satisfaction au travail a des répercussions sur les autres aspects de la vie et inversement (Van Wormer and al, 2000 : 93). Ainsi, évoluer quotidiennement dans un environnement de travail lesbophobe et hétérosexiste, a des conséquences sur l'ensemble de sa vie.

La lesbophobie et l'hétérosexisme au travail ont, à la fois, pour forme et conséquence l'invisibilité des lesbiennes. Celle-ci a pour effet de nier l'identité lesbienne, en somme, une grande partie de l'identité de la personne. Elle peut ainsi conduire à développer une certaine forme de lesbophobie intériorisée qui se traduit par le fait que les lesbiennes ont tendance à développer une image de soi négative. Ces incidences sur le plan identitaire ont aussi des conséquences directes sur le plan de la santé mentale : dépression, tentative de suicide, perte de confiance en soi, baisse de l'estime de soi...

Nous avons posé l'hypothèse que les discriminations et violences directes pouvaient avoir des répercussions sur la construction de l'identité lesbienne. Comme les conséquences sur le plan identitaire ont été peu renseignées par les études existantes, l'enjeu de cette étude a été de les étudier plus en profondeur.

1. Plus les discriminations sont vécues dans plusieurs sphères de vie, plus les remises en question identitaires sont fortes et profondes. Et plus les personnes sont isolées du réseau lesbien, face à une absence de modèles positifs, plus les effets de ces discriminations seront profondes.

Stéphanie, employée en grande distribution, rapporte des incidences importantes et dramatiques sur la construction de l'identité sexuelle. Elle est passée d'une fierté lesbienne à une honte traduite sur différents plans :

- Ne plus dire qu'elle est lesbienne.
- Absence de codes lesbiens (elle a enlevé toutes les cartes postales et affiches lesbiennes chez elle) : « *c'est vrai que du jour au lendemain dans mon appartement, il fallait chercher pour savoir si c'était l'appartement d'une hétérosexuelle ou d'une lesbienne, on ne voyait pas la différence* ».
- Difficulté à entrer en relation amoureuse.

Notons toutefois que ces discriminations se sont ajoutées aux discriminations et violences qu'elle vivait dans sa relation amoureuse. Les deux sont imbriquées. Sa compagne ne voulait pas que leur relation soit connue.

Les discriminations qu'elle décrit, ont pour objectif clair de renforcer les normes hétérosociales :

« Pour ma part, j'ai ressenti beaucoup de souffrance. Le fait d'assumer et de vivre pleinement en essayant d'être moi-même. Beaucoup de souffrance à

diverses époques de ma vie. Quand tu es lesbienne, que tu t'en rends compte, quand tu es jeune, ce n'est pas évident à vivre, et après voir comment tu peux t'épanouir comme ça, en sachant qu'il n'y a rien autour de toi qui t'aides par rapport à cette situation. C'est très difficile. C'est une souffrance, tu commences à avoir honte de ce que tu es... peut-être que j'ai encore une part de moi, je ne vais pas dire que j'ai encore honte aujourd'hui d'être lesbienne, mais. [...] Je pense que, même si je rencontrais une femme qui me plaît, que j'ai des sentiments pour elle et que ce serait réciproque, je pense que j'aurais du mal à m'ouvrir à elle et à m'afficher pleinement. J'ai trop souffert, c'est le mot. Je pense que ça m'a marquée, ce sont des traumatismes, j'ai gardé des séquelles. C'est clair, j'ai peur de l'amour. J'ai peur de ressentir ce que je ressens ou ce que je vais ressentir, vis-à-vis d'une personne ou d'une autre ».

Elle relie ceci très clairement aux diverses discriminations et violences qu'elle a vécues :

« c'est un tout, c'est quelque chose qui m'a marquée, très dur à vivre. Après tu perds tes repères par rapport à ton identité, ce que tu es, ta vie. Tu te dis, c'est une lutte entre le bien et le mal. Ça va loin, ça te déstabilise ».

Ainsi, ces discriminations ont pour conséquence d'empêcher les relations amoureuses entre femmes :

« *[Intervieweuse]* Et tu disais que ça avait des conséquences sur le fait de te projeter avec une autre personne ?

Oui, j'ai peur. J'ai très peur, je suis terrorisée. Du fait aussi qu'avec mon ex-femme ça ne s'est pas bien passé, il y a eu des violences. Je pense que je suis une traumatisée de l'amour. [...] C'est clair que ça traumatise, ça laisse des cicatrices à vie.

[Intervieweuse] Tu veux dire que tu as moins confiance avec le fait d'être lesbienne, tu ne sais plus comment te comporter en tant que lesbienne ?

On perd notre identité ! Après, quand tu vois une femme qui te plaît, qui te fait ressentir des choses, tu te remets en question, j'appelle ça avoir des moments de faiblesse parce que c'est hormonal, c'est dans mon cœur, c'est dans mes tripes. Et ça m'est arrivé plus d'une fois de culpabiliser de ressentir ce que je ressentais parce que... je ne sais pas, je ne peux même pas l'expliquer... Tu perds tes repères, tu n'es plus dans ton être, des fois tu te dis « bon je ne suis pas forcément lesbienne » puis en fin de compte, si. Oui je suis lesbienne, j'aime les femmes (rires), c'est dans mon cœur, c'est dans mes tripes, c'est dans mes hormones, c'est comme ça. Ce n'est pas que je veuille l'être à tout prix, c'est dans mon être. Et ça me fait peur ».

Les conséquences les plus importantes pour elle, reposent sur son identité lesbienne :

« Cette souffrance, cette peur, qui revient. De culpabiliser... C'est... d'avoir honte, de te dire tu n'es pas bien ! Tu es comme ça, tu n'es pas bien ! Ça marque. Tu te culpabilises ».

Déborah qui travaille dans la sécurité d'un aéroport, connaît les mêmes interrogations et difficultés. Elle aussi a vécu des discriminations dans l'enfance au niveau familial :

« Ça m'a blessée au niveau personnel, parce qu'ils ont porté un jugement sur ma sexualité, c'est ça qui m'a blessée ».

Ces discriminations et violences ont pour conséquence très nette de les amener à réinterroger leur sexualité :

« Ça a joué, non dans le sens où je suis devenue hétérosexuelle, à un moment donné j'y avais pensé, mais parce que je n'assumais pas. Au niveau familial non plus, en raison du statut de mes parents. Par rapport à l'image, ça m'a travaillée dans le sens où j'étais plus renfermée sur moi-même ».

Le doute apparaît alors très vite :

« Ça m'a interrogée sur ma sexualité, sur ma vie privée. C'était même vouloir rester seule, laisser mon amie un petit moment, même si elle n'était pas en cause. C'était difficile pour moi, je ne pouvais pas la laisser, ça n'allait pas forcément changer quelque chose au travail, que je couche avec elle ou pas, c'était déjà problématique. Mais je ne sais pas pourquoi ça m'est venu, elle n'était pourtant pas en cause, elle l'assumait. Le mal était fait à mon travail, et que je sorte avec elle n'allait rien changer, parce qu'ils le savaient déjà ».

L'existence d'une image lesbienne négative a pour effet d'amener les lesbiennes, qui intériorisent cette image, à mettre en doute ou rejeter leur orientation sexuelle.

Vivre des discriminations au travail l'a renvoyée à son enfance :

« En fait je me suis retrouvée dans la même situation qu'il y a 10 ans, parce que j'ai mis 10 ans pour le dire à mes parents. [...] Je n'allais pas bien, je me sentais coupable en fait de ce que j'étais. J'ai évolué, je sais ce que je veux, c'est pour ça que j'ai mis 10 ans à le dire à mes parents ».

Même avec une identité affirmée, le cumul et l'intensité des discriminations et violences vécues, fragilise cette identité. Plusieurs ont témoigné dans ce sens :

« On ne se rend pas compte sur le coup, « oh ce n'est rien », mais quand ça s'accumule ».

Sonia qui a travaillé en usine, fait un récit similaire. Elle a vécu des discriminations familiales et de voisinage au même moment :

« Il y a des moments où tu te dis que tu devrais être hétérosexuelle ! Tu te dis « ça aurait été tellement plus simple si tu avais été hétérosexuelle », enfin, moi je me le suis dit. Être avec un homme aurait été tellement plus simple. En plus, à ce moment-là, avec mon amie de l'époque, on ne fréquentait pas de lesbiennes, donc on n'avait pas un réseau qui permettait de le dire, on était assez sauvages. Et les ami.es hétérosexuels étaient incapables de nous soutenir par rapport à ça. Ça représentait un gros manque, parce que tu te renfermes sur toi même, tu ne peux pas en parler parce que c'est quelque chose de très intime, de très personnel, et de très important. En face il y a des personnes qui se disent : c'est juste sexuel, mais elles ne voient pas le côté très important, et il y a celles que ça gêne un peu ».

Les discriminations vécues ont pour conséquence de développer une image de son orientation sexuelle et de soi négative :

« Ça te renvoie à l'idée que ça ne t'amène que des ennuis. Ça te renvoie au fait que tu es marginale, que tu n'es pas dans la majorité, que quelque part, la majorité a raison. Ça te donne une vision complètement déformée ».

L'effet est sans appel, les représentations sont déformées et le regard sur soi difficile.

Les discriminations réaffirment ainsi la norme :

« Après ce n'est pas possible d'être lesbienne », pas forcément devenir hétérosexuelle mais effectivement se dire « je n'aurai plus de sexualité », j'en connais qui sont bloquées par rapport à ça. J'ai croisé une femme qui s'était séparée de son ex, en fait, son ex l'avait quittée parce qu'au travail ça s'est su qu'elle était lesbienne, et ça s'est tellement mal passé, elle a été insultée, que du coup elle a rompu, et après elle est sortie avec un homme ! Il y avait un mal être dans la relation avec son copain, forcément, elle en était incapable. Cette femme me le disait « même sexuellement, ce n'est pas possible d'être tendre ».

Les discriminations au travail ont eu des incidences importantes dans la relation de Sonia avec son amie :

« je lui ai reproché de ne pas faire grand chose, de ne pas avoir de soutien, je pense que ça a été difficile, puis j'ai fait une dépression pendant un moment, ce n'est pas évident de vivre avec quelqu'un de dépressif. On a déménagé pour x raisons, et notre relation petit à petit s'est détériorée. Après j'ai remonté la pente, mais je n'avais plus envie d'une relation avec elle, j'avais envie d'avoir un entourage lesbien, envie de rencontrer d'autres lesbiennes, j'ai pu remonter ».

Face à l'image lesbienne négative, Sonia note **le besoin viscéral qu'elle a d'avoir accès à des modèles lesbiens positifs**. Loin de l'idée du ghetto, le milieu lesbienne montre ici sa première fonction de socialisation positive en créant et proposant des modèles positifs qui contrebalancent les représentations lesbophobes :

« j'avais envie de sortir de ce réseau hétérosexuel où on était et de voir des personnes qui pouvaient me comprendre. J'ai suivi une thérapie, ça m'a permis de comprendre que j'avais besoin aussi d'échanger sur ce sujet. Voir d'autres lesbiennes qui avaient vécu la même chose que moi, ou voir que d'autres lesbiennes s'assumaient a été déterminant pour moi. Voir des personnes plus âgées ou plus jeunes qui s'assument, qui sont heureuses en tant que lesbiennes, j'en avais besoin. La fierté que certaines montrent, ça fait un bien fou. Tu te dis « je ne suis pas toute seule » déjà, tu n'es pas seule au monde, ce n'est pas anormal, certaines l'assument, ce n'est pas sale. Quand on est isolée, on n'est que dans le stéréotype, on te renvoie sans cesse tout le négatif ».

Très clairement, ces discriminations ont pour fonction de réaffirmer les normes hétérosociales :

« Si tu n'as pas de bonnes fondations, c'est dur d'accepter de ne pas pouvoir vivre son homosexualité en raison de tout ce travail de l'entourage, familial, professionnel, etc. Une construction qui fait que c'est difficile. Intégrer le fait que ce ne soit pas bien, sale, pas normal ».

Un vrai travail de sape.

Nathalie, policière est passée par là aussi :

« Cette période là où je ne m'affirmais pas, je n'étais pas en couple, je sortais d'une relation qui avait duré 5 ans, je n'étais plus en couple, j'avais du mal à

me remettre de cette relation, donc de me retrouver célibataire, dans un nouveau métier, c'est arrivé au moment où je rentrais dans la police, avec une nouvelle façon de me comporter puisque je me cachais. Et comme je n'avais que des collègues masculins qui me couraient après, que je me cachais pour ne pas entrer dans cette espèce de rapports... que suite à ma relation je n'avais plus trop d'ami.es, elle m'avait isolée de tous mes ami.es, c'est vrai que je me suis retrouvée un peu seule dans cette espèce de carcan. Et là, je me suis dit « pourquoi je n'y arriverais pas avec les hommes ! ». J'ai réessayé. Ça n'a décidément pas marché (rires). Vraiment pas ».

Le doute est aussi très vite arrivé :

« J'ai eu un doute sur la question de savoir si j'étais bisexuelle. En fait, cette question, je ne me l'étais pas posée. J'avais vu qu'avec les hommes ça ne marchait pas, je n'étais pas revenue sur la question des hommes. Voilà je me suis posée la question de la bisexualité à ce moment là ».

Dans un tel contexte, où seule l'hétérosexualité est la norme, la construction de son identité sexuelle est semée de doute.

Enfin **Sandrine**, enseignante à l'université, a développé une façon différente de vivre son orientation sexuelle, qui est celle de ne pas se définir en réaction aux préjugés des autres. Elle ne se définit pas parce qu'elle ne veut pas être définie par les autres :

« le premier mot homosexuel est issu de la psychiatrie, donc je le réfute, et lesbienne est issue de l'idéologie dans laquelle je ne me reconnais pas. Mais dans tous les cas, c'est le mot qui a son importance dans leur bouche puisqu'ils ne savent même pas ce qu'ils disent. Je ne peux pas utiliser un vocabulaire qui ne m'intéresse pas. Par contre dans leur bouche, ce n'est pas tellement le mot, c'est ce qu'ils mettent derrière, les intonations, les moqueries, et les questionnements. Parce que, comme je ne suis pas trop laide, c'est systématiquement « ah, quel gâchis ! », « ah, tu as été mal baisée », « ah présente-moi ta copine », c'est toujours très sexuel ».

Il y a plusieurs années déjà, elle a :

« décidé de trouver un garçon. J'avais décidé que le premier garçon sympathique et pas trop moche que je rencontrerais, j'essaierais de construire une relation avec lui. J'avais programmé deux week-ends précis, le premier week-end je n'en ai pas rencontré, le deuxième, j'ai rencontré un garçon assez traditionnel qui me convenait assez. Voilà. J'ai toujours... voulu jouer avec les filles plutôt qu'avec les garçons ».

2. Au contraire, celles qui ont découvert leur lesbianisme à l'âge adulte, et qui font l'apprentissage des codes lesbiens dans le milieu lesbien sont fortes de ces découvertes et semblent moins atteintes par les discriminations sur le plan de leur identité sexuelle. Nous pouvons noter que c'est un parcours dans les discriminations et violences lesbophobes qui amène à réinterroger l'identité sexuelle.

En effet, **Solange** qui travaille en grande distribution, et a vécu les mêmes discriminations que **Stéphanie**, vit complètement différemment ces discriminations. Ça ne l'a pas amenée à réinterroger son orientation sexuelle bien que ce soit au début de ses premières relations avec des femmes :

« Non, du tout. En fait j'ai pris la route et je la suis depuis, je ne me suis jamais remise en question vis-à-vis de mon orientation. J'avais enfin trouvé le milieu dans lequel je me sentais bien. Je n'étais pas mise de côté sous prétexte que, j'ai toujours été acceptée telle que j'étais. J'arrivais, quelle que soit ma tenue, mon état de fatigue, peu importait, c'est le seul milieu où on ne m'a jamais fait de reproche sur ce que j'étais. Alors que chez les hétérosexuels, c'est quelque chose d'épouvantable. Tu n'es pas habillée comme il faut ou tu as quelque chose de travers, c'est très mal accepté, mal accueilli, « tu fais la tête ! », « non je suis fatiguée », « mais non » ».

Une femme, ça ne fait pas la tête, les attitudes attendues des femmes sont sans cesse réaffirmées. Celles qui se disent lesbiennes depuis peu, gagnent tellement à vivre cette vie, que les discriminations ne les touchent pas comme les autres qui ont un passé de discrimination :

« j'ai trouvé un endroit où on ne me regarde pas pour ce que je ne suis pas ».

Elle note toutefois que ces discriminations ont aussi pour fonction de rendre invisibles les lesbiennes :

« Je dirais à titre personnel que si c'était à refaire, j'hésiterais à le faire. À redire et à avouer ouvertement. Laisser planer le doute. Parce que par moment c'est infernal, c'est infernal... ».

Marion, assistante dans une grande entreprise, fait le même récit. Depuis 2006, elle se vit en tant que lesbienne, elle a appelé la ligne Azur afin de :

« comprendre ce qui m'arrivait. On m'a dit que ça arrivait à d'autres personnes, ça m'a rassurée. Enfin ma façon de vivre a changé. Je suis vraiment dans la communauté... ».

Elle ne connaît pas le doute sur son orientation sexuelle :

« Des doutes non. Par contre, j'ai pensé que je ne l'avais pas fait exprès. Ce n'est pas de ma faute si je suis comme ça. Mais des doutes non. Moi je suis bien, je suis heureuse aujourd'hui, on m'a volé 40 ans de ma vie, la société, la famille, la religion.... Je veux dire que j'étais mal dans ma peau mais je ne savais pas pourquoi. Aujourd'hui, je vais bien, intérieurement. Mais c'est difficile à vivre. Il me manque une partie de mon histoire. J'ai cette impression... ».

Les conséquences se sont portées ailleurs comme nous le verrons :

« Je veux dire que j'ai eu l'impression de basculer du jour au lendemain en enfer, mais pas par rapport à mon identité. C'est de voir la haine et la méchanceté des gens. Avant je me demandais comment un homme comme Hitler avait pu exister, maintenant je ne me pose plus la question, parce que quand on voit ça, on comprend tout le reste. C'est quelque chose de terrible. »

3. La prise de conscience de la place qui est attribuée.

Ces discriminations ont aussi pour conséquence de faire prendre conscience, à celles qui ne le sauraient pas encore, de la place qui est attribuée aux lesbiennes. Pour Chantal, ingénieure, c'est l'heure des désillusions. Elle prend conscience de la place qui lui

est attribuée dans la société et dans laquelle on la contraint. Militante auprès des lesbiennes et sensible aux discriminations sexistes, elle vit des discriminations très fortes au travail. Cette intensité lui fait prendre conscience de la place qui lui est attribuée en tant que lesbienne dans cette société. Elle dit qu'en tant que lesbienne, elle ne peut pas aspirer aux mêmes choses que les hétérosexuel.les :

« C'est très clair. A un moment donné ou un autre, on paie le fait qu'on est lesbienne. C'est vraiment d'une évidence maintenant, et d'ailleurs c'est lourd. Ma conclusion c'est vraiment que je ne peux pas MOI en tant que lesbienne avoir une vie normale, une vie sans problème, une vie tranquille, je ne peux pas [...] Et pour la première fois de ma vie, il n'y a pas longtemps, je me suis dit, « mais en fait tu te crois française, mais non tu es comme les immigrés, tu es à la marge, tu ne fais pas partie de ce pays, tu es en dehors », c'est vraiment un sentiment très fort. D'être tolérée, voilà ! Nous sommes tolérées ».

4. La crainte de la transphobie.

Si l'hétérosexisme et la lesbophobie sont imbriquées et s'articulent à l'intérieur d'un même système, et que les femmes hétérosexuelles et les lesbiennes font les frais, chacune à leur façon, de ce système, **la transphobie s'intègre aussi dans ce système.**

Fred, charpentière et lesbienne au début des faits, affirme une identité trans'pansexuel :

« Comme j'ai commencé les hormones, ça me paraît compliqué de demander du travail, je suis sûr que je n'en aurais pas. En fait j'en aurais facilement mais après j'aurais à gérer une situation encore plus insidieuse que le sexisme ou la lesbophobie qui est la transphobie. J'ai des seins, je ne suis pas opérée, je n'ai pas l'intention de l'être, je ne vois pas comment je peux gérer ça avec des gens qui sont machos, dans un contexte viriliste. Par contre, je me pose la question de pouvoir trouver du travail avec mon identité transsexuel parce que j'ai des papiers qui ne correspondent pas à ce que je ressemble, ni à la voix que j'ai. ».

Les catégories de genre et de sexualité sont mises à mal, la transphobie est là pour réaffirmer la norme, dans laquelle un Female to Male non opéré, lesbien, enceinte serait une monstruosité ! Les discriminations peuvent redoubler d'intensité, et les craintes sont là :

« La violence ! Pour le coup, je crains la violence. Autant au travail je n'avais pas du tout peur de ça, enfin c'était de la violence, mais de la violence physique, c'est de ça dont j'ai peur qu'ils jouent, qu'ils me mettent à l'épreuve physiquement. Alors qu'au travail, c'était une violence qui pour moi était gérable, du sexisme ordinaire, de la lesbophobie intégrée. Dans la rue, je n'ai pas à tricher avec mon identité puisque tout le monde me prend pour un garçon, on croit que j'ai 15 ans. Je ne sais pas comment ça va se passer si j'arrive sur un chantier, que j'ai l'air d'avoir 15 ans, en fait j'en ai 26, j'ai des seins de femme, je me bande, je ne sais pas comment travailler, comment utiliser mon corps en étant comprimé (rires) ».

5. La lesbophobie : une forme de discrimination envers toutes les femmes.

La lesbophobie concerne l'ensemble des femmes car elle sert à réaffirmer ce que doit être une femme et ce que doit être la sexualité. Des femmes hétérosexuelles peuvent

aussi en faire l'expérience, lorsqu'elles transgressent les genres. **Renée**, hétérosexuelle et gestionnaire, a été victime de lesbophobie :

«ça m'a vexée, ça m'a gênée, ça ne m'a pas fait mal mais ça m'a gênée, parce que tout le monde s'est retourné, me regardait, et je n'aime pas me faire repérer. Je ne le supporte pas ».

Elle a des amies lesbiennes et un ami transexuel, elle n'a pas été renvoyée par elle-même à quelque chose de négatif, mais a été très décontenancée :

« d'abord ça m'a gênée devant tout le monde, j'étais surprise, c'est pour cela que je suis allée me rasseoir »... à sa place.

Elle ressent ensuite de la colère parce qu'on est entré dans son intimité. Elle ne sent pas la nécessité de réaffirmer qu'elle est hétérosexuelle. C'est sa vie privée, elle ne souhaite pas en parler. Elle pense que le dire n'aurait pas empêché les autres de croire l'inverse. Elle n'a aucun problème avec le fait qu'on la pense lesbienne. Notons toutefois que la lesbophobie peut être tournée vers des femmes hétérosexuelles.

L'hétérosexisme et la lesbophobie ont pour objet de rendre les relations amoureuses entre lesbiennes problématiques. En effet, il n'est pas rare qu'en réaction à des discriminations répétitives, l'identité sexuelle soit, si ce n'est remise en question, en tout cas questionnée. En cela, ces discriminations réaffirment la norme : **« Après effectivement, « ce n'est pas possible d'être lesbienne ».** En cela, visibiliser des modèles lesbiens positifs est primordial, afin de contrebalancer les stéréotypes sur lesquels il est impossible de construire son identité lesbienne. Nous l'observons auprès de celles qui découvrent et investissent le milieu lesbien, dont les discriminations vécues au travail sont sans aucune incidence sur leur identité sexuelle.

b. Sur le plan de la santé physique et mentale

Les effets des discriminations sur la santé sont plus étudiés. Si l'on se tourne vers les études réalisées auprès de femmes hétérosexuelles (études plus nombreuses) nous pouvons noter que les conséquences du harcèlement sont diverses. Selon M-J Legault (2001), **le harcèlement moral** porte atteinte à l'intégrité physique et psychologique et à la dignité de la personne harcelée. En ce qui concerne **le harcèlement sexuel**, rappelons qu'il ne traduit pas seulement une agression sexuelle mais qu'il concerne aussi la création d'atmosphère pornographique, les regards désobligeants, les plaisanteries... **Le harcèlement sexiste**, quant à lui, participe à dévaluer les compétences des femmes, source de dépression, d'anxiété, notamment.

Peu de recherches ont étudié les effets des discriminations sur la santé mentale des lesbiennes (Kitzinger, 1991 ; McDermott, 2003). Les effets du harcèlement sur la santé mentale et physique liés à une discrimination de genre sont certainement très proches de ceux vécus par les femmes hétérosexuelles. Les études suggèrent que les lesbiennes décrivent le même stress et insatisfaction au travail que les femmes hétérosexuelles, mais qu'elles connaissent en plus une pression sur la gestion de l'identité lesbienne. Sur ce dernier point, les recherches anglaises parlent d'anxiété, de peur, de colère, d'inconfort, de stress (Albro and Tully, 1979 ; Bradford et al., 1994 ; Sorensen and Roberts, 1997). Les effets de l'hétérosexisme sont la dépression et la détresse psychologique (Ingram and Smith, 2004 ; Waldo, 1999).

Rappelons aussi que la possibilité pour les lesbiennes d'encourir la lesbophobie explique pourquoi elles n'affichent pas leur sexualité au travail. L'invisibilité du lesbianisme au travail agit sur la santé mentale. À partir d'un échantillon de 24 lesbiennes anglaises, McDermott (2006) montre que la peur de l'homophobie peut conduire à se conformer aux normes de genre hétérosexuel (porter une tenue féminine...). L'homophobie est une « forme de punition » des femmes qui dévient des normes hétérosexuelles, et a des effets sur la santé mentale. La régulation de l'hétérosexualité au travail contribue à la production de l'hétérosexualité obligatoire (2006 : 200).

Ainsi, la gestion de l'identité lesbienne crée une tension inhérente, une charge psychologique. Calculer sans cesse les risques dans le travail, s'autosurveiller... ont des conséquences psychologiques. L'évaluation des risques est une stratégie des lesbiennes dans un travail hétérogenre.

Il ressort des entretiens que toutes rapportent des effets sur leur santé. Ces conséquences sont multiples, courantes et souvent très graves. Certaines résultent directement des discriminations et violences lesbophobes et hétérosexistes, d'autres résultent d'une identité sexuelle mise à mal. Lors des entretiens, plusieurs participantes ont été à plusieurs reprises émues, ont pleuré, ou encore exprimé des maux de ventre. Les conséquences sont généralement : dépression, stress, peur, isolement, somatisation, traduction corporelle des discriminations (vomissements, crampes d'estomac, diarrhées, impossibilité de prendre la parole en public...), insomnie, alcoolisme, accident de la route, etc.

Qu'elles soient ouvrières ou cadres, qu'elles aient connu ou non un parcours de discriminations et de violence à divers âges, qu'elles soient isolées ou entourées, qu'elles aient questionné leur orientation sexuelle ou non, les conséquences sur la santé apparaissent assez semblables.

Stéphanie, dans la grande distribution, décrit plusieurs symptômes physiques : *douleurs au ventre, aigreurs d'estomac, difficultés à digérer, faiblesses, pointes au cœur...*

« j'avais des pointes au cœur, il fallait que je me presse en plein milieu de la rue, parce que j'avais mal, ça m'avait mis dans un état pas possible. Et c'est une mauvaise période que j'ai très vite voulu oublier... c'était dur à vivre au quotidien, vraiment. Ça a été une descente aux enfers. ».

Elle ne se sentait pas bien, les effets sur la santé mentale sont allés jusqu'à une **perte totale de repères** qui l'ont conduite à **perdre confiance en elle** :

« Je n'étais pas bien du tout. Très dur et de plus en plus dur jusqu'à la fin. Quand ça s'arrête, tu perds tous tes repères, et après tu te raccroches sur ce que tu es vraiment, tes compétences, tes qualités, tu fais le point, et puis tu redémarras autre chose dans une autre direction, tu as une bouffée euphorique qui te permet de repartir, et de zapper cette mauvaise période ».

Elle souffrait aussi **d'isolement** face à tout cela.

Solange, en grande distribution depuis 28 ans a ressenti plusieurs effets physiques : **fatigue importante, accentuation de ses problèmes physiques** (maux de dos, asthme, thyroïde...) :

« Tout est ressorti, je faisais des crises d'asthme sans aucune raison. C'étaient des problèmes de dos, je n'arrivais plus à me lever, je sortais du lit, j'étais coincée. En fait, tout le stress est passé dans mon dos. C'est laborieux le matin, tu n'as plus envie de te lever, tu sais que tu vas retrouver la personne parce qu'elle y travaille aussi, tu as envie de la taper mais tu te retiens parce qu'il ne faut pas d'esclandre ».

En ce qui concerne sa santé mentale, elle raconte comment elle a **craqué nerveusement** :

« En fait, j'ai craqué nerveusement parce qu'on me faisait tellement mal à travers les paroles, de la part de gens auxquels je ne m'attendais pas du tout. La personne qui m'a le plus dénigrée, c'est la personne que j'ai le plus dépannée dans ma vie. C'est une femme (collègue de travail) que je dépannais pour ses gosses, quand elle était mal, je ne lui ai jamais rien demandé, c'est elle qui m'a fait le plus de mal. C'est à ce moment là que j'ai failli craquer. Ils ont quasiment réussi à m'effondrer. Heureusement j'avais le soutien de ma compagne qui m'a dit « non, il faut que tu te remontes », elle a été présente ».

Elle n'est pas soutenue et appuyée par ses supérieurs :

« Tu subis, tu es obligée de subir dans ces cas-là, jusqu'au jour où je n'ai pas été bien du tout puisque j'ai du arrêter le travail 15 jours, deux fois 15 jours, problème de dos, ça m'avait complètement bloqué le dos. Et puis c'est... c'est plus aucune confiance, tout est épié. Même à l'heure actuelle, tout est épié, tu es observée, tout ce que tu fais est décortiqué. Je ne peux pas m'approcher d'une fille sans avoir droit à des regards. Et pourtant en tant que femme, le regard de certains hommes est insupportable, quand un homme te dit bonjour il te regarde la poitrine ! Et quand tu lui tournes le dos, il te regarde en bas ».

Nerveusement, c'est très difficile pour elle.

Ingrid, vit avec un homme actuellement, elle est menuisière, elle raconte qu'elle obtient des contrats de 3 mois, et qu'elle ne se sentirait pas capable d'enchaîner des contrats de deux semaines pour ne pas être tout le temps testée :

« C'étaient des missions assez longues à chaque fois, elles duraient 3 mois. Heureusement, parce que sinon, ça aurait été plus dur aussi, de refaire mes preuves toutes les deux semaines ! En fait, à la fin j'étais épuisée [...] Je craque au bout de deux ou trois mois, je n'ai plus envie d'y aller, je ne veux plus les voir, je suis fatiguée physiquement, je suis hyper énervée... »

Chantal, ingénieure, fait état de conséquences importantes sur sa santé. Elle a été **en arrêt de travail pour dépression** :

« Ma promotion n'en était pas une, mes stocks options ne valaient rien, bref je me demandais... et un mois et demi après je me suis retrouvée un matin sur le parking en train de pleurer, j'ai tout plié, je suis allée directement chez le médecin, et j'ai été arrêtée 15 jours pour dépression, j'étais vraiment effondrée. C'est sur cette base là que l'année a démarré. J'étais déjà minée intérieurement. »

Elle a eu **perdu confiance envers les autres**, et a été **épuisée nerveusement et physiquement** :

« je ne pouvais pas faire autrement que m'arrêter, j'ai cru que je n'allais même pas m'en remettre d'ailleurs ».

Durant un an et demi dans l'entreprise, elle vit dans l'**angoisse et le stress** :

« J'étais extrêmement angoissée à l'idée d'aller travailler, on ne peut pas dire que j'y allais le cœur léger. Evidemment ça a retenti sur la vie privée, je

n'étais pas bien, j'étais mal, je ne voyais pas par quel bout me sortir de la situation. Le fait d'être licenciée, ça m'a achevée. Et plus loin de dire : « Les émotions qui reviennent comme ça de temps en temps quand je repense à ça, ce sont les larmes qui viennent, il n'y a rien à faire. Il y a des sujets que je ne peux pas aborder tranquillement, de façon détachée. Je ne peux pas ».

Elle vit un **sentiment d'injustice fort**.

Elle raconte aussi qu'après son licenciement, elle ne pouvait plus se présenter en public pendant près d'un an :

« j'ai fait partie de différents groupes de chômeurs, et pendant 6 mois, 8 mois, j'ai été incapable de prendre la parole en public pour me présenter, je ne pouvais pas me présenter. Je ne pouvais pas dire ce que j'avais fait. J'avais tout à coup l'impression de partir dans le vide, j'avais une angoisse qui montait, je perdais mes mots, je me disais « mais qu'est-ce que je vais dire la phrase d'après, comment j'explique ça, il fallait que je m'arrête. Une espèce d'émotion remontait, c'est indéfinissable mais... je perdais pied. Je perdais pied et Dieu sait que ce n'est pas moi ça ! ».

Déborah, qui travaille dans la sécurité d'un aéroport, a consulté une psychologue en urgence :

« c'est ma copine qui m'a envoyée de force, je ne dormais pas, je ne mangeais plus, j'étais arrivée à un point, même pour payer mes achats, je donnais ma carte orange, je confondais tout. À mon travail je ne le montrais pas trop, mais en dehors, et au bout d'un moment ça a eu quand même des conséquences sur mon travail parce que j'étais vraiment épuisée, je n'en pouvais plus, je ne savais plus qui était qui. J'avais pris des somnifères pour dormir mais ça m'a fait l'effet inverse. Puis je suis allée voir un psychologue parce que j'étais vraiment au bout du rouleau».

On peut noter à plusieurs reprises ce sentiment de perdre pied, d'être déconnectée de la réalité, d'être dans la confusion, elles ne savent plus ce qu'elles vivent et ce qu'elles sont. Les conséquences sur la santé physique et mentale ont des airs de ressemblance d'un témoignage à l'autre.

Sonia, qui travaille en usine, a fait une **dépression**, elle a eu des problèmes de santé et a été déclarée inapte au travail :

« Je me suis sentie nulle, rien ! En plus il y avait le contrecoup, le temps de la négociation qui a été un moment très difficile psychologiquement. Dans la foulée il y a eu les élections professionnelles où je me suis faite blackbouler, et de ce fait je me suis sentie nulle. D'abord, voir tout le travail que j'avais fait retomber parce finalement rien n'en est ressorti concrètement, et puis d'être considérée comme rien. Faire le travail ok, mais être reconnue ! Il y avait un tel manque de reconnaissance que je me suis sentie vraiment mal, effectivement j'ai fait une dépression ».

La **perte de confiance en soi** se fait vite sentir :

« Tu te dis « je ne suis rien », déjà tu te dis « est-ce que ça ne serait pas mieux de mourir ? », sauf que ce n'est pas dans mon tempérament, physiquement j'étais une loque, j'avais tellement maigri, j'étais incapable de faire quelque chose, dévalorisation de soi ».

Marion, assistante en service de propriété industrielle, a peur à chaque fois qu'une collègue passe à côté d'elle, qu'elle la frappe. Elle a peur que ça aille plus loin, elle a peur d'une escalade. Elle est inquiète. Quotidiennement c'est très difficile :

« Je ne suis pas en dépression mais je suis déprimée. Quand je suis au travail, j'ai l'impression qu'elles trafiquent. On est dans une pièce avec des dossiers, quand elles sont à deux, elles discutent, je pense qu'elles discutent de moi, qu'elles sont en train de me faire une méchanceté, qu'elles trafiquent dans mes dossiers. C'est une crainte que j'ai. Quand elle passait à côté de moi j'avais peur qu'elle me frappe ».

Elle lit un texte qu'elle a écrit durant cette période :

« J'ai pleuré toute la journée, le matin je suis restée au bureau par obligation. J'ai dû poser un de mes jours de congé l'après-midi, j'ai appelé SOS Homophobie pour pouvoir parler à quelqu'un. [...] J'ai pleuré le matin comme toute la semaine. Au bureau, je ne me sens pas bien. Quand (nom de la personne harcelante) passe, je me demande si elle va me frapper ou m'insulter. Elles chuchotent et se mettent à rire toutes les deux. Quand elle fait du bruit, j'ai l'impression qu'elle est en train de m'agresser. J'ai vécu toute cette semaine comme en enfer, je ne pensais pas... je ne pensais pas qu'une vie pouvait basculer aussi brutalement. [Elle pleure]. J'ai pleuré presque toute la journée, le mardi quand j'étais dans ce bureau, je ne pouvais pas m'en empêcher. Je dors mal, je me réveille la nuit, ce qui ne m'arrivait plus depuis longtemps. J'ai du mal à manger. J'ai du mal à avaler la nourriture, je me force mais je mange très peu par rapport à avant. [...] Le 19 février : envie de pleurer, je me referme complètement, je ne dis plus bonjour, ni au revoir, et ne réponds pas quand elles me le disent. [...] J'ai peur qu'elles me sabotent mon travail. Il est 10h30, elles sont sorties toutes les deux et je crains qu'elles ne préparent quelque chose contre moi, parce que le fait que je n'aie pas dit bonjour le matin y est pour quelque chose. Elle m'a dit bonjour mais je n'ai pas répondu, elles vont se venger, je le pense ».

Renée, hétérosexuelle et gestionnaire, raconte qu'elle aussi a été **arrêtée** une semaine par son médecin, après cette journée où il lui a été dit qu'elle draguait sa collègue. Et elle raconte qu'à son retour :

« j'étais sur mes gardes et embarrassée. Je n'osais plus la regarder, j'avais peur qu'elle me dise quelque chose, mais aussi de mes réactions parce que je suis très réactive, donc la première fois, je n'ai rien dit. Mais la fois d'après, j'étais prête à lui sauter dessus, pourtant je ne suis pas violente, mais j'étais vraiment sur la défensive. J'étais très en colère ».

Françoise, éducatrice spécialisée, finit par **ne plus dormir** et va voir un **psychologue** deux fois par semaine :

« j'avais besoin psychologiquement d'être aidée face à ce qui m'arrivait, face à cette fille. Je sortais d'une relation violente et je retrouvais un travail violent ! ». Elle raconte qu'elle s'est mise à boire : « je ne dormais plus, je buvais, je n'avais pas confiance dans les gens, d'ailleurs ça reste de temps en temps encore, je ne supporte plus les trahisons, je fais très attention ».

Les problèmes d'addictions, notamment par l'alcoolisme, apparaissent à plusieurs reprises comme des réponses aux discriminations. Ensuite, elle a été arrêtée 3 mois à cause de problèmes de tension et de fatigue :

« J'étais tellement mal et fatiguée, j'étais allée voir une copine que je n'avais pas vue depuis longtemps, et puis tout d'un coup, j'ai eu l'impression que la terre tremblait, je n'étais pas bien, je suis rentrée chez moi. Le lendemain, je suis allée voir le médecin, j'étais à 8, 9. Ça a joué sur ma santé, ça a joué sur mes nuits, mes rêves, sur ma force, sur les rencontres que j'avais après avec mes collègues. J'étais focalisée sur ça, une emprise... le dire, en parler, et en même temps ne pas pouvoir en extraire du positif, toujours se battre et après faire très attention, comme un bouclier, je m'étais bien caparaçonnée pour qu'on ne m'attaque plus. Et en même temps, une fragilité incommensurable ».

Le jour où elle dépose sa démission, elle a un **accident de moto** sur le trajet du domicile au travail. Elle est blessée au pied, blessure dont elle souffre encore aujourd'hui.

Sandrine, enseignante à l'université raconte les suites des discriminations vécues lors d'un emploi d'étudiante où sa belle-sœur travaillait. Peu après, elle a un **accident de voiture** :

« j'ai eu un accident de voiture, à cause de la même problématique, c'est-à-dire que j'avais l'impression de trop afficher mon attirance pour une fille ».

Elle prend sa revanche grâce aux études :

« je les mettais à distance en leur faisant comprendre que j'étais mieux qu'eux puisque je préparais une agrégation, c'était ma vengeance de pouvoir dire « Vous êtes là, peut-être que c'est votre pain quotidien, mais moi c'est juste de l'argent de poche », donc le mépris était inversé. Je me suis toujours cachée derrière mes études pour me venger un peu du mépris que je ressentais. C'était ma carapace. Du coup, même les gens qui m'aimaient s'en prenaient plein la figure. Les gens qui venaient vers moi sincèrement, avaient droit à ce mépris. Que je peux ressortir parfois encore ».

Elle a besoin de développer une image positive d'elle, qui passe par les études, pour contrebalancer les représentations négatives qui existent autour du lesbianisme. Elle doit paraître toujours plus pour faire oublier « la tare » qui lui est renvoyée.

Enfin, **Viviane**, animatrice en Mairie auprès des enfants, enchaîne les **arrêts de maladie** au rythme de 3 mois d'arrêt maladie tous les ans. Elle est allée voir une psychologue et s'est renfermée. Elle buvait, elle aussi durant les pics de harcèlement :

« Après je rentrais le soir, je me saoulais, j'ai dit « il faut que j'arrête ça », j'ai été malade, j'ai arrêté. Je ne le gardais pas pour moi, j'en parlais avec le médecin, avec la psychologue. Sinon j'allais me brûler ».

Elle note que ce qui est difficile, c'est la place où elle est mise :

« Je croyais que j'étais forte, mais non, ce n'est pas vrai. Au bout d'un moment ça a fini par me miner, une sorte de revanche à prendre, revenir à ma juste place. Physiquement, j'ai pris des kilos ».

Elle a eu fait des **insomnies**.

« Ce qui m'a déstabilisée, c'est la rage, la colère et l'impuissance. Et l'impuissance, parce que je me débrouille, je pourrais aller jusqu'à casser la figure, même si je ne l'ai jamais fait. S'il fallait, je le ferais, mais là je ne peux pas ! J'irais en prison (rires), je ne peux pas, et pourtant... ».

Le prix à payer pour décider de vivre comme lesbienne est parfois très lourd et les conséquences graves et intolérables !

c. Sur le plan du travail

Les conséquences sur le plan du travail sont multiples : refus d'un emploi si on présume de son orientation sexuelle, ostracisme, peur de perdre son travail, refus de promotion, isolement... (Van Wormer and al., 2000 : 93). En effet, comme le souligne Line Chamberland « *dissimuler son orientation sexuelle engendre du stress, la crainte de se faire étiqueter malgré les précautions prises, la négation de l'identité lesbienne et des relations conjugales et rend plus difficile l'intégration dans un milieu de travail* ». (Communication lors de la Journée Internationale contre l'homophobie, qui a lieu tous les 17 mai).

Les lesbiennes se voient aussi amputées de leur dimension politique et de leur place dans la société. Flora Leroy-Forgeot rappelle que « *À la base de la discrimination individuelle, se trouve l'hypothèse selon laquelle la participation au monde du travail est considérée comme une contribution au bon fonctionnement de la société, et de ce fait connotée positivement* » (2003 : 409). Les discriminations individuelles marquent « *le déni de reconnaissance de la contribution, le déni de droit à la contribution* » (2003 : 409). Ces discriminations visent à ôter toute dimension politique aux lesbiennes. Ainsi, les lesbiennes ne sont pas valorisées et deviennent une seconde classe de travailleuses (Skidmore, 2004).

À l'inverse, Ellis and Riggle (1995, in Van Wormer and al. 2000 : 93) montrent que les travailleurs gays et lesbiennes qui travaillent dans des entreprises, avec une politique non discriminatoire qui inclut l'orientation sexuelle, sont plus satisfaits de leur travail que ceux et celles qui sont dans des entreprises qui n'appliquent pas ces politiques.

Ainsi, les conséquences sur le travail sont nombreuses et importantes : refus de promotion, rejet, isolement, rétrogradation, intégration difficile, changement de travail, etc. Beaucoup d'interviewées ont été conduites à changer radicalement d'orientation de travail, ce qui est source d'une remise en question fondamentale de l'ensemble de leur vie. En effet, une ingénieure n'envisage plus d'exercer son métier qu'elle aime, où elle excelle, qui lui permet d'atteindre un niveau de vie confortable. Elle est en totale reconversion et a perdu son niveau de vie passé.

• Il y a celles qui ont perdu leur emploi et qui ont remis en question leur place dans leur secteur d'activité. Elles sont exclues de ces secteurs. C'est le cas pratiquement de toutes celles qui travaillaient dans des métiers dits traditionnellement masculins comme nous allons le voir.

Ingrid, en menuiserie, en relation avec un homme actuellement, nous parle de son quotidien au travail. Lorsqu'un de ses patrons passe derrière elle pour vérifier ce qu'elle fait, elle ressent une forte pression :

« c'est la pression parce que je n'ai pas le droit de me tromper. J'ai tellement peur que je vérifie tout, ça rentre exactement dans ce qu'il a envie de voir, parce que je ne vais pas lui permettre de me prendre en tort. Mais c'est vraiment la pression, tout le temps, et quand il me demande des comptes je me mets en colère, c'est épuisant ».

La pression hiérarchique est présente. En ce qui concerne les relations avec les collègues :

« je garde les distances parce que j'ai toujours peur de rentrer dans la séduction où qu'eux le prennent comme tel. Ils ne voient pas de femmes de la journée, dès qu'ils en voient une qui leur parle, ils font vite des blagues assez lourdes. Ce peut être quotidien, pas avec tous mais ça m'arrive quand même assez régulièrement ».

Conséquence ultime pour elle : malgré une passion pour son métier, elle arrête ce travail :

« j'abandonne. Je vais reprendre mes études en octobre si je suis prise à l'école, une école d'architecture. [...] Je n'aime pas du tout dire ça mais... c'est un peu fatigant. Je vois, je ne trouve pas ma place, j'aime vraiment beaucoup mon métier, j'aime vraiment bien ce que je fais, mais pas dans ces conditions là. [...] je ne vois pas d'avenir là-dedans. Je ne vois pas comment je peux y travailler sans me battre sans arrêt. J'ai même eu l'idée de faire ma place dans une entreprise, mais c'est pareil. Je suis dégoûtée. C'est positif aussi de reprendre les études mais c'est un peu par défaut, je trouve ça dommage ».

Elle cherche à travailler dans un milieu plus mixte, elle ne veut plus être la seule fille. Elle le dit elle-même, les discriminations sont là pour lui rappeler qu'elle n'est pas à sa place, pas légitime dans ce secteur. En effet, son professionnalisme n'est jamais reconnu :

« Ils me demandent directement « alors tu es stagiaire ? », gentiment, ils ne se posent même pas la question, ça ne leur vient même pas à l'idée que ça pourrait être insultant. À chaque fois je leur dis « non ! je suis intérimaire », « non ! je suis professionnelle ».

Au début, elle a lutté pour définir sa place, et a été amenée à prendre des risques physiques, faute de ne pouvoir demander de l'aide :

« comme porter des choses trop lourdes pour moi, plutôt me débrouiller toute seule que demander, pour ne pas attirer l'attention. Et maintenant je m'en moque, j'en ai marre d'avoir mal au dos, je sais que mes collègues de toute façon n'y arrivent pas mieux, je profite de la galanterie. S'ils veulent porter, maintenant ils portent ».

Chantal, ingénieure nous fait part de son vécu au travail. Lorsqu'elle était en emploi, elle vivait un tel état de stress, qu'elle n'arrivait plus à faire son travail de façon censée et logique :

« Quand on est tranquille psychologiquement, les choses apparaissent claires, on avance, on s'organise. Là j'étais tout le temps dans la peur de ce qui allait m'être reproché dans ce que j'étais en train de faire. Donc, je passais mon temps à essayer de me protéger des critiques, plutôt que de donner une image positive à construire quelque chose, en disant : il y a des choses qui vont aller, on adaptera, sans se prendre la tête. J'étais devenue paranoïaque, c'était vraiment affreux ».

Maintenant, elle rencontre des difficultés à trouver un emploi car, comme on le lui renvoie, elle est une femme, de 40 ans, mère de famille, avec un enfant en bas âge. Après deux ans de chômage, elle se dit qu'elle n'a plus sa place dans l'industrie, plus le profil. Cette injonction est difficile à entendre :

« j'ai l'impression que si je devais trouver un poste dans l'industrie, ce serait chercher une aiguille dans une botte de paille. Parce que je suis une femme.

Avant tout parce que je suis une femme. En plus, il faudrait que je dissimule probablement ma vie. Donc les deux font que je me dis à quoi bon ! ».

Aujourd'hui, elle rencontre des difficultés à définir une nouvelle orientation par manque d'expérience dans les autres secteurs. Elle décrit **des conséquences financières importantes** à tout cela :

« Au prix d'un renoncement financier aussi, parce que ce n'est quand même pas négligeable. En terme de répercussion financière dans notre famille, c'est impensable. On est aujourd'hui avec trois enfants et après-demain je n'ai plus de revenus ».

Les métiers ouverts aux femmes sont nettement moins rémunérés :

« Ce sont des métiers effectivement pour les femmes, il n'y a pas de rémunération. Ce sont des boulots à mi-temps, mal payés, même s'il y a une forte production intellectuelle, ce n'est pas rémunéré. On change de dimension. On se retrouve dans ce que vaut une femme, rien ! Ou pas grand chose ».

Littéralement, on peut dire qu'elle est remise à sa place.

Fred, lesbienne et charpentière au moment des discriminations, se définit maintenant comme trans'pansexuelle. Il n'a pas remis en question totalement sa place dans ces métiers, néanmoins, il estime impossible à l'heure actuelle d'y retravailler tant qu'il n'y a pas sa place. Il a quitté l'entreprise, son stage n'est pas validé, il n'a pas pu passer son CAP en alternance. La difficulté à trouver un autre employeur l'a découragé. Aujourd'hui, il ne travaille pas :

« le plus important c'était de m'établir dans mon identité, être quelqu'un de stable, n'avoir pas à me reposer 50 000 fois la question tous les jours, arrêter cette relation bancal, et recommencer après à nouveau. Je vais y arriver, mais ça ne marche pas comme ça. Je ne le vois pas nécessairement comme un échec, je le vois comme une expérience où il fallait que je sois mis au pied du mur ou la tête dans le mur (rires) pour me rendre compte de comment ça marchait, ce qu'il fallait vraiment faire ».

Sortons maintenant des métiers dits traditionnellement masculin, pour voir que d'autres aussi se sont trouvées radicalement exclues de secteurs entiers.

Stéphanie, employée en grande distribution, a vécu beaucoup de conséquences sur son travail : **refus de promotion à un poste de responsable de rayon, perte de l'emploi, mise à distance des autres collègues** :

« Ils essayaient tous, plus ou moins, de mettre de la distance vis-à-vis de moi parce qu'ils ne voulaient pas d'ennuis. A vivre au quotidien à long terme, c'est éprouvant, ça marque, ça use ».

Elle vivait un stress intense dans son travail, qui lui a fait perdre tous ses repères, et qui l'a aussi déstabilisée :

« On me traitait de gouine. La première fois qu'on me l'a dit, ça m'a choquée, vraiment ça m'a choquée, et ça m'a fait peur. J'ai commencé à me dire : « s'ils commencent comme ça, ils peuvent faire pire ». Ils ont fait pire dans leur comportement, au quotidien, 24h sur 24 ! Constamment à passer derrière mon travail, à me speeder, à me mettre la pression. Les autres font tout pour

que tu aies une pression au quotidien, ils font tout pour te faire craquer. Ils te poussent à bout ». « A partir du moment où ils ont su que j'étais lesbienne, ils m'empêchaient de travailler, de faire mon travail ».

Elle ne souhaite plus travailler en grande distribution, non parce qu'elle remet ses compétences en question ou son désir de travail, mais :

« quand j'ai dû faire un autre remplacement dans un autre magasin dans une autre ville, ça m'a renvoyée à des peurs, j'ai stressé. Mais ça s'est bien passé, donc ça va ».

Elle va plus loin dans son analyse :

« Je ne veux même plus travailler pour entrer encore dans ce système, j'en ai trop souffert, ça m'a traumatisée, je ne veux même plus en entendre parler. C'est peut-être aussi pour ça que je me lance dans le social ».

Cette expérience lui permet de changer, de questionner le secteur d'emploi dans lequel elle s'était dirigée un peu par hasard :

« Dans peu de temps je vais être au RMI, je pourrais relancer des grandes surfaces, mais je n'ai même pas envie, je ne le veux MÊME PAS ! Ça me stresse, ça me fait mal, ça me fait des pointes, rien que d'en parler, ça me casse ! ».

Depuis, elle fait une formation dans l'animation, elle est dans une voie professionnelle plus enrichissante et plus proche de ses aspirations. Elle aurait pu passer à côté de cela toute sa vie sans ce questionnement sur les normes du travail.

Françoise, éducatrice spécialisée raconte que :

« les gamines ne voulaient plus que je leur donne un coup de main, alors qu'elles avaient travaillé auparavant avec moi ».

Elle a fini par **ne plus avoir de relations avec les collègues**, tout le monde se désolidarisait. Elle travaillait toute seule.

« Au niveau du travail, j'avais commencé par mener toute seule, puisqu'ils me laissaient, des actions dans un nouveau quartier. Ils l'ont mal pris parce qu'il y avait des résultats, une dizaine de jeunes, 16, 20 ans. Des projets de sorties. C'est dégoûtant parce qu'ils me laissaient seule, alors que toutes les sorties on devait les faire à deux. Même au niveau de la loi, ils se mettaient en défaut ! ».

Elle change de travail, et devient chef de service. Elle travaille beaucoup et vit encore les conséquences des discriminations : mal au pied avec rééducation deux fois par semaine, prise d'alcool.... Un jour elle ne se réveille pas pour une réunion qu'elle doit animer. Elle arrive en retard, on se rend compte qu'elle a bu la veille. Elle angoisse aussi en prévision du jour où on lui posera la question de son orientation sexuelle. Elle n'a pas réussi à garder ce nouvel emploi, elle est au chômage depuis deux ans. Elle compte sortir définitivement du secteur social et de la prévention.

« En même temps, j'espère que je ne serai jamais amenée à retravailler là-dedans, je vais souffler enfin ! Autant je peux le faire à titre militant et féministe, faire des actions, autant je ne veux plus travailler dans un milieu qui aboutit à la démolition petit à petit de la conscience et de la

compétence que tu as. Je pense que oui, ça me suit encore. Je suis convaincue que si je suis amenée à retravailler dans le socio-éducatif, je crains que ça ne soit su, parce qu'ils commencent à prendre des renseignements... ils ne vont pas dire que c'est à cause du lesbianisme, ils vont raconter n'importe quoi [...] Je cherche du travail, pas très confiante, même si je sais que j'ai des compétences, j'ai aussi des choix à faire, en tenant compte de la précarité du travail proposé aux femmes. Je ne pense pas que je reprendrai dans le socio-éducatif, je ne le souhaite pas. »

- **Des conséquences au niveau de l'implication syndicale :** « Une lesbienne ne peut pas représenter les autres travailleurs ».

Solange travaille en grande surface, et nous parle de son expérience dans le syndicat :

« J'ai monté ma section syndicale, alors ça m'a encore plus cassée ».

Lors d'élections du comité d'entreprise, on l'empêche de remporter les élections :

« des petits mots qu'on a fait passer aux gens, en disant « nous avons des extra-terrestres qui présentent une liste, une gouine, plus d'autres personnes que l'on appelle vulgairement des gays friendly, tu sais les ami.es des gays », et dits dans des termes tels qu'un garçon beur est venu me voir pour me dire « il faut absolument que je te parle, il y a des choses qui ne vont pas », le pire c'est que ça se faisait dans mon dos par une personne que j'estime ÉNORMÉMENT. ... Le second tour est passé, c'est elle qui est passée avec de tels arguments. Bien sûr avec l'aval de la direction, elle allait voir les gens qui avouaient ouvertement voter pour ma liste pour les en dissuader ».

Le message est clair, une lesbienne peut difficilement devenir représentante d'hétérosexuel.les :

« Tant que j'étais hétérosexuelle, j'aurais pu évoluer à peu près normalement. ».

Dans le reste de son travail, elle est isolée des autres femmes (si elle s'adresse à quelqu'un, on va convoquer cette personne pour lui dire de se méfier). Ses compétences professionnelles sont remises en question et elle ne peut pas devenir responsable agent de maîtrise, et sera discriminée à ce sujet. Enfin, elle est la seule à ne pas avoir la tenue du magasin, pour que la marque du magasin ne puisse pas être assimilée à une lesbienne :

« c'est de la ségrégation aussi, on ne me donne pas la tenue du magasin. Quand je travaille, je n'ai pas la tenue, tout le monde l'a. Je travaille avec mes affaires ».

Sonia, qui a travaillé en usine, a connu une expérience similaire. Ses relations avec les collègues étaient des relations purement professionnelles :

« Même quand ça c'est su, on en parlait spontanément, personne n'est entrée dans une conversation plus personnelle ou l'envie de connaître un peu plus ma vie, donc ça ne m'a pas incitée à créer des relations plus proches. [...] il y avait déjà cette distance avant, et là encore plus, dans la mesure où ce n'était pas bien vu dans cet endroit-là ».

Dans le cadre de la section syndicale, elle apprendra qu'en tant que lesbienne, elle ne peut pas représenter l'ensemble du personnel, comme nous l'avons vu dans la description des discriminations.

- Les autres relèvent quelques incidences sur leur emploi, mais sans l'intensité des précédents témoignages.

Certaines se confrontent au **sexisme ordinaire** qui n'en est pas moins sans conséquence. Ainsi, **Claude** (entreprise de chauffage/dépannage) cherche actuellement du travail, mais a du mal à en trouver parce qu'elle est une femme et recherche dans le bâtiment :

« Je cherche, mais je n'ai jamais de réponses à mes offres. Je dois faire 3 ou 4 réponses par jour à des annonces. Je cherche dans des postes relativement indépendants, des responsables d'agence. Mais je ne trouve jamais rien. Le bâtiment est misogyne ».

Nathalie (policrière) note qu'en ce qui concerne les promotions, et les changements de service :

« J'aurais bien aimé un changement de poste, j'avais demandé à aller au centre d'informatique. J'avais été reçue par la hiérarchie, mais c'est très misogyne. On m'a dit « vous savez ici, c'est un service d'homme ! Les femmes n'y ont pas trop leur place. Elles ne font jamais l'affaire ». Ils m'ont dit « tentez l'entretien, peut-être que vous aurez votre chance ».

Ils ne savaient pas qu'elle était lesbienne.

D'autres se heurtent à des restrictions ou obstacles dans leur travail. **Laure**, animatrice de projets innovants et d'ateliers d'écriture dans un lycée privé a du mal à travailler avec d'autres collègues : si son ordinateur tombe en panne, elle fait traîner pour demander de l'aide à ce service. Elle met des stratégies de protection en place : ne pas se retrouver seule avec une élève.

Ces conséquences, tant sur la construction de l'identité lesbienne, que sur la santé ou encore dans le travail, sont très fortes et profondes. Elles signalent l'importance de prendre en compte de manière sérieuse et ferme toutes les formes d'hétérosexisme et de lesbophobie, que ce soit au travail ou dans les autres aspects de la vie en société.

8. Perspectives

Les lesbiennes ne restent pas passives face à ces discriminations, elles ont toutes cherché des solutions, néanmoins les réponses venant des autres n'étaient pas toujours à la hauteur de ce qui était attendu. Ainsi, chacune fait ses propres recommandations et fait part de ses attentes et besoins.

Dans cette partie, il s'agit de pistes de recherche que les participantes ont soulevées, en aucun cas d'une liste exhaustive de stratégies et de recommandations.

a. Des stratégies de résistance

Certaines ont eu recours à la justice, d'autres se sont tournées vers les syndicats ou directement vers la hiérarchie. D'autres ont trouvé du soutien auprès d'associations. Enfin, face au peu d'aide obtenue, d'autres ont déployé leur fibre militante ou encore des moyens particulièrement efficaces pour faire face aux discriminations, comme, par exemple, la participation ou la mise en place de groupes de parole.

• Les recours à la justice

Très peu de participantes à l'étude ont eu recours à la justice. **S'il n'est pas toujours évident de mettre en avant les discriminations lesbophobes, certain.es avocat.es sont prêt.es à travailler sur ces formes de discriminations.**

Stéphanie (employée en grande distribution) a été très déçue par la justice. Le « lynchage » s'intensifiant, elle finit par être licenciée pour faute grave (retard et plaintes de client.es), et dépose alors un dossier aux Prud'hommes :

« Je l'ai fait parce que je n'en pouvais plus, nerveusement, physiquement, mentalement, je savais que j'allais craquer et je ne voulais pas. J'avais peur de le faire, parce que je ne connaissais pas les conséquences, je ne savais pas ce qui allait se passer ensuite, je l'ai fait quand même ».

Le premier avocat qu'elle a sollicité a refusé parce qu'il ne voulait pas la soutenir dans les discriminations homophobes. Une autre avocate, qui avait déjà des dossiers sur cette entreprise, a accepté de la défendre pour discriminations homophobes. Mais un jour son avocate l'appelle :

« Des mois après l'audience, j'ai reçu un coup de téléphone de mon avocate me disant « il faut retirer votre plainte parce que sinon vous allez avoir des ennuis, ils vont vous faire des problèmes, ils vont vous poursuivre, ça va vous coûter cher » et poursuivant, elle m'a dit « retirez votre plainte » j'ai donc retiré ma plainte. Ça c'est arrêté là ! [...] Ça se passe toujours comme ça avec eux, voilà comment ils gagnent leur procès. Avec de l'argent, une bonne avocate [...]. Tu te dis qu'il n'y a pas de justice, que la loi est mal faite, qu'elle n'est pas faite pour nous défendre ... elle est faite surtout pour les entreprises, pour les gens qui ont beaucoup d'argent, qui sont connus. Ce n'est même pas ta parole contre la leur, ils ont d'office raison, toi tu as d'office tort. Ils ne vont même pas t'écouter. Ils demandent je ne sais combien de lettres, même des témoignages, ils en demandent un nombre incalculable, je n'ai pas pu en avoir... les gens ne voulaient pas témoigner ».

Les collègues ne s'impliquent pas de peur de perdre leur place.

Chantal (ingénieure) fait le constat du problème des témoignages comme nous le verrons dans la partie suivante. Chantal est, au moment de l'étude, en cours de procédure. Elle a sollicité la Halde, saisi les Prud'hommes et pris une avocate. Elle base sa demande sur des discriminations sexistes :

« Mais à nouveau, quand j'ai entamé la procédure aux Prud'hommes, j'ai essayé de faire valoir que l'orientation sexuelle y était pour quelque chose, malheureusement ça a été improuvable. Il m'aurait fallu des témoignages, j'ai contacté plusieurs personnes, aucune n'était prête à témoigner ».

Lors des entrevues de groupe, il est apparu qu'il était difficile de qualifier de lesbophobes les discriminations tant elles étaient insidieuses ou déniées :

« Même quand je parle autour de moi du fait que j'attaque pour discriminations sexistes, souvent on me dit « tu exagères, comment peux tu prouver ça ? Peut-être que ce n'est pas simplement pour cela, tu ne crois pas que c'est parce que tu es trop féministe ? ».

Cette attitude paraît courante, comme si les discriminations ne pouvaient pas exister en tant que telles. Chantal continue :

« quand on a affaire à une discrimination sexiste ou lesbophobe, il ne s'agit jamais de quelqu'un qui vient vous dire « tu es une lesbienne », on ne vient pas nous dire ça. On est attaqué sur d'autres choses. La raison pour laquelle on est attaquée, est sous-tendue par un préjugé, un rejet sexiste ou lesbophobe mais on n'a pas de preuve. C'est ça qui est extrêmement difficile ».

Un travail important devrait être mené pour **rendre opérationnelle la définition des discriminations lesbophobes**, comme ce fut le cas pour les discriminations sexistes.

Viviane, anciennement animatrice à la Mairie auprès d'enfants, a envisagé sérieusement de déposer plainte. Une première avocate a refusé, le second était prêt à attaquer la Mairie pour homophobie. Un ensemble de raisons a fait qu'elle n'est pas allée plus loin, notamment à cause de problèmes familiaux et de la longueur de la procédure :

« je me suis dit, ça va durer des années et des années cette histoire ». Elle pense encore déposer plainte : « un juste retour des choses [...] Ça me tourne toujours dans la tête, je n'arrive pas à me faire à l'injustice, c'est insoutenable », mais elle sait qu'elle ne le fera pas « ce n'est pas la peine que je perde mon temps avec tous les papiers à faire, c'est mieux que je fasse une formation pour autre chose... S'il y avait eu vraiment des preuves, je crois que j'aurais déposé plainte, parce que j'aurais eu l'appui des associations... ».

Le problème pour apporter la preuve se pose à nouveau.

- **Faire appel aux syndicats**

De ces entrevues, il apparaît que **les syndicats manquent d'outils pour intervenir**.

Solange, qui travaille en grande surface, a fait appel aux syndicats et a trouvé un soutien :

« Ils m'ont soutenue, ils m'ont aidée à faire des lettres. En plus, une secrétaire d'une union locale est une gay friendly, elle m'a beaucoup soutenue, a été présente quand j'en ai eu vraiment besoin ».

Malgré cela, leur marge de manœuvre est apparue ici limitée et la qualité de l'aide relevait davantage de sensibilités individuelles :

« Même à l'intérieur du syndicat il y a des blagues qui fusent. [...] Actuellement, j'essaie de glisser de temps en temps « attention discrimination, il n'y a pas que la couleur, pas que la race, pas que le logement, il y a nous aussi ».

Viviane, anciennement animatrice à la Mairie auprès d'enfants, a le soutien des syndicats. Néanmoins, elle n'a pas réintégré son poste et la direction ne s'est à aucun moment sentie inquiétée par ses agissements. **Sonia**, qui a travaillé en usine, n'a eu le soutien de personne, ni de sa section syndicale locale, ni du niveau national où elle a écrit. Elle n'a reçu aucune réponse.

Peu ont eu recours au syndicat ; l'objet n'est pas de faire leur procès, il s'agit d'une **enquête qualitative**. Ces faits traduisent l'expérience de celles qui ont accepté de participer à l'étude ; elles n'ont pas été choisies pour leur représentativité mais parce qu'elles ont dit avoir vécu des discriminations. Toutefois, ces témoignages soulèvent le fait que les syndicats apparaissent peu outillés pour répondre à des discriminations lesbophobes. Ils soulignent la nécessité de créer des outils d'interventions : comment identifier les faits ? Comment réunir les preuves ? Quelles preuves ? Comment intervenir ? Qui mobiliser dans l'action ?

- **Le rôle de la hiérarchie**

Lorsque les collègues sont responsables de discriminations et que la hiérarchie ignore les faits, elle laisse par cette seule attitude perdurer les discriminations, et cette attitude laisse se détériorer les conditions de travail pour les discriminées. Cette conduite apporte une légitimité aux collègues harceleurs. À l'inverse, lorsque la hiérarchie intervient ou ne cautionne pas ces faits, ces derniers ont moins d'espace pour exister. Il apparaît important de sensibiliser les responsables hiérarchiques au rôle qu'ils ont à jouer à cet effet.

Nous avons pu constater cela à travers le témoignage de **Chantal** (ingénieure). Tant qu'elle avait **le soutien et l'appui de la hiérarchie**, tout se passait au mieux. Dès le changement de direction, elle perd le soutien de sa nouvelle hiérarchie et les discriminations apparaissent d'une intensité incommensurable. Elle note à cet effet :

« A mon avis, la seule chose qui aurait pu changer la donne, c'est si mon patron lui-même avait mis les pieds dans le plat, en écoutant et en suivant mes propositions, plutôt qu'en s'appuyant sur les propos des uns et des autres ».

Relevons l'importance qu'a la hiérarchie pour intervenir en suivant et respectant les besoins et les stratégies de la personne concernée.

Renée, lesbienne, gestionnaire, parle de la situation à son supérieur :

« Je vais le voir et je lui dis « vous trouvez que c'est normal ? C'est normal qu'on me parle comme ça ? et vous ne dites rien ? », « elle vous a très mal parlé. Mais c'est personnel, vous vous débrouillez avec elle. Moi je ne veux pas rentrer dans votre vie », « mais ce n'est pas personnel ! On parle de travail ». « Il n'a rien fait, je suis rentrée le soir tellement mal que le lendemain, je n'y suis pas allée, je suis allée voir mon médecin pour lui expliquer. Il était furieux. Il m'a dit de déposer plainte, m'a arrêté la semaine, et m'a dit « pas plus, parce que plus ce sera, et pire ce sera. Vous ne voudrez plus revenir ».

Elle se retrouve sans soutien, les syndicats sont peu intervenus, le médecin du travail reste en retrait. Elle attend alors la retraite.

Marion (assistante en service de propriété industrielle) en parle tout de suite à sa supérieure, qui veut l'aider mais se sent démunie. Lors d'un entretien, Marion lui apporte les informations : la charte des droits sociaux, le code de déontologie de l'entreprise, le dossier de SOS homophobie, les articles de loi...

« Elle m'a dit qu'elle se renseignerait au niveau du Code du travail parce qu'apparemment elle n'a pas l'habitude de ce genre de chose. Elle n'a jamais eu affaire à cette situation ».

Les responsables hiérarchiques ont un rôle important à jouer, il apparaît primordial de les sensibiliser à ce rôle et de leur procurer un protocole-type d'intervention face à ces situations. Fort de cela, il est possible que les discriminations et violences de collègues à collègues puissent cesser, voire aller jusqu'au licenciement de la personne harcelante.

• Le recours aux associations

Quelques-unes ont cherché de l'aide auprès des associations. Notamment **Marion** a obtenu l'écoute de SOS homophobie ; **Nathalie** celle de Flag ; ou encore Chantal celle de la Halde. Néanmoins, **Chantal** (ingénieure) souligne l'insuffisance au niveau associatif :

« Il n'y a rien, pas une seule association au monde de soutien, d'aide juridique, de conseils, de prise en charge individuelle par rapport au vécu, rien, vraiment ».

Si de telles structures existent, il apparaît ici qu'elles sont, soit bien **peu connues**, soit **trop peu nombreuses**. **Françoise**, éducatrice spécialisée, se dit, elle, déçue des associations. Une notamment lui aurait déconseillé de déposer plainte pour harcèlement au travail, à cause de la longueur de la procédure et parce qu'elle apparaissait fragile. On lui conseille de démissionner :

« Alors que j'avais envie, profondément envie de me libérer, de dire « c'est dégoûtant » moi qui suis pourtant féministe, lesbienne, qui lutte et qui me bat et fait avancer la société, j'ai eu cette réponse au niveau de cette association ».

De ces entretiens, il ressort très nettement un manque flagrant des réponses apportées aux lesbiennes victimes de discriminations hétérosexistes et lesbophobes. La plupart de ces manques paraissent être le fait d'un manque de connaissances, d'outils et d'expérience en la matière, et non simplement d'une volonté de nuire. Face à ces manques, certaines ont développé des chemins alternatifs pour faire face à ces discriminations et violences : elles ont développé notamment un engagement militant et des groupes de parole. Des pistes à suivre...

• Un engagement militant

Trois lesbiennes disent que leur engagement militant (existant ou émergent face aux discriminations) est un moyen pour elles de contrebalancer l'impact de ces discriminations sur leur vie. C'est un moyen de reprendre du pouvoir sur leur vie et de lutter contre les discriminations.

Françoise, éducatrice spécialisée, raconte :

« Être dans un rapport au travail aussi tendu, être sous pression, sans être engagée dans le secteur politique ou associatif... oui j'ai fait le choix d'être lesbienne. De pouvoir le vivre dans son travail, c'est déjà dur. Quand tu as une conscience politique, une conscience féministe et lesbienne, c'est encore plus marqué. C'est encore plus opprimant en fait. Je ne suis pas quelqu'un de violent, je fais ça toujours délicatement, mais quand j'ai vu qu'il y avait un enchaînement exponentiel, j'ai été amenée moi aussi à réagir de façon exponentielle, jusqu'à vouloir mettre tout ça sur la table ».

Son engagement et sa connaissance des processus sont pour elles des armes pour lutter contre les discriminations et contre les conséquences de ces discriminations dans sa vie. Pour **Viviane** aussi, anciennement animatrice à la Mairie auprès d'enfants, cette connaissance des enjeux lui donne le pouvoir d'avoir une maîtrise sur son environnement, elle ne fait pas que subir, elle a les moyens d'agir. **Anaïs**, qui travaille dans un syndicat, est en train de faire des démarches pour militer contre la lesbophobie. Elle veut agir contre cela, ce qui lui permet de sortir d'une position où elle ne ferait que subir.

Cette position et cet engagement rejoignent le concept d'empowerment. L'empowerment est un « processus par lequel des individus et des collectivités acquièrent la capacité d'exercer un pouvoir réel » et « ce processus amène les personnes concernées à devenir maître de leur vie et de leur environnement » (Mayer, : 435). Il s'agit d'une prise de pouvoir sur sa vie et son environnement. Il est un outil de pouvoir pour les groupes discriminés. C'est un processus autodéterminé, associé à l'action, multidimensionnel : personnel, interpersonnel, social, collectif. Ainsi, par cet engagement, les lesbiennes ici reprennent du pouvoir sur leur vie ; elles parviennent à comprendre les conséquences socio-politiques du système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes sur leur vie, et elles sont peu à peu conduites à poser des actions individuelles et collectives pour changer leur environnement. On sort de la seule dimension personnelle des problèmes, les causes premières des problèmes sont identifiées comme étant avant tout sociales et politiques.

- **Les groupes de parole ou de travail**

Cet engagement et cet empowerment peuvent être développés dans des groupes de parole ou de travail. En effet, le travail de groupe d'entraide facilite grandement l'empowerment. Les groupes de parole permettent « à des personnes qui partagent des intérêts similaires ou des problèmes communs non seulement de s'aider mutuellement, mais aussi d'agir collectivement en vue de susciter des changements sociaux. » (Home et Darveau-Fournier, 1980 dans Turcotte et Lindsay, 2001 : 11). Les membres du groupe sont actifs. Enfin, et surtout, le groupe permet une prise de conscience politique aux groupes opprimés.

Ingrid, travaille en milieu traditionnellement masculin, et raconte que, pour palier à tout cela, elle a mis en place des réunions entre femmes qui travaillent dans le bâtiment pour discuter des techniques de travail et des expériences vécues. Le groupe est constitué de 9 femmes lesbiennes et hétérosexuelles :

« c'est très important, ça fait du bien de discuter avec celles qui vivent la même chose [...] Discuter de soucis techniques, réaliser un devis entre nous, sans le collègue qui va nous expliquer le métier. C'est clair, on est toutes des professionnelles, personne ne nous met en question, personne ne met en question nos capacités, ne nous oblige à demander ce qu'on veut sans passer pour une imbécile ».

Sans être allées jusqu'à la mise en place de groupes, plusieurs participantes à l'étude ont exprimé l'apport que leur a procuré le fait de pouvoir échanger avec d'autres lors des entrevues de groupe, ou d'avoir pu être écoutées lors des entrevues individuelles. **Viviane**, anciennement animatrice à la Mairie auprès d'enfants, l'exprime ainsi :

« Je suis venue parce que c'est utile pour moi de parler, je n'en parle pas assez et de parler avec toi qui comprend, je me suis dit que ça serait mieux pour moi, ça m'apporte plus. Et que ce soit sur la place publique, c'est ça l'histoire, il faut que ça se sache. C'est pour cela que je ne fais pas l'impasse sur ma parole [...] Ce qui me sauve aussi, c'est que je m'aperçois que je ne suis pas la seule. Tu as l'impression qu'il n'y a que toi qui ne sais pas te débrouiller alors qu'en réalité il y en a d'autres : par exemple, une qui était plus près du pouvoir que moi, elle était DRH et qu'ils ont licenciée. C'est vrai que j'ai discuté avec elle, c'est vrai que j'aimerais discuter avec d'autres ».

Anaïs, qui travaille dans un syndicat, fait un commentaire similaire :

« En posant des mots sur des faits, ça aide aussi. Je me suis rendu compte de beaucoup de choses grâce à l'interview aussi, c'est bien ! Ça permet d'avancer vraiment ».

Le groupe est donc un outil intéressant qui vise la prise de conscience, par les opprimées, de leur condition. On sort de l'individualité, on vise la prise de conscience et l'empowerment qui permet d'avoir prise sur le social. À l'issue d'un groupe, on peut ainsi être amené à poser des actions politiques et sociales pour combattre les oppressions dans la vie de tous les jours.

A l'instar de ces pistes, il serait intéressant de développer des stratégies similaires pour redonner du pouvoir à celles qui sont victimes de discriminations et de violences.

b. Les besoins, préconisations et recommandations

Plusieurs attentes ont été formulées durant les entretiens. Une étude portant spécifiquement sur les réponses à apporter, avec une évaluation de chacune de ces propositions, serait importante à mener. Nous apportons ici quelques pistes de recherches avancées par les participantes au regard de leurs expériences.

• La loi et les règlements

Nombreuses sont les participantes qui ont mis en avant la loi comme moyen important en matière de lutte contre les discriminations faites aux lesbiennes en milieu de travail. Elles soulignent aussi que la non-reconnaissance de la filiation entre deux parents de même sexe et leurs enfants, est une source de discrimination ; en effet, la conjointe qui est mère sociale ne peut pas bénéficier des congés de maternité à la naissance d'un enfant. Mais de manière générale, elles parlent de l'importance de l'application effective des lois contre les discriminations en raison de l'orientation sexuelle.

Lors de la deuxième entrevue de groupe, le thème est abordé. **Sophie** (médecin) exprime que :

« la loi fait tout le temps évoluer les mentalités. On a vu la bagarre avant le PACS, une fois que c'est passé, ça a beaucoup fait évoluer les choses. C'est pareil pour toutes les lois ».

Céline (ingénieure) surenchérit :

« maintenant c'est rentré dans les mœurs et on commence à voir des discriminations de toutes sortes. La loi est parfois ton dernier recours. Si on

reprend l'exemple d'une personne isolée qui ne peut pas trop en parler, finalement quel est son seul soutien, sinon de pouvoir porter plainte ?! [...].

Sophie (médecin) :

« oui, parce que la loi c'est ce qui s'applique à tous, ce qui représente le cas général, or toi, ce qu'on te renvoie tout le temps c'est que tu es un cas particulier, soit un cas particulier qui choque, soit un cas particulier qui ne vaut pas la peine qu'on s'en occupe. Donc la loi c'est le cas général. [...] les gens sont très légalistes, une fois que c'est voté, que ce soit l'abolition de la peine de mort, l'IVG, ou autre chose, les gens arrêtent de remettre en question la loi. C'est dans la loi, c'est un fait acquis ».

Anaïs, qui travaille dans un syndicat, note l'importance des chartes :

« La charte pour moi c'était une des seules choses applicable pour l'instant. Mais il y a peut-être d'autres procédés ».

Nathalie, policière, va dans ce sens

« Grâce à la loi et aux règlements. Sans la loi, on n'aurait aucun poids. On se sert de la loi, la loi qui est passée ».

Néanmoins, la loi et son application ont des limites. **Céline** (ingénieure) note la difficulté à faire respecter les lois :

« ça me fait penser à ce qui se passait pour le viol dans les années 70. La réaction était : elle l'a un peu cherché quand même. Si tu vas faire savoir que tu es lesbienne...il y a du chemin à faire, je suis d'accord : porter plainte pour des discriminations, même si tu as toutes les preuves tangibles en main, accroche-toi ».

En effet, il est souvent difficile de comprendre ce qu'est réellement et exactement la discrimination tant que l'on ne l'a pas vécue soi-même. Dans ces cas, il arrive que l'on ne mesure pas la gravité que peuvent avoir les discriminations les plus insidieuses.

Sonia (ouvrière) continue :

« ils n'ont pas pris ma plainte alors que j'avais un 'couteau sous la gorge' et que j'étais menacée de mort ».

Chantal (ingénieure) remet en question la collecte des témoignages pour apporter la preuve :

« Celui qui est licencié a des désavantages extraordinaires. Mon ancien employeur est arrivé à faire témoigner des personnes de mon équipe, qui m'avaient dit qu'elles ne témoigneraient pas contre moi, mais en fait mon employeur a montré certaines parties des conclusions de l'avocate, sans leur donner la totalité des tenants et des aboutissants ; il a attisé l'impression que je les accusais d'avoir été sexistes et discriminantes à mon égard, évidemment ils y sont allés de leur plume et se sont lâchés. En fait ce n'est pas eux que j'attaque, ce n'est pas à eux que j'en veux. Tout un jeu de manipulations par les employeurs s'est mis en place. Employeur/employé, ce n'est pas une relation dans laquelle chacun est libre. Le fait de ne pas pouvoir avoir de témoignage, c'est terrible ».

- **L'évolution des mentalités**

D'autres participantes à l'étude attendent beaucoup de l'évolution des mentalités. C'est le cas de **Solange** qui travaille en grande surface :

« C'est l'évolution des mentalités qui va faire changer les choses. Je dirais que, depuis une bonne dizaine d'années, le monde lesbien est sorti dans la rue, je dis merci aux gays, ce sont eux qui ont un peu libéralisé le mouvement. Si on ne montre pas les problèmes, on va toujours nous dire qu'il n'y a pas de problème ».

Ingrid, menuisière, note l'importance de redéfinir les normes. En effet, elle a trouvé plus d'ouverture envers les lesbiennes dans les milieux où les normes n'étaient pas traditionnelles, où les femmes avaient leur place (par exemple dans le monde du spectacle, ou celui issu du mouvement antinucléaire). Une redéfinition des normes apparaît pour elle opportune.

Une évolution des mentalité peut passer notamment par la **visibilité des lesbiennes** : **Louise**, informaticienne, note que :

« la visibilité est très importante, elle fait évoluer les mentalités, particulièrement au travail, parce que le travail c'est là où on rencontre des gens qu'on ne rencontrerait pas autrement. Il y a la famille et les amies qu'on a choisi et qui sont d'accord avec nous ».

Ou encore par la lutte contre le sexisme : **Sophie**, médecin, dit à ce propos :

« les femmes doivent avoir une place plus prégnante dans la société, parce que dans les sondages, les femmes sont nettement moins homophobes que les hommes. Il y a eu la grande enquête sur la sexualité des français, il est clair que les pics d'homophobie viennent des hommes âgés, donc un effet de génération, et les hommes jeunes, 18/24 ans, âge où ils ont peur que leur virilité soit mise en doute. Mais les femmes sont globalement moins homophobes que les hommes, que ce soit envers les gays ou les lesbiennes ».

Un ensemble de pistes à développer.

- **La création d'outils**

Comme nous l'avons déjà souligné, le rôle de la hiérarchie est important, mais, tout comme les syndicats, il apparaît qu'elle manque d'outils pour intervenir. **Claude** qui était patron d'une entreprise de chauffage/dépannage témoigne comment elle a dû intervenir dans un cas de discrimination et des difficultés qu'elle a rencontrées :

« Une salariée de mon entreprise a fait de la discrimination. J'ai dû intervenir dans ma dernière année en faveur d'une fille qui était dans un autre bureau, une fille très grosse, ne sentant pas très bon, transpirant beaucoup. Je me suis basée sur les textes de loi, je lui disais qu'en tant que patron je ne pouvais pas le tolérer et que la prochaine fois je passerai aux sanctions, c'était moi qui était responsable et ça c'est arrêté ». Mais les obstacles à une intervention sont réels pour elle : « quand on est dans une PME on a le nez dans le guidon, on n'aura jamais le temps de chercher, il faut arriver à donner des choses déjà faites, on ne peut pas passer des heures à chercher, qu'est-ce qu'on fait dans un cas comme ça ? Comment on fait ? Je pense qu'une des choses importante est de donner aussi des outils aux employeurs, ne pas seulement leur mettre toute la responsabilité dessus, leur donner des outils [...] Il y a des problèmes

pour lesquels on sait faire vite, là on ne sait pas. Je pense qu'on peut commencer par la formation des DRH et des patrons, les rassurer, leur donner des moyens. À mon avis, c'est la seule chose qui pourra aider ».

- **Les syndicats et les associations**

Nombreuses ont noté le rôle que pouvaient jouer les syndicats et les associations. Ainsi, les participantes ont noté l'importance de développer leurs modes d'action.

Nathalie, policière, nous parle de l'association Flag. Cette association a un rôle important à jouer au sein de la police pour aider les victimes et **faire respecter la déontologie** :

« Quand on arrive, on arrive avec des arguments et on demande au Ministre de faire appliquer ces lois et règlements : comme la loi sur l'homophobie, ça nous aide aussi. ».

Un autre outil qu'elle relève est la **formation** :

« Flag a créé un module de formation au niveau des écoles de police, un petit cours sur l'homophobie et sur la loi, le règlement, l'association a obtenu un accord. C'était censé être mis en vigueur l'année dernière, ça n'a jamais été mis en vigueur ».

Sophie, médecin, partage ce point de vue :

« heureusement qu'il y a des services, types numéro d'SOS homophobie. Moi je ne les ai jamais appelés, j'y ai pensé quelquefois pour des situations dans la rue, mais je ne l'ai pas fait, je n'ai pas osé les embêter. Pourtant ça fait du bien de pouvoir en parler et de recevoir de l'aide, des conseils ».

D'autres ont parlé de l'importance de sections syndicales gays et lesbiennes où elles savent qu'elles ne seront pas confrontées à des stéréotypes, où elles seront entendues, soutenues et aidées le mieux possible.

- **Une autre conception de la lutte**

Chantal, ingénieure, s'insurge contre la conception française de lutte contre les discriminations et violences :

« Ce qui est très étonnant, quand je vois la façon dont est géré l'argent donné pour lutter contre les discriminations envers les femmes, c'est que tout l'argent va globalement aux femmes victimes de violence, aux femmes en grande situation de précarité, SDF ... En fait, ça ce sont les symptômes, on traite les symptômes, on ne traite pas les causes. Demain, je peux potentiellement me retrouver RMiste, SDF, juste parce que j'ai été éjectée du système. Je me dis que s'il n'y a pas une partie de ces fonds portée à aider les femmes dans les entreprises à se sentir légitimes, à demander à l'employeur de faire quelque chose, on ne résoudra rien [...] Tant qu'on ne donnera pas aux femmes l'impression qu'elles vont être entendues et ont des lois sur lesquelles s'appuyer, rien ne bougera ».

En effet, ceux qui exercent des discriminations ou les ignorent se sentent légitimes dans leurs attitudes, ils ne sont pas inquiétés. Face à cela, les femmes sont isolées et confrontées seules à ces discriminations.

9. Conclusion

- 40 personnes, réparties dans plusieurs régions de France, ont participé à cette étude. Elles ont permis de **mettre en évidence les processus et les mécanismes à l'œuvre dans les discriminations et violences hétérosexistes et lesbophobes** dont elles ont pu être victimes **au travail**. Elles ont aussi fait part des conséquences que celles-ci ont eu ou ont encore sur leur vie. C'est avec émotion que j'ai recueilli ces témoignages. Nous espérons toutes que leur parole sera entendue et que leurs témoignages serviront à faire évoluer les représentations et les comportements. Dans tous les cas, il est indéniable que la richesse des témoignages, auxquels une large place a été réservée dans cette étude, aura permis d'élargir et d'enrichir nos connaissances dans ce domaine. Je vous remercie encore toutes d'avoir bien voulu apporter votre contribution.

- En ce qui concerne la dimension macrosociale et politique de cette étude, nous pouvons retenir trois propos fondamentaux :

- **L'hétérosexisme et la lesbophobie dont les lesbiennes sont la cible, sont imbriqués et s'inscrivent dans un système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes.** Ils sont une construction du système hétérosocial, et deviennent des outils pour maintenir ses institutions et normes en place. L'hétérosexisme apparaît ainsi comme promouvant l'hétérosexualité comme seule orientation sexuelle valable et supérieure à toutes les autres ; la lesbophobie apparaît ici comme une arme sociale de contrôle des femmes qui tendraient à déroger aux normes hétérosociales. Les deux concourent à maintenir le système hiérarchique et inégalitaire qui définit les catégories sociales de sexes, de genre et de sexualité en place, afin de le rendre le plus naturel possible, comme le seul existant.

- **Les discriminations dont sont victimes les lesbiennes et les discriminations dont sont victimes les femmes hétérosexuelles s'articulent entre elles.** Les lesbiennes sont d'ailleurs victimes de cette double discrimination. Il y a une cohérence à parler de ces phénomènes ensemble, car ils forment un tout imbriqué et participent au maintien des normes hétérosociales : en réaffirmant aux femmes hétérosexuelles leur place et leurs rôles, en stigmatisant les lesbiennes qui servent alors de repoussoir à toutes celles qui tenteraient d'échapper à leur destin de femme. Ainsi, l'expérience que vivent les lesbiennes et les femmes hétérosexuelles au travail découle d'une même logique ; la lutte des unes rejoint celle des autres. Les solidarités entre les femmes hétérosexuelles et les lesbiennes face à ces discriminations et violences apparaissent ici évidentes et nécessaires.

- **Cette étude fait apparaître que les discriminations vécues au travail sont à mettre en lien avec celles vécues par ailleurs (la famille, le voisinage, le réseau amical, le logement...), elles leur font écho.** L'ensemble fabrique un tout qui poursuit un même but : réaffirmer les normes hétérosociales et maintenir le système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes. En effet, nous avons observé très nettement cela dans l'analyse des conséquences des discriminations et violences sur la construction de l'identité lesbienne, lorsque nous avons dit que *plus les discriminations sont vécues dans plusieurs sphères de la vie, plus les remises en question identitaires sont fortes et profondes. Et plus les personnes sont isolées du réseau lesbien, face à une absence de modèles positifs, plus les effets de ces discriminations seront profonds. Au contraire, celles qui ont découvert leur lesbianisme à l'âge adulte, et font l'apprentissage des codes lesbiens dans le milieu lesbien sont fortes de ces découvertes et semblent moins atteintes par les discriminations sur le plan de leur identité sexuelle. Nous pouvons ainsi noter que c'est un parcours dans les discriminations et violences lesbophobes qui amène à réinterroger l'identité sexuelle.* Les lesbiennes peuvent payer très cher le fait de dire leur orientation au travail, notamment, comme nous l'avons vu, au niveau de la santé et du travail.

En somme, ces discriminations et violences ont pour objectif de réaffirmer les normes hétérosociales, de maintenir le système en place et de contrôler celles qui tendraient à déroger aux normes. La lesbophobie et l'hétérosexisme nous concernent toutes. La lesbophobie a pour fonction de renforcer la naturalité des catégories de sexes, donc du système hiérarchique. La lesbophobie permet de dire ce que doit être une « vraie » femme et une « bonne » sexualité.

• **Cette étude retranscrit l'expérience de celles qui vivent des discriminations en milieu de travail, et laisse ainsi de côté la réalité de celles qui connaissent un quotidien au travail sans discriminations.** Il serait intéressant que des études quantitatives se développent pour mesurer la part de celles qui vivent des discriminations, et de celles qui n'en vivent pas. La commission lesbophobie de SOS homophobie (2005) mesure cette proportion à 24% des 57% de lesbiennes ayant vécu des discriminations (famille, logement, travail...). Notons à ce propos que cette étude nous invite à intégrer l'invisibilité comme forme de discrimination - discrimination qu'il faudrait dès lors évaluer en fonction de l'impact qu'elle a sur la vie des lesbiennes, sur leur santé et sur leur travail.

Une étude différente serait nécessaire auprès de celles qui refusent et remettent en question les normes dominantes du travail, notamment la valeur travail. En cela, nous pensons que cette étude serait d'un apport pour toutes et tous. Elle permettrait de mettre à jour les injonctions au travail sous ses formes actuelles.

• **Cette étude tend à mettre en avant le fait que les lesbiennes sont victimes de discriminations, mais ces discriminations montrent aussi que les lesbiennes viennent interroger les normes hétérosociales.** Ainsi, il est important de définir les réponses à ces discriminations en regard de cela. Comme nous l'avons vu, les lesbiennes ont trouvé peu d'aide adéquate pour faire valoir leurs droits. Elles sont dans le non-droit et vivent cela de manière très isolée et sans support. Y répondre ne doit pas se faire en aménageant les normes du travail actuelles pour les lesbiennes, mais en interrogeant les normes au travail et dans la société toute entière pour toutes et tous. En effet, le travail est une construction sociale, dont les normes et les valeurs sont coercitives et poursuivent des objectifs libéraux. Le travail tel qu'il est organisé de nos jours ne va pas de soi, il résulte des normes et des valeurs de la société qui l'organise : société néo-libérale et hétérosociale.

Sans une remise en question de ces normes, il est possible que l'objectif visé soit de rendre la sphère du travail inclusive et respectueuse pour les lesbiennes. Objectif pour le moins positif au premier abord. On va alors définir des politiques antidiscriminatoires dans les entreprises, et créer des lois contre l'homophobie. Mais la question est posée : les lesbiennes doivent-elles nécessairement trouver leur place dans les normes actuelles du travail ? On ne remet pas en question ici le système qui discrimine les lesbiennes, au contraire on leur dit de rentrer dans ce système et pour y parvenir, se normaliser. C'est ainsi que dans les entrevues, on se rend compte que celles qui parviennent à faire cesser les discriminations sont celles qui parviennent à montrer des signes de normalité : tenue féminine, pacs, enfants... Les lesbiennes devront le plus possible correspondre aux modèles et représentations que l'on acceptera d'elles.

Dans une analyse des rapports sociaux de sexe, les lesbiennes ne sont pas conformes aux attentes et aux normes liées à la catégorie des femmes. Ainsi, les discriminations qu'elles vivent au travail sont des rappels à la norme, des pressions à la normalité et du contrôle social. La lesbophobie est un outil de soutien au système hiérarchique et inégalitaire entre les sexes. Dans ce cadre, déroger à ces normes conduit inévitablement à des rappels à l'ordre : c'est là où intervient la lesbophobie. Les lesbiennes connaissent ainsi des discriminations au travail car elles remettent en question les normes de sexe, de genre, incompatibles avec les normes du travail construites d'après le modèle masculin. Dans cette sphère, les lesbiennes sont considérées comme des travailleuses de seconde zone. Le travail

tel qu'il est défini ne peut pas être inclusif, ce serait une illusion ; ses normes reposent justement sur l'exclusion des femmes et des lesbiennes. On pourra certes proposer des politiques et des lois antidiscriminatoires, mais elles ne seront pas suffisantes. C'est l'ensemble des normes de genre et des normes hétérosociales qu'il faudrait questionner pour remettre en question les normes du travail et les redéfinir sur des bases plus égalitaires. Tout un chantier !

Si cette étude met à jour des faits importants sur l'expérience que font les lesbiennes en milieu de travail, elle ouvre aussi de nombreuses pistes de recherche à explorer et à développer.

Annexes

Grille des entretiens individuelles

Consigne : C'est dans le cadre d'un projet européen, que cette enquête [présentation des partenaires] - sur les discriminations et violences dont sont victimes les lesbiennes en milieu de travail - est réalisée en France. L'objectif est de visibiliser et dénoncer ces discriminations. Lors de cet entretien enregistré qui durera entre 1h et 2h, je souhaiterais que vous me fassiez part des discriminations dont vous avez été la cible. Mais avant tout, je souhaiterais faire un petit détour par votre trajectoire professionnelle.

TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE (45MN +/- 15MN)

Historique (avant l'emploi où les discriminations sont vécues)

- Études et formations
- Périodes de chômage, emplois précédents : durées, satisfaction ou non, vécu...
- Choix du métier (formation, circonstances, motivations)
- Choix de l'emploi en question ; perspectives d'évolution espérées

L'intégration dans l'emploi (les premiers temps)

- Période
- Description du type d'emploi : contrats précaires ou CDI, auprès d'enfants, travail traditionnellement masculin, niveau, CSP, tâches effectuées...
- Accueil dans le milieu de travail
- Ambiance des premiers temps
- Relations des collègues avec vous. Et inversement.
- Relations de la hiérarchie avec vous. Et inversement.
- Relations des client.es avec vous. Et inversement.

Divulgaration ou non de l'orientation sexuelle

- Soupçons ou étiquetage comme lesbienne.
- Visibilité en tant que lesbienne ou non : qui sait ? (collègues, hiérarchie, syndicat...).
- Distinguer le sexe de la personne ;*
- Faire ressortir l'évolution des coming out ;*
- Les circonstances de diffusion de cette information ;*
- Les moyens mis en œuvre pour la faire connaître ou la dissimuler.*
- Présence d'autres lesbiennes ou gais ? Attitudes des collègues et de la hiérarchie envers eux. Relations avec vous.

LES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES VÉCUES (45MN +/- 15MN)

Les discriminations et violences vécues

- Quand les discriminations sont-elles apparues ?
- À quel moment l'atmosphère de travail s'est-elle dégradée ?
- Descriptions des attitudes ou comportements discriminatoires :

Raconter les formes que cela prenait ?

Formes : harcèlement sexuel ou avances non désirées, hostilité (incluant les blagues), affichages pornographiques, invisibilité, préjugés hétérosexistes, processus d'exclusion, harcèlement hétérosexiste, confinement dans la sphère privée...

Pour chaque incident examiné :

À quels moments il se manifestait ?

Devant qui ? Les catégories de personnes impliquées,

Son contenu.

Explorer le vécu personnel (sur le moment) :

Son impact sur le plan émotif,

Les réactions de l'interviewée,

Les conséquences sur l'emploi et sur l'intégration dans le milieu de travail.

- Les périodes d'accalmie. À quels moments étaient-elles absentes ? En quelles circonstances et devant qui ?
- Cerner les difficultés spécifiquement reliées au lesbianisme et les différencier des obstacles découlant du fait d'être une femme dans ce métier. Être lesbienne, par rapport au fait d'être une femme hétérosexuelle, est-il un avantage, un inconvénient ou une difficulté supplémentaire dans ce métier ?

Les incidences

Sur la construction de l'identité sexuelle et sexuée :

- négation de l'identité, invisibilité, oser dire son orientation sexuelle ou pas...
- lesbophobie intériorisée,
- privation de la dimension politique,
- l'identité lesbienne en milieu de travail
- les capacités des femmes au travail

Sur la santé :

- physique
- mentale

Sur le travail :

- refus emploi, refus promotion, peur de perdre son travail ou de ne pas avoir de promotion,
- ostracisme, être rejetée,
- travailleuse de seconde zone,
- qualité des relations interpersonnelles,
- conditions de travail...

Les stratégies de défense

- Recours éventuels
- Confiance envers la direction et/ou le syndicat ?
- Connaissances des droits et des mesures légales ayant trait à la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et à la reconnaissance des conjointes de même sexe, et capacité à faire valoir ces droits.
- Les droits sont-ils respectés dans l'entreprise ?
- Relations avec d'autres lesbiennes dans l'emploi en question : alliances et soutien
- Les besoins particuliers pour soutenir les travailleuses lesbiennes dans vos métiers ?

DIVERS

- Vécu du lesbianisme hors de la sphère du travail
- Comment vous expliquez-vous ces discriminations envers les lesbiennes et les femmes ?

CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES

- Age _____
- Emploi _____
- Niveau d'étude _____
- Orientation sexuelle _____
- Situation conjugale _____
- Enfants _____
- Domaine professionnel _____
- Taille de l'entreprise _____
- Ancienneté dans ce métier _____
- Ancienneté dans cette structure _____
- Syndiquée _____
- Revenus _____

Nom et prénom : _____ Signature de participation :



UNION EUROPEENNE
Fond Social Européen

equal 2004-2008
Combattre les discriminations,
réduire les inégalités,
pour une meilleure
cohésion sociale



Artemisia

UNIVERSITE TOULOUSE LE MIRAIL
MDR - SIMONE SAGESSE



Association d'Interventions, de Recherches et
de Lutte contre la violence dans les relations
lesbiennes et à l'égard des lesbiennes

Appel à témoignage auprès de lesbiennes victimes de discriminations ou de violences en milieu de travail

Les discriminations dont font l'objet les lesbiennes au travail sont peu visibles et connues en France. Celles qui y sont confrontées bénéficient alors généralement de peu d'écoute, de soutien et d'accompagnement.

C'est dans le cadre d'un projet européen (France, Lituanie, Slovénie et Suède) - projet DELEDIOS (*Dans l'Emploi : Lutter pour l'Égalité et contre les Discriminations liées à l'Identité de genre et l'Orientations Sexuelle*) - que nous réalisons une étude sur ce sujet afin de rendre visibles et de dénoncer ces discriminations et violences dont sont victimes les lesbiennes en milieu de travail. Une étape essentielle dans la lutte contre les discriminations et les violences faites aux lesbiennes.

Ainsi, si vous avez été ou si vous êtes victimes de discriminations ou de violences lesbophobes et/ou sexistes en milieu de travail (exclusion, invisibilité, harcèlement, propos hétérosexistes, perte d'emploi, etc.), nous vous invitons à participer à ce projet qui a pour vocation de dénoncer ces processus discriminatoires en milieu de travail.

Nous recherchons (pour la période de février à mai 2007 et pour des entretiens individuelles ou des entretiens de groupes) des lesbiennes travaillant ou ayant travaillé :

- en milieu dit traditionnellement masculin,
- auprès d'enfants,
- dans les services à la personne,
- en contrats précaires,
- en CDI,
- dans des entreprises privées,
- etc.

Pour cela, contacter Vanessa Watremez

Courriel : vanessawatremez@yahoo.fr

Tél. : 06.88.39.27.76 (AIR-Libre). Nous vous rappellerons sur un fixe.

L'anonymat et la confidentialité sont garantis !

Quelques ressources à contacter en cas de besoin :

CIDFF de votre région

Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

01.42.17.12.00 (CNIDFF)

cnidff@cnidff.fr

www.infofemmes.com

HALDE

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

08 1000 500

www.halde.fr

AIR-Libre

Association d'Interventions, de Recherches et de Lutte contre la violence dans les relations lesbiennes et la violence à l'égard des lesbiennes

06.88.39.27.76

airlibre.association@gmail.com

<http://membres.lycos.fr/airlibre>

Albi (81) et Toulouse (31)

Autre-Cercle

communication@autretercercle.com

www.autretercercle.org

Bibliographie

- Atkinson Ti-Grace (1975), *L'odyssée d'une amazone*, Editions des Femmes.
- AVFT (1990), *De l'abus de pouvoir sexuel. Le harcèlement sexuel au travail*, Paris, Montréal, La Découverte/Boréal.
- Berkley Robyn A. and Alisa H. Watt (2006), « Impact of Same-Sex Harassment and Gender-Role Stereotypes on Title VII Protection for Gay, Lesbian, and Bisexual Employees », *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 18, n°1, pp. 3-19.
- Chamberland Line et Johanne Paquin (2006), *Le défi d'occuper un métier traditionnellement masculin : l'expérience des travailleuses lesbiennes*, ARIR, UQUAM, F.R.O.N.T.
- Chamberland Line, Frédérick Gagné et Johanne Paquin (2006), *L'homoparentalité au Québec : les changements législatifs et leurs impacts dans la sphère du travail*, non publié.
- Coordination lesbienne nationale (2000), *La lesbophobie*, rapport de la CLN.
- Cromer Sylvie (1995), *Le harcèlement sexuel en France, la levée d'un tabou 1985-1990*, Paris, La Documentation française.
- Daumas Cécile (2003), « Travail (Monde du) », in Didier Eribon (sous la direction de), *Dictionnaire des cultures Gays et Lesbiennes*, Larousse, pp.475-476.
- Delphy Christine (1998), *L'ennemi principal, Tome 1, Economie politique du patriarcat*, Coll. Nouvelles Questions Féministes, Syllepse.
- Dunne Gillian A (2000), « Lesbians as Authentic Workers? Institutional Heterosexuality and the Reproduction of Gender Inequalities », *Sexualities*, SAGE, London, Vol. 3 (2): 133-148.
- ENVEFF (2000), *Les violences envers les femmes en France, une enquête nationale*, La Documentation française/Droits des femmes.
- Gauvin Monique (1998), « La discrimination des lesbiennes en milieu de travail : de l'occultation à la prise de parole », dans *Des droits à reconnaître, les lesbiennes face à la discrimination*, sous la direction de I. Demczuk, Ed. du remue-ménage.
- Gérard Raymonde (2003), « Lesbophobie », dans *Dictionnaire de l'homophobie*, sous la direction de L.G Tin, PUF, Paris, pp. 262-264.
- Guillemaut Françoise (1994, « Images invisibles : les lesbiennes », in *La peur de l'autre en soi. Du sexisme à l'homophobie*, sous la direction de D. Welzer-Lang, P. Dutey et M. Dorais. VLB éditeur, Québec.
- Hirigoyen Marie-France (2001), *Malaise dans le travail, harcèlement moral, démêler le vrai du faux*, Paris, Syros.
- (1998) *Le harcèlement moral au travail. La violence perverse au quotidien*, Paris, Syros.
- Khayatt M. Didi (1997), « L'identité sexuelle et l'enseignement : devons-nous nous affirmer au travail ? », in *Homosexualités : enjeux scientifiques et militants, Sociologies et sociétés*, les Presses de l'Université de Montréal, vol. XXIX, n°1, pp. 83 - 97.

Krisis (2005), *Manifeste contre le travail*, 10/18, Paris.

Legault Marie-Josée (2001), « Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation », *Pistes*, UQAM, vol.3, n°1.

Leroy-Forgeot (2003), « Travail (Monde du) », in Louis-Georges Tin, *Dictionnaire de l'homophobie*, PUF, pp. 409-411.

McDermott Elizabeth (2006), « Surviving in Dangerous Places: Lesbian Identity Performances in the Workplace, Social Class and Psychological Health », *Feminism & Psychology*, SAGE, London, Vol. 16 (2): 193-211

Mimeault Isabelle (2003), *Pour le dire... Rendre les services sociaux et les services de santé accessibles aux lesbiennes*, Réseau Québécois d'Action pour la Santé des femmes.

Peplau Letitia Anne and Adam Fingerhut (2004), « The Paradox of the Lesbian Worker », *Journal of Social Issues*, Vol. 60, n°4, pp. 719-735.

Ricard Nathalie (2001), « Nouveaux visages de l'homosexualité », in Henri Dorvil et Robert Mayer (sous la direction de), *Problèmes sociaux, tome II, Etudes de cas et interventions sociales*, Presse de l'Université du Québec, Coll. Problèmes sociaux et interventions sociales, Québec, pp. 130 - 153.

Semat E (2000), *Femmes au travail, violences vécues*, Paris, Syros/Association santé et médecine du travail.

(1994), *Souffrances et précarités au travail, paroles de médecins du travail*, Paris, Association santé et médecine du travail.

Skidmore Paul (2004), « A Legal Perspective on Sexuality and Organization: A Lesbian and Gay Case Study », *Gender, Work and Organization*, Vol. 11, n°3, pp. 229-253.

SOS homophobie (2005), *Enquête sur la lesbophobie, connaître, comprendre et agir*, Commission lesbophobie de SOS homophobie.

Turcotte Louise (2002) « La pensée matérialiste de Monique Wittig » in Marie-hélène Bourcier et Suzette Robichon, *Parce que les lesbiennes ne sont pas des femmes. Autour de l'œuvre politique, théorique et littéraire de Monique Wittig*, Editions gaies et lesbiennes, pp 55- 65.

Van Wormer Katherine, Wells Joel and Mary Boes (2000), *Social Work with Lesbians, Gays, and Bisexuals, A Strengths Perspective*. Allyn and Bacon, Boston, London, Toronto, Sydney, Tokyo, Singapore.

Watremez Vanessa (2004), « La lesbophobie, recherches et interventions », Communication au CRI-VIFF de Québec (Centre de recherches interdisciplinaires sur les violences familiales et faites aux femmes).

Wittig Monique (2001), *La pensée straight*, Balland, Modernes.