



GUIDE

LES ENJEUX D'ÉGALITÉ, D'ÉQUITÉ, D'INCLUSION, DE DIVERSITÉ, DE GENRE ET DE DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Auteur(e)s :

Émilie Giguère ¹

Mariève Pelletier ¹

Geneviève Girard ²

Jade Avoine ²

Samantha Barriault ³

1. Professeures, École de counseling et
d'orientation

2. Étudiantes à la maîtrise en sciences
de l'orientation

3. Étudiante au doctorat en sciences de
l'orientation



26 janvier 2026

Table des matières

Introduction.....	5
Définitions des notions de base.....	5
Concepts d'égalité.....	5
Question pour vérifier ses connaissances préalables.....	5
Définition	6
Exemple	6
Concept de justice sociale	6
Question pour vérifier ses connaissances préalables.....	6
Définition	7
Exemple	7
Concept d'équité.....	7
Question pour vérifier ses connaissances préalables.....	7
Définition	8
Exemple	9
Concept d'inclusion.....	10
Question pour vérifier ses connaissances préalables.....	10
Définition	10
Exemple	11
Concept de diversité.....	11
Question pour vérifier ses connaissances préalables.....	11
Définition	11
Exemple	11
Concept de sexe	12
Question pour vérifier ses connaissances préalables.....	12
Définition	12
Exemple	12
Concept de genre	12
Question pour vérifier ses connaissances préalables.....	12
Définition	13

Exemple	13
Biais inconscients.....	14
Question pour vérifier ses connaissances préalables.....	14
Définition	14
Exemple	15
Concept de discrimination.....	15
Question pour vérifier ses connaissances préalables.....	15
Définition des divers types de discrimination et exemples.....	16
Microagressions.....	17
Question pour vérifier ses connaissances préalables.....	17
Définition	17
Exemple	18
Personnes en situation de privilège et personnes en situation de vulnérabilité : processus de constructions sociales.....	18
Question pour vérifier ses connaissances préalables.....	18
Définition	19
Exemple	22
Le travail, sa division sociale et sexuelle.....	22
En quoi consiste le travail?.....	22
Question pour vérifier ses connaissances préalables.....	22
Définitions des concepts.....	23
Travail.....	23
Travail invisible.....	24
Charge mentale	24
Division sociale du travail.....	25
Division sexuelle du travail	25
Exemple	26
Ce que la littérature scientifique dit sur le sujet du travail, de sa division sociale et sexuelle.....	26
Les enjeux vécus par les personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles en milieu de travail	33

Définitions.....	33
Cisgenre	33
Diversité de genre.....	33
videMinorité sexuelle.....	34
Non binaire	34
LGBT	34
Lesbienne	34
Gai.....	34
Bisexual·le	35
Personne transsexuelle.....	35
Queer	35
Portrait des personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles en milieu de travail.....	36
Situation au Canada.....	36
Situation au Québec	37
Ce que la littérature scientifique dit sur les principaux enjeux des personnes issues de la diversité des genres et des minorités sexuelles en milieu de travail	38
Contextes juridiques	39
Situation de travail et enjeux rencontrés par les personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles en milieu de travail	40
Stratégies d'intégration professionnelle des personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles.....	46
Stratégies individuelles.....	46
Stratégies collectives et organisationnelles.....	47
Stratégies mobilisées par les intervenant·e·s en milieu de travail.....	49
Références.....	51

Introduction

Les enjeux d'égalité, d'équité, d'inclusion, de diversité, de genre et de discrimination en milieu de travail regroupent une diversité de facettes qui concernent les milieux de travail et plus largement, la société. En effet, ces différents enjeux soulèvent la nécessité de considérer les responsabilités individuelles et collectives des différents groupes d'acteurs et actrices pour lutter contre les formes d'inégalités et d'injustices qui persistent au sein des milieux de travail et de la société. Plus spécifiquement, ces enjeux peuvent avoir une incidence sur l'occurrence des risques psychosociaux liés au travail ainsi que sur les dimensions à prendre en compte lors du retour au travail à la suite d'un problème de santé mentale au travail. Ce document de référence vise à décrire les différentes facettes des enjeux d'égalité, d'équité, d'inclusion, de diversité, de genre et de discrimination afin de mieux prendre en compte les aspects culturels et organisationnels qui peuvent être rattachés aux processus de retour au travail des personnes à la suite d'un problème de santé mentale au travail. De cette manière, la prochaine section débute par une description des différentes notions à l'aide de questions et d'exemples. Ensuite, les enjeux de la division sociale et sexuelle du travail sont exposés, suivis des différentes facettes et enjeux de la diversité de genre et des minorités sexuelles. De manière globale, ce document vise à analyser la question du travail à la lumière des différents rapports sociaux qui se jouent en milieu organisationnel, entre les groupes de personnes.

Définitions des notions de base

Concepts d'égalité

Question pour vérifier ses connaissances préalables

Dans leur milieu de travail, Daphnée et Ariane observent que leur collègue Lydia part toujours 30 minutes plus tôt pour aller chercher son fils à la garderie. Questionnée à ce sujet par ses collègues, Lydia leur mentionne que le gestionnaire lui en a donné l'autorisation. Les deux femmes, qui ont également de jeunes enfants, n'ont pas cette possibilité. Elles en avaient pourtant fait la demande au gestionnaire, qui leur avait répondu par la négative.

Sommes-nous en présence d'une situation égalitaire ?

Réponse: Non, comme nous le verrons, le concept d'égalité vise à traiter les employés de façon uniforme. Dans cet exemple, une situation égalitaire serait que la possibilité de quitter plus tôt pour des motifs familiaux soit accordée à tous les employés.

Définition

Le concept d'égalité vise principalement à assurer un soutien uniforme à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses à propos du traitement qu'ils reçoivent dans les milieux de travail. Il vise à éliminer toute forme de discrimination en vertu des aspects légaux. Ce concept d'égalité est notamment ancré dans la loi canadienne sur l'égalité en emploi et la loi québécoise de la charte des droits et libertés qui visent à protéger les droits humains et à harmoniser les rapports des citoyen(ne)s entre eux(elles) et les institutions. Ces lois favorisent l'égalité entre les personnes en interdisant la discrimination notamment dans les milieux de travail, à propos des considérations de race, sexe, genre, origine nationale ou ethnique, religion, orientation sexuelle, identité ou expression de genre, état civil, le handicap, etc.

Exemple

Des travailleuses et des travailleurs d'un même corps de métier et d'une même organisation ont accès au même nombre de jours de congés annuels, ils travaillent tous 35 heures par semaine, ils ont accès au même matériel informatique, etc.

Concept de justice sociale

Question pour vérifier ses connaissances préalables

Dans son milieu de travail, Marie-Claude a mis sur pied un groupe d'Alliés composé de salariés membres de catégories minoritaires et/ou minorités. Par exemple Jean qui est originaire de la Côte d'Ivoire, Isabelle une femme trans, Marie-Claude qui s'identifie comme une personne non binaire, Maxime qui est en fauteuil roulant et bien d'autres. Le groupe adopte une posture militante et se mobilise dans l'organisation pour promouvoir des actions plus efficaces contre les discriminations de toute sorte et envers tous les groupes.

Cet exemple réfère à la justice sociale. Vrai ou Faux ?

Réponse : vrai. En formant ce groupe, Marie-Claude reconnaît l'importance de promouvoir l'égalité et de lutter contre les discriminations de toutes sortes. En

étant composé de salariés issus de catégories minoritaires et/ou minorités, chaque membre apporte une perspective unique et une expérience personnelle différente, ce qui renforce la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation. En mettant en place des actions et en défendant les droits des groupes minoritaires, le groupe d'alliés contribue à la justice sociale en travaillant à réduire les inégalités et à promouvoir une société plus juste et égalitaire. Ils reconnaissent l'importance de combattre les discriminations systémiques et structurelles qui affectent certains groupes de manière disproportionnée.

Définition

Le concept de justice sociale peut aussi être apparenté au concept d'égalité puisqu'il s'intéresse aux constructions morales et politiques qui visent l'égalité des droits entre les personnes. Le concept de justice sociale réfère également aux responsabilités individuelles et collectives des citoyens et des différents acteurs et actrices sociaux pour se mobiliser par exemple, au niveau des mouvements sociaux et des politiques organisationnelles dans le but de lutter contre les injustices sociales. Le concept de justice sociale souligne l'importance que tous les acteurs et les actrices soient concerné(e)s et impliqué(e)s dans cette lutte.

Exemple

L'association de l'Union des travailleuses et des travailleurs accidentés ou malades (uttam), un organisme qui se porte à la défense des droits des personnes victimes d'accidents et de maladies de travail.

Un autre exemple consisterait à analyser les normes et les pratiques organisationnelles dans un milieu donné en impliquant les acteurs et les actrices concerné(e)s afin de considérer les apports et les limites de ces pratiques organisationnelles, à la lumière des concepts d'égalité et de justice sociale.

Concept d'équité

Question pour vérifier ses connaissances préalables

L'entreprise pour laquelle Cédric et Dany travaillent fournit des possibilités de formation et de développement professionnel équitables à tous les employés, en veillant à ce que chacun ait accès aux mêmes opportunités pour développer ses compétences et progresser dans sa carrière. Par exemple, Cédric est qui maître d'hôtel, participera à un atelier de dégustation de vin offert par l'école d'hôtellerie

de Québec, tandis que Dany, qui est préposé à l'entretien ménager, participera à une mise à niveau quant aux nouvelles normes d'hygiène à la suite de la pandémie de COVID 19.

Vrai ou faux, cet exemple réfère à une situation d'équité?

Réponse : vrai, cette situation est équitable. Le fait d'offrir à chacun la possibilité de participer à une formation touchant leur emploi respectif favorise le développement de leurs compétences et leur permet de progresser dans leur profession. L'équité ne réfère pas à l'égalité en ce sens que la formation ne doit pas être la même pour tous les employés. Elle doit, d'abord et avant tout, répondre aux besoins spécifiques de chacun. De cette façon, l'organisation agit de manière équitable à l'égard de ses employés.

Définition

Le concept d'équité vise à mettre en œuvre des modalités qui favorisent un traitement juste entre les groupes de manière à abolir les barrières systémiques qui pourraient désavantager certains groupes. Pour parvenir à un traitement équitable entre les groupes de personnes, il peut être nécessaire de mettre en place différents moyens/mesures/outils qui ne sont pas identiques pour tous et toutes. En ce sens, il est important de prendre en considération la diversité des réalités actuelles ou historiques que vivent différents groupes désignés de personnes de manière à ce que le traitement ou les moyens fournis leur permettent toutes de bénéficier des mêmes opportunités. La notion de groupe désigné réfère à la reconnaissance des difficultés collectives vécues par un groupe par rapport à un autre groupe. Par exemple, lorsqu'on compare le groupe des femmes au groupe des hommes, les données de recherche permettent de constater que le groupe des femmes vit collectivement plus d'obstacles au sein du marché du travail que le groupe des hommes. Individuellement, il est possible que des hommes vivent plus de difficultés que des femmes et que des femmes vivent moins de difficultés que les hommes, mais c'est la prise en compte des expériences collectives appuyées qui priment dans la compréhension de la notion de groupe désigné.

Plus largement, le concept d'équité rejoint la Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi de même que la loi québécoise sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics qui vise à assurer une représentativité des personnes en favorisant la mise en place de mesure pour un traitement équitable des

personnes qui appartiennent à un des groupes désignés, c'est-à-dire des personnes qui vivent des barrières systémiques en emploi.

Une des limites de ces lois concerne la reconnaissance de certains groupes désignés notamment à partir des connaissances scientifiques antérieurement produites sur le sujet, ce qui conduit certains groupes à ne pas être reconnus par ces lois en l'absence de connaissances scientifiques suffisantes à propos de leurs réalités spécifiques. Une autre limite touche la portée limitée principalement aux organismes publics d'une certaine taille, ce qui ne permet pas de couvrir les différentes organisations et milieux de travail de la société. En ce qui concerne les enjeux de santé au travail, les travailleurs qui vivent un problème de santé au travail ou une situation de harcèlement psychologique au travail ne font pas partie, à l'heure actuelle, des personnes reconnues comme appartenant aux groupes désignés au sens de la loi. Toutefois, la loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi reconnaît les personnes handicapées comme l'un des groupes désignés à qui un traitement ou des moyens devraient être fournis pour bénéficier des mêmes opportunités. Cette reconnaissance implique l'obligation d'accommodement raisonnable pour les travailleuses et les travailleurs qui peuvent concerner, par exemple, l'aménagement des temps et des lieux de travail, des possibilités de retour progressif au travail, ou encore, des modifications de tâches de travail. Parallèlement, la charte des droits et libertés québécoise interdit également la discrimination notamment basée sur le handicap et prévoit également des modalités d'accommodements possibles. Malgré la mise en place de ces mesures individualisées d'accommodement pour les personnes handicapées présentes sur le plan juridique, elles permettent peu ou pas de reconnaître les dimensions psychosociales du travail ayant contribué à la détérioration de l'état de santé des travailleuses et des travailleurs et de prévenir leur résurgence pour d'autres travailleuses et travailleurs en apportant des modifications à l'organisation du travail.

Exemple

Plus concrètement, la mise en œuvre d'une politique de flexibilité des horaires de travail pourrait permettre une plus grande équité entre les travailleuses et les travailleurs. Prenons l'exemple d'une politique de flexibilité des horaires de travail qui permettrait aux travailleuses et aux travailleurs de démarrer leur journée de travail entre 7h30 et 9h30 et de terminer entre 15h30 et 17h30 pour un total de 7 heures de travail par jour. Dans ce contexte, Justin pourrait commencer sa

journée de travail vers 9 heures après avoir reconduit ses enfants à la garderie, tandis que sa collègue Michelle pourrait commencer vers 7h30 et terminer plus tôt en après-midi pour accompagner son père à des rendez-vous médicaux. Ainsi, Justin et Michelle travaillent 7 heures par jour en décidant du moment de début et de fin de leur travail en cohérence avec la politique de flexibilité des heures de travail de leur organisation.

Concept d'inclusion

Question pour vérifier ses connaissances préalables

Steve est un homme trans. Il a fait sa transition du genre femme au genre homme il y a un peu moins d'un an. Nouvellement arrivé au sein de son organisation, il rencontre ses employeurs afin de leur expliciter son désir de dévoiler son identité sur les lieux de travail et sollicite leur soutien. Ceux-ci ont fait parvenir un courriel à tous les employés pour leur divulguer la nouvelle. Ils les ont par le fait même, invités à un diner-causerie sur les défis de la transition en milieu de travail qui sera animé par un expert. Cette organisation fait preuve de pratiques inclusives, vrai ou faux ?

Réponse : vrai. En lui offrant son soutien, l'organisation pour laquelle Steve travaille l'aide à s'intégrer au sein de son milieu. En invitant les employés à s'éduquer sur le sujet de la transition, cela favorise l'ouverture de tous face à la diversité et brise les tabous qui y sont associés. De cette manière, tout le monde est à même de mieux comprendre la situation et de favoriser le bien-être de Steve dans son milieu de travail.

Définition

Le concept d'inclusion vise à ce que l'ensemble des personnes qui travaillent dans une organisation puisse se sentir à l'aise, valorisé, soutenu et respecté, en accordant une attention particulière aux groupes sous-représentés, de manière que l'ensemble des groupes puisse pleinement s'intégrer en favorisant leur bien-être. Le concept d'inclusion permet la mise en œuvre de pratiques organisationnelles qui éliminent les barrières systémiques de manière que les accommodements ne soient pas nécessaires, car les pratiques sont inclusives.

Exemple

Un exemple d'application possible à l'égard des enjeux de santé au travail concernerait l'implication de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses d'une organisation afin de dégager les pratiques à mettre en œuvre afin d'éliminer les barrières au sein de leur milieu de travail.

Concept de diversité

Question pour vérifier ses connaissances préalables

Vrai ou faux? Faire travailler ensemble des personnes différentes est un gage de succès pour la diversité?

Réponse : Faux. Pas nécessairement. Des tensions ou des conflits peuvent survenir de même que des processus de mise à l'écart et d'exclusion entre les travailleuses et les travailleurs. On peut aussi se questionner à savoir pourquoi la diversité devrait avoir une valeur ajoutée pour être légitimée. Les personnes en position de privilège ou de pouvoir dans les organisations sont "présumées" comme étant "compétentes", alors comment se fait-il que les personnes issues de la diversité devraient avoir à faire un apport supplémentaire ou différent en ce sens? Plus largement, on peut aussi penser que les personnes en position de privilège ou de pouvoir s'inscrivent elles aussi dans des dimensions de la diversité, seulement, ces dimensions sont peut-être maintenues invisibles.

Définition

Le concept de diversité réfère à la reconnaissance et la valorisation des caractéristiques individuelles qui caractérisent les individus d'un même milieu de travail. La diversité peut concerner, notamment, l'origine géographique, la culture, la religion, la couleur de peau, l'âge, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, la langue, la classe socioéconomique, l'apparence physique, les capacités intellectuelles, etc.

Exemple

Johanne identifie son sentiment d'appartenance au genre femme dans un formulaire d'auto-déclaration.

Aki, un employé d'origine asiatique, a intégré l'équipe des services à la clientèle où il est devenu gestionnaire de l'équipe.

Concept de sexe

Question pour vérifier ses connaissances préalables

On reconnaît que Olivier est un homme parce qu'il travaille dans le domaine de la construction. Vrai ou faux, cet énoncé réfère au concept de sexe ?

Réponse : faux, le fait de faire l'association entre Olivier et le domaine de la construction pour le reconnaître en tant qu'homme relève davantage du concept de genre. Le genre réfère aux aspects construits socialement comme étant "masculin" et "féminin". Par exemple, les garçons jouent avec des camions et les filles jouent avec des poupées.

Définition

Le concept de sexe fait référence aux aspects biologiques soit à l'ensemble des caractéristiques sexuelles physiques primaires et secondaires à partir desquelles une société différencie les corps des personnes, notamment les hormones, les organes génitaux, la morphologie, etc. Ces processus de catégorisation permettent d'identifier une personne au sexe masculin, au sexe féminin ou à l'intersexe, soit les personnes qui sont nées avec des caractéristiques sexuelles physiques primaires qui ne permettent pas d'assigner leur corps au sexe féminin ou masculin.

Exemple

Par exemple, à la naissance, le sexe est assigné selon les caractéristiques sexuelles physiques primaires et secondaires des bébés. Ainsi, un bébé détenant des caractéristiques sexuelles physiques primaires comme la présence d'un pénis et de testicules se verra assigné au sexe masculin.

Concept de genre

Question pour vérifier ses connaissances préalables

Les femmes sont considérées comme telles parce qu'elles détiennent des caractéristiques sexuelles physiques primaires comme celle d'avoir un vagin. Vrai ou faux, cet exemple en est un lié à la notion de genre ?

Réponse : faux, dans cet exemple, on fait plutôt référence à la notion de sexe. En effet, le vagin est un aspect biologique sur lequel une société différencie les corps.

Définition

Le concept de genre réfère aux aspects sociaux des processus de socialisation et de différenciation sociale, soit aux aspects « construits socialement » du genre masculin et du genre féminin. Ce concept est également mobilisé dans la notion « d'identité de genre » qui renvoie au sentiment d'appartenance d'une personne à un genre, par exemple, une personne assignée à la naissance au sexe féminin pourrait s'identifier comme appartenant au genre femme ou une personne assignée à la naissance au sexe masculin pourrait s'identifier au genre homme. Ces deux catégories – genre homme et femme- constituent les deux principales catégories de la binarité qui réfère au cisgenre. Une personne pourrait aussi s'identifier à la non-binarité, qui consiste dans le refus des deux grandes catégories de genre binaire (homme/femme) pour définir son identité de genre à l'extérieur de ces normes. Par exemple, une personne pourrait s'identifier à la catégorie transgenre, qui est une notion mobilisée par les personnes qui s'identifient à un genre différent du sexe assigné à la naissance. La fluidité de genre correspondrait à une identité de genre non statique pouvant fluctuer selon les situations et les circonstances. Une personne pourrait aussi définir son identité de genre comme étant agenre, qui consisterait en se définissant comme n'ayant aucun genre, ou encore, en termes de bispiritualité, soit de la prise en compte de l'esprit féminin et de l'esprit masculin comme étant à la fois des composantes de l'identité de genre. Par ailleurs, le concept de genre est également mobilisé dans la notion « d'expression de genre » qui consiste aux manières dont une personne se présente ou extériorise son identité de genre à travers son habillement, l'image qu'elle présente, ses cheveux et ses poils, etc., une personne peut avoir une expression de genre féminin, masculin, androgyne (personne dont l'expression de genre ne correspond pas aux catégories binaires de genre ou se situe quelque part entre genre homme et femme), fluide, bispirituel, etc. Plus largement, ces diverses conceptualisations entourant la notion de genre, d'identité de genre et d'expression de genre peuvent aussi être impliquées autour des enjeux d'attirance sentimentale, d'attirance émotionnelle, d'attirance sexuelle et d'orientation sexuelle. En somme, le concept de genre peut être rattaché à une diversité de dimensions selon les expériences vécues par les personnes.

Exemple

Martin s'identifie au genre homme. C'est-à-dire qu'il a le sentiment profond d'être un homme. Cela se traduit également dans la manière dont il s'habille. Par

exemple, il aime porter un complet pour aller au travail. Il trouve que cela fait très masculin. Par ailleurs, la façon dont il se coiffe et entretient sa barbe est aussi des moyens pour lui d'exprimer son identité de genre.

Biais inconscients

Question pour vérifier ses connaissances préalables

Nicolas est charpentier-menuisier dans le domaine de la construction depuis maintenant 15 ans. Après plusieurs années à mentir sur son orientation sexuelle, il a finalement fait son *coming out* dans son milieu de travail et dévoilé qu'il était gai. Des collègues se sont mis à ébruiter que Nicolas aimait travailler sur les chantiers de construction parce qu'il y a beaucoup d'hommes et qu'il peut se « rincer l'œil ». Du coup, Nicolas se sent moins à l'aise dans son environnement de travail, il a l'impression que les gens le jugent. Les collègues en question entretiennent des biais inconscients envers les personnes homosexuelles, vrai ou faux ?

Réponse : vrai, les collègues de Nicolas entretiennent des préjugés défavorables envers les personnes homosexuelles. Ce n'est pas parce que Nicolas est gai et qu'il travaille en majorité avec des hommes que celui-ci a un intérêt pour la construction. En fait, le grand-père et le père de Nicolas étaient tous deux charpentiers-menuisiers. Ces derniers ont transmis à Nicolas leur passion pour le métier et il a toujours su qu'il voulait exercer cette profession depuis son tout jeune âge. Les préjugés entretenus par les collègues de Nicolas minent son environnement de travail et ce dernier pense quitter l'entreprise.

Définition

Les biais inconscients concernent les préjugés favorables ou défavorables qu'une personne va entretenir à propos d'une personne ou d'un groupe, perçus comme étant injustes et pouvant entraîner des répercussions négatives et positives dans les milieux de travail. Ces biais inconscients agiraient comme des raccourcis sous forme d'automatismes qui permettraient de prendre des décisions rapidement à partir des expériences personnelles, professionnelles, sociales et historiques d'une personne et de ses référents sociaux, familiaux, culturels, des médias ou de la vie quotidienne. Ces biais peuvent concerner des aspects comme l'origine ethnique, l'âge, le genre, l'identité sexuelle, les capacités physiques, les capacités

intellectuelles, la religion, le poids, l'orientation sexuelle, le statut économique, etc. Les biais peuvent être construits à partir d'informations incomplètes ou de généralisations qui permettent une vue partielle de la situation.

Exemple

On peut penser à certains biais inconscients que des personnes entretiennent à l'égard des femmes sur les chantiers de construction. De fait, certaines gens croient que les femmes ne sont pas assez fortes physiquement pour exercer un métier dans le domaine de la construction. Or, en 2022, les femmes représentaient 3.65% de la main-d'œuvre active sur les chantiers de construction du Québec, soit 7200 femmes. Les femmes ont su faire leur place, entre autres, dans les métiers de peintre (23.7%) et de charpentière-menuisière (19.7%) (Commission de la construction du Québec, 2022).

Concept de discrimination

Question pour vérifier ses connaissances préalables

Caroline et Claudine sont propriétaires d'une boîte de communication. En période de recrutement après avoir réalisé une entrevue avec une personne de race noire, Claudine mentionne ceci à sa partenaire : « nous ne retiendrons pas la candidature de cette personne, je crains que nos clients ne veuillent pas collaborer avec elle. »

Cette situation ne réfère pas à la discrimination, vrai ou faux ?

Réponse: faux, on parle ici de discrimination directe. Se baser sur la race d'une personne pour déterminer si elle est qualifiée ou non pour le poste à pourvoir est un exemple de discrimination directe concernant l'embauche.

Au sein de l'organisation pour laquelle Marianna vient d'être embauchée, une règle oblige le personnel à travailler un dimanche sur deux. Marianna a fait une demande à la direction pour être exemptée puisque sa religion exige qu'elle aille à son lieu de culte (religieux) tous les dimanches. Malheureusement, son gestionnaire lui a répondu que la règle devait s'appliquer à l'ensemble des employés pour ne pas créer de tension entre eux. Elle remet alors son emploi en question puisque sa présence à son lieu de culte (religieux) est non négociable dans le cadre de sa religion. Marianna pense qu'elle est victime de discrimination. A-t-elle raison ?

Réponse : Oui, plus spécifiquement, ici on parle de discrimination indirecte. L'objectif de la politique en vigueur dans l'organisation ne vise pas à ne pas embaucher de personnes appartenant à une religion ayant certaines exigences, mais elle a pour effet de remettre en question le travail puisqu'il ne permet pas d'arrimage avec la vie personnelle dans le cas présent.

Définition des divers types de discrimination et exemples

La notion de discrimination prend différentes formes au sein des milieux de travail.

I. Discrimination directe

La discrimination directe consiste à traiter une personne ou un groupe de manière différente malgré que la loi interdit cette forme de discrimination ouverte et avouée en milieu de travail. Par exemple, refuser d'embaucher une personne parce qu'elle est une femme (ex. sexisme), parce qu'elle appartient à un groupe rattaché aux minorités visibles (ex. racisme), en raison de son âge (ex. âgisme), etc., serait des exemples de discrimination directe concernant l'embauche.

II. Discrimination indirecte

La discrimination indirecte consiste en une forme de discrimination qui émerge de l'application uniforme d'une règle ou d'une politique qui produit un effet discriminatoire auprès d'une personne ou d'un groupe de personnes. Un exemple pourrait consister en un milieu de travail avec un horaire de travail inflexible, où tous les employé(e)s devraient être au travail entre 8h et 17h. Cette inflexibilité entourant l'horaire de travail pourrait être jugée discriminatoire si elle ne permet pas de tenir compte des besoins de certaines personnes notamment en raison de leur handicap, une personne qui aurait besoin de s'absenter pendant la journée de travail pour des rendez-vous médicaux.

III. Discrimination systémique

De son côté, la discrimination systémique touche un ensemble d'effets pouvant résulter des préjugés, des stéréotypes, des normes, des règles ou des politiques adoptées sans nécessairement prendre en compte les caractéristiques des personnes ou des groupes désignés par l'interdiction de discrimination entraînant des effets durables sur un groupe de personnes. Un exemple peut concerner le fait que la CNESST reconnaît davantage les demandes d'indemnisation des personnes ayant une lésion physique en lien avec leur travail que celles ayant une

lésion psychologique en lien avec le travail. On peut ainsi penser qu'un ensemble d'effets sont à l'œuvre au plan systémique conduisant à cette moindre reconnaissance des demandes d'indemnisation des personnes ayant une lésion psychique au travail par rapport à celles ayant une lésion physique.

IV. Discrimination positive

Le concept de discrimination positive vise à promouvoir l'égalité en mettant en place des mesures correctives par le biais de traitements préférentiels à certains groupes de personnes appartenant à des groupes désignés. Les quotas seraient un exemple de mesure de discrimination positive favorisant une meilleure représentation des personnes issues de la diversité des genres, des personnes appartenant aux minorités visibles dans les postes de pouvoir au sein des organisations.

Microagressions

Question pour vérifier ses connaissances préalables

Moussa est né au Québec d'un père québécois et d'une mère sénégalaise. Nouvellement arrivé au sein d'une petite municipalité, il amorce un travail comme conseiller municipal. Ses collègues de travail lui demandent fréquemment d'où il vient. De même, ils le complimentent sur le fait qu'il n'a pas d'accent pour une personne « qui vient d'ailleurs ». Cette situation se répète au quotidien et Moussa se sent agressé par les propos de ses collègues. Dans les faits, Moussa est québécois au même titre que ses collègues. Il aimerait dénoncer la situation à son supérieur, mais comme ses collègues semblent bien intentionnés, il hésite à passer à l'action. Croyez-vous que Moussa soit victime de microagressions de la part de ses collègues ?

Réponse : Oui, en effet, Moussa est victime de microagressions. Les questions et les commentaires de ses collègues invalident l'expérience de Moussa quant au fait qu'il est de nationalité québécoise. Même si cela peut paraître banal, ce qu'il vit au travail mine la santé mentale de ce dernier.

Définition

Le concept de microagression réfère à des attitudes, des comportements ou des propos qui apparaissent anodins ou banals et qui peuvent paraître « bien intentionnés », mais qui sont reçus comme étant, négatifs, hostiles, insultants,

humiliants, infériorisants ou péjoratifs envers un groupe de personnes ou une communauté. Ces microagressions sont plutôt subtiles et ont pour effet de ne pas connaître et reconnaître les réalités vécues par les personnes dans les interactions du quotidien.

Les personnes ne vont pas nécessairement dire qu'elles se sentent microagressées ou ne vont pas non plus dénoncer ; elles vont continuer leur journée sans vouloir créer de malaise de peur de se faire dire qu'elles sont susceptibles. Parmi les indices qui permettent de déceler que la personne s'est sentie microagressée, on retrouve le rire jaune, le silence, le retrait ou l'évitement. La difficulté à se mettre dans la peau de l'autre et le manque d'écoute serait aussi des éléments pouvant ouvrir sur des situations de microagression. Ces formes de microagressions peuvent aussi conduire des personnes à une détérioration de leur état de santé mentale au travail, ou encore, à une problématique de santé mentale au travail en termes d'anxiété ou de dépression, par exemple.

Exemple

Un exemple, consisterait à ne pas reconnaître la contribution d'une personne dans un milieu de travail et de se réapproprier sa contribution ou de l'associer à une autre personne. Dans une réunion, Joseph qui reconnaît l'idée de Jérémy alors que dans les faits cette idée aurait été proposée par Céline. Un autre exemple serait de tout faire pour ne pas s'asseoir, dans un lieu public, à côté d'une femme voilée, ou encore, de protéger ses sacs d'achats ou son sac à main à la rencontre d'une personne ayant la peau noire. Ces microagressions peuvent aussi se situer sous forme de compliments ou de félicitation à l'égard d'un comportement ou d'une attitude d'une personne. Par exemple, dire à quelqu'un « tu parles vraiment bien tu n'as pas d'accent » comme si avoir un accent serait quelque chose de péjoratif serait un exemple de microagression.

Personnes en situation de privilège et personnes en situation de vulnérabilité : processus de constructions sociales

Question pour vérifier ses connaissances préalables

Laquelle ou lesquelles de ces éléments contribuent à de plus grands risques de marginalisation ?

- a) Hétérosexualité

- b) Culture non-occidentale
- c) Éducation post-secondaire
- d) Habiter en zone rurale
- e) Vivre avec un handicap

Réponse : b), d) et e) sont des éléments qui contribuent à de plus grands risques de marginalisation. Par exemple, les personnes possédant ces éléments peuvent être victimes de xénophobie (comportements et attitude hostiles à l'égard des personnes d'origines différentes de la sienne), d'ethnocentrisme (faire de son groupe de référence le seul modèle à privilégier) ou de capacitisme (discrimination envers les personnes vivant avec un handicap).

Définition

Au-delà de la diversité des caractéristiques individuelles des personnes d'un même milieu de travail, certains processus de constructions sociales tendent à amalgamer des catégories et sous-catégories au pouvoir tandis que d'autres catégories et sous-catégories contribuent à de plus grands risques de marginalisation. Ainsi, des travailleuses et des travailleurs qui cumulent plusieurs éléments rattachés au pouvoir ont de plus grandes chances de se retrouver en situation de privilège. Différents processus de construction sociale des privilèges et des pouvoirs s'inscrivent dans des systèmes plus ou moins visibles qui favorisent et donnent du pouvoir à certaines personnes appartenant au groupe des privilégiés. Différentes rhétoriques sont déployées par les personnes en situation de privilège pour favoriser, donner et maintenir leur pouvoir. De même, des dynamiques relationnelles peuvent contribuer au maintien et au renforcement de ces privilèges entre les personnes, par exemple, pour celles qui font partie d'un *boys' club*.

À l'inverse, d'autres personnes sont plus à risques de se retrouver en situation de vulnérabilité. La compréhension des systèmes de domination à l'œuvre, la dénonciation des injustices vécues reposeraient sur des processus de différenciation, de naturalisation et de catégorisation permettant de construire une ligne hiérarchique plus ou moins visible entre les groupes de personnes. Les groupes de personnes plus à risques de vivre des situations d'oppression chercheraient à comprendre le système en vigueur, à réfléchir à des moyens de résister, de transgresser, de transformer et à s'émanciper de ce système. Certains dommages collatéraux peuvent être vécus par ces groupes de personnes qui vivent des situations d'oppression telles que des processus d'individualisation,

d'isolement social voire des risques plus élevés d'exclusion, des difficultés de reconstruction collective et des processus d'autodévalorisation. En ce sens, la question des rapports sociaux entre les personnes s'avère particulièrement importante à garder en tête. Autour des enjeux du travail (plus spécifiquement ici, en termes de santé au travail) persistent des rapports sociaux entre les groupes de personnes qui bénéficient de privilèges et de pouvoir par rapport aux groupes de personnes qui vivent des situations d'oppressions, d'injustices, d'inégalités ou de discrimination en milieu de travail. Suivant ces perspectives, les acteurs et actrices syndicaux et des milieux de pratique peuvent contribuer, dans l'accompagnement qu'ils font des personnes, à la prise en compte et à la sensibilisation de ces différents enjeux et à leur incarnation au sein des milieux de travail. Une autre piste à considérer serait d'engager des discussions entre les groupes, favoriser le dialogue et l'écoute des expériences vécues par les uns et par les autres au sein des milieux de travail. Enfin, la figure 1 présente la roue du pouvoir et du privilège inspirée de Sylvia Duckworth qui situe les différentes catégories et sous-catégories susceptibles de donner accès au pouvoir et se retrouver en situation de privilège, ou encore, limiter l'accès au pouvoir et se retrouver en situation de vulnérabilité. Plus à risques d'être marginalisés. Par ailleurs, il est important de garder en tête que d'autres catégories qui demeurent méconnues pourraient être ajoutées à cette roue, par exemple concernant la taille, les personnes de grande taille, de taille moyenne et de petite taille (Parent, en préparation).

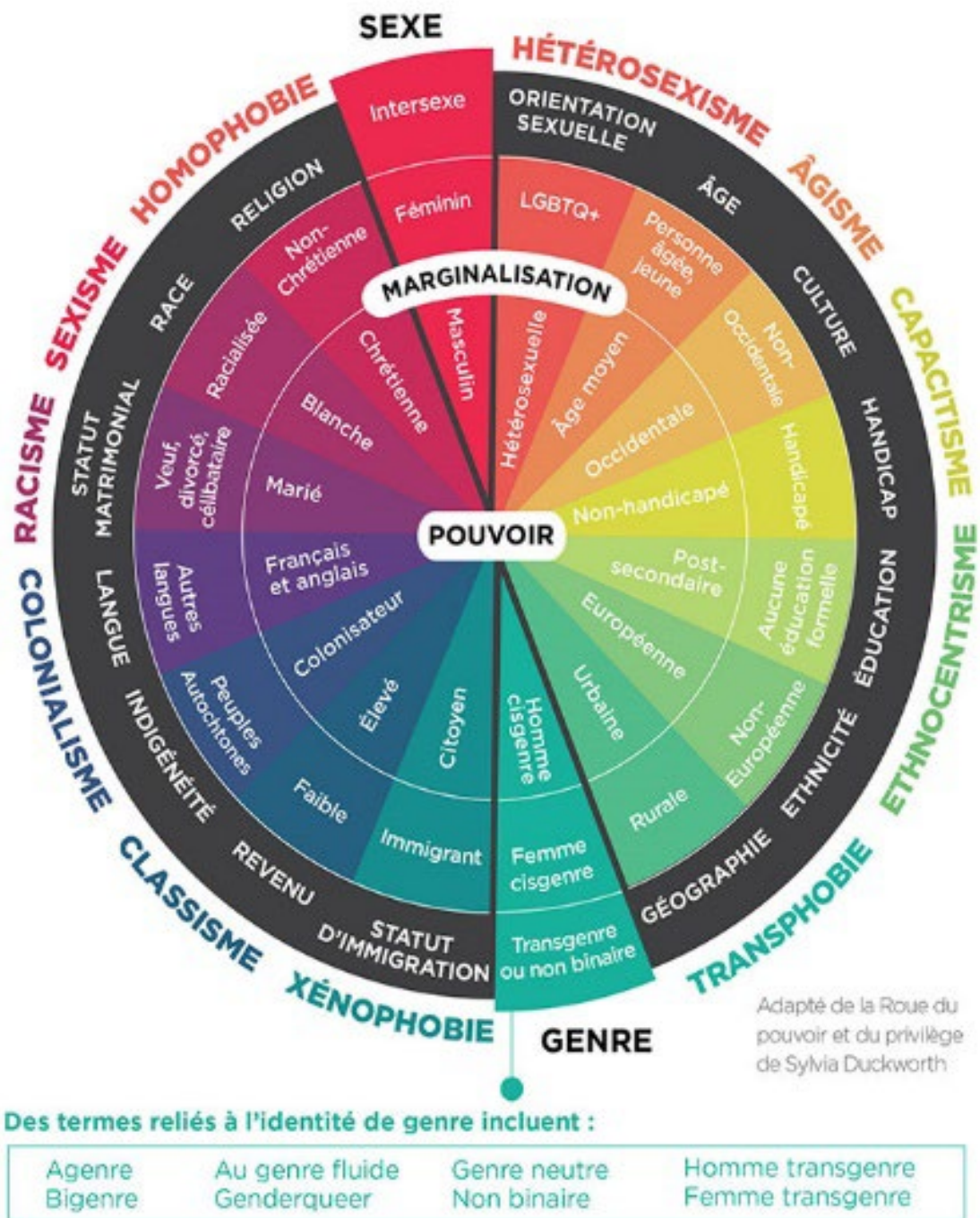


Figure 1 : Roue du pouvoir et du privilège inspirée de Sylvia Duckworth

Exemple

Prenons par exemple deux jeunes adultes, d'un côté, Pascal, un garçon qui vient d'une famille avec des parents qui étaient très présents, vivant dans une belle maison chaude et saine, le réfrigérateur toujours bien rempli, qui a fréquenté l'école privée, des études supérieures payées par ses parents et qui par le biais du réseau de contacts de son père a décroché un premier emploi dans une grande organisation lui promettant un avenir reluisant. Pascal attribue sa réussite à ses capacités et son dur labeur. Découlant de la définition qu'on vient de voir, Pascal appartiendrait au groupe de personnes en position de privilège. De l'autre côté, Véronique, une jeune fille ayant grandi dans une famille où ses deux parents devaient travailler énormément pour subvenir à leurs besoins, vivant dans une maison à la limite de la salubrité, ayant fréquenté une école dans un milieu défavorisé avec des enseignants au bout du rouleau, devant occuper deux emplois pour payer ses études et finalement les abandonner lorsque son père fut gravement malade se voit contrainte de travailler dans le secteur des services pour subvenir à ses besoins primaires. Ceci représenterait une personne en situation de vulnérabilité. Cet exemple est inspiré de la bande dessinée suivante : https://mrmondialisation.org/le-mythe-de-legalite-des-chances-demonte-en-4-planches-bd/?fbclid=IwAR0B5-0Bkp66ojHkCbnNlr_svpMzi6ha8_PBMK5manbVf6SyEKWHVzVWWdQ

Le travail, sa division sociale et sexuelle

En quoi consiste le travail?

Question pour vérifier ses connaissances préalables

Lesquelles de ces activités sont considérées comme du travail :

- a) S'occuper des enfants
- b) Être influenceur et produire du contenu sur les réseaux sociaux
- c) Consommer des réseaux sociaux
- d) S'occuper d'un proche malade
- e) Répondre à des clients dans le cadre de son travail
- f) Faire un stage non rémunéré

Réponses : a, b, d, e et f. En effet, toutes ces activités, sauf celle de consommer des réseaux sociaux, peuvent être considérées comme des activités de travail. Certaines, comme s'occuper des enfants ou d'un proche malade ainsi que de faire un stage non rémunéré, sont des activités de travail invisible qui peuvent être plus difficiles à associer à des activités de travail.

Définitions des concepts

Travail

D'une perspective sociohistorique, la notion de travail peut se rattacher à des dimensions de souffrance et de contraintes, ou encore, à des dimensions d'efforts et de la transformation. L'origine étymologique du travail « tripalium » réfère à un outil à trois poteaux utilisés pour immobiliser l'animal à ferrer ou à un instrument de torture. D'autres conceptions du travail réfèrent à la description des douleurs d'une femme lors de l'accouchement, à la désignation d'une personne à l'agonie, à la souffrance de quelqu'un ou à ses tourments. Le travail peut aussi être rattaché à des efforts et à des processus de transformation, à travers des actions exercées pour assurer sa subsistance ou pour signifier l'exécution d'un ouvrage.

Depuis les premières définitions du concept de travail, beaucoup d'encre a coulé pour préciser ce en quoi consiste le travail à partir de divers champs disciplinaires (par exemple, philosophie, ergonomie, psychologie, sociologie, etc.). De l'ensemble de ces travaux nous retenons la perspective du travail vivant (Dejours, 2013; Moliner, 2008), où le travail consiste en « l'activité déployée par les hommes et les femmes pour faire face à ce qui n'est pas déjà donné par l'organisation prescrite du travail » (Davezies, 1991, cité dans Dejours, 1993, p.220). Ainsi, la notion de travail ouvre sur l'action de « travailler » : « Qu'il s'agisse d'une activité salariée ou bénévole, domestique ou professionnelle, de manœuvre ou de cadre, du public ou du privé, industrielle ou de service, d'agriculture ou de commerce... travailler, c'est mobiliser son corps, son intelligence, sa personne pour une production ayant valeur d'usage. » (Dejours, 1998, emplacement 5). Ainsi, la notion de travail s'inscrit dans des perspectives élargies pour considérer la mobilisation subjective de travailleuse ou de travailleurs dans une diversité d'activités de travail. De plus, travailler engage aussi la question du rapport à l'autre, des rapports sociaux et du collectif de travail.

Travail invisible

Le travail invisible est un concept qui englobe certaines tâches de travail, le plus souvent effectuées par des femmes, qui ont été invisibilisées et déniées du concept de travail productif, marchand et salarié par des dynamiques contextuelles et sociales (p. ex. la division inégale des tâches dans les sphères professionnelles, familiales et sociétales). Ces activités de travail non rémunérées associées au travail invisible se retrouvent dans les activités et sphères de travail suivantes : 1) le travail domestique, soit « [...] les tâches ménagères, le travail d'entretien physique des membres de la famille, de *care* ou de santé, le maintien du réseau amical et familial ainsi que la production d'enfants [...] » (Galerand et Kergoat, 2013, p. 45) le travail effectué au sein des stages non rémunérés, essentiellement dans les domaines de formation dits « traditionnellement féminins » (ex. éducation, travail social) ; 3) le travail effectué dans le cadre d'activités bénévoles, souvent indispensables au maintien des services essentiels offerts à la société ; et 4) le travail effectué dans l'entreprise familiale ou de la personne conjointe (p. ex. le cas d'agricultrices qui ne tirent pas de salaire à travailler pour l'entreprise familiale) (Afeas, 2023).

Si le concept de travail invisible fait essentiellement référence aux activités de travail non rémunérées effectuées majoritairement par les femmes, celui-ci tend à inclure également certaines activités de travail salariées sous-rémunérées et sous-évaluées. Par exemple, le travail effectué par une majorité de femmes dans le secteur de la santé est sous-évalué et sous-rémunéré et donne lieu à une invisibilisation de sa juste valeur. En effet, la charge de travail émotionnel inhérent à ce secteur est peu ou pas prise en compte, tout comme les habiletés nécessaires, les efforts requis et les aspects pénibles qu'il implique (Chadoin et al., 2016).

Charge mentale

La charge mentale fait référence au poids, à la complexité et aux contraintes du travail invisible d'organisation et de gestion des activités courantes et nécessaires dans le cadre de la vie domestique d'une famille (Haicault, 2020). Cette notion implique « des capacités mentales de gestion et d'organisation, mais aussi de prévision, de mémorisation, de coordination, de réponse aux imprévus » (Haicault, 2020, p. 1). S'ajoutent au concept des capacités de disponibilité affective et d'empathie liées à la maîtrise et à l'agencement des activités de chacun des membres de la famille dans tous les espaces-temps (Haicault, 2020) :

« la charge mentale est faite de ces perpétuels ajustements de la viscosité du temps qui n'est que rarement rythme et beaucoup plus souvent immanence, où se perd le corps, où se tue la tête, à calculer l'incalculable, à rattraper du temps et avec du temps, le temps perdu, à faire, à gérer. » (Haicault, 1984, p. 275). Ce travail de (sur)charge mentale est constant dans la vie quotidienne et se répercute tout autant sur le plan professionnel (et salarié), « ainsi, nous pouvons entendre le terme *charge* à la fois au sens de *travail* qu'au sens de *poids* » (Gagnon, 2019, p. 30).

Division sociale du travail

D'un point de vue sociohistorique, le travail est marqué par des formes de divisions sociales que ce soit lors de la préhistoire, dans la Grèce antique ou au moyen-âge. La division sociale du travail consiste à répartir et à coordonner les activités de travail, organiser le « qui fait quoi » au sein d'un groupe, dans une organisation, dans une société, etc. La division sociale du travail s'est modélisée plus spécifiquement au tournant de la modernité et de la révolution industrielle. Elle a permis de spécifier les formes de division verticale et horizontale. La division verticale du travail a permis de distinguer le travail de conception des ingénieurs du travail d'exécution réalisé par les ouvriers. Ainsi, l'apparition du groupe des cadres et des ingénieurs responsables du commandement au sein des organisations remonte à cette période. La division horizontale du travail a permis d'organiser les activités de travail en fonction des spécialisations des ouvriers. Ces formes de division du travail ont contribué à l'implantation d'une certaine hiérarchie au sein des milieux de travail et d'un mode de fonctionnement visant l'augmentation de la productivité, toujours en vigueur aujourd'hui dans certaines organisations. Toutefois, les diverses mutations du travail peuvent avoir contribué à renouveler les formes de division sociale du travail, notamment si l'on pense aux diverses formes de travail présentes au sein du marché du travail contemporain (ex. travail au sein des plateformes, entrepreneuriat, etc.).

Division sexuelle du travail

La notion de la division sexuelle du travail est issue de réflexions de chercheur·e-s à l'égard des limites de la division sociale du travail, notamment voulant que la division sociale du travail prenne peu ou pas en compte la place des femmes au travail. Par exemple, des chercheur·e-s ont souligné que traditionnellement, les activités visibles de travail au sein de la société ont été réalisées en majorité par le groupe des hommes tandis que le groupe des femmes a été relayé aux activités

invisibles de travail domestique auprès de la famille. Ce constat les a amenées à considérer les formes de division horizontales entourant les activités de travail réalisées par les groupes des hommes et le groupe des femmes. La division sexuelle du travail se caractérise par une séparation des activités de travail effectuées par le groupe des hommes de celles effectuées par le groupe des femmes (Fusulier et Nicole-Drancourt, 2015; Kergoat, 2001). La division sexuelle du travail permet de rendre visible la contribution des femmes à la production domestique et au travail de *care*, où elles demeurent les principales responsables de la production de biens ayant une valeur d'usage pour les autres (Fusulier et Nicole-Drancourt, 2015).

La division sexuelle du travail se caractérise aussi par des processus de hiérarchisation, où la valeur accordée aux activités de travail domestique et au travail de *care* s'avère dévalorisée, plus invisible et moins reconnue par rapport à la valeur accordée aux activités de travail de production davantage valorisées, visibles et reconnues, réalisées en grande partie par le groupe des hommes. Plus largement, la division sexuelle du travail permet d'ouvrir sur la prise en considération des rapports sociaux entre le groupe des hommes et le groupe des femmes au regard du travail (Kergoat, 1992). Ainsi, les dynamiques sociales et matérielles sont considérées pour comprendre les pratiques développées par les femmes à propos du travail et de ses divisions (Daune-Richard et Devreux, 1992; Kergoat, 1984).

Exemple

La présence plus marquée des femmes dans les emplois de technicienne en service de garde, en soins infirmiers ou en enseignement.

Ce que la littérature scientifique dit sur le sujet du travail, de sa division sociale et sexuelle

Plusieurs travaux permettent de comprendre les enjeux du travail ainsi que de sa division sociale et sexuelle. Les notions de la division sociale et sexuelle du travail permettent de rendre visible la répartition des postes, des fonctions et des activités de travail réalisées par les hommes et les femmes. De manière globale, les hommes sont plus nombreux dans les métiers, les professions, les secteurs d'activités qui sont dits traditionnellement masculins, notamment les domaines

des sciences naturelles, des sciences naturelles et appliquées, dans la gestion, dans le domaine de transport et de la machinerie (Institut de la statistique du Québec, 2020), dans l'agriculture et la fabrication (Cloutier-Villeneuve, 2018). Ils sont moins investis que les femmes dans les activités de travail domestique qui regroupent une multitude d'activités de travail, notamment l'entretien des lieux, les responsabilités familiales, la prise en charge de proches malades ou vieillissants, etc. (Institut de la statistique du Québec, 2020). Les travaux les plus récents concernant le désir des jeunes pères de famille de vivre une parentalité plus active et d'être davantage impliqués dans l'éducation de leurs enfants révèlent que leur investissement dans les activités de travail d'entretien des lieux ou de prise en charge de proche malade ou vieillissant continue d'être limité à ce jour (Brian, 2018; Chatot, 2017; Harvey, 2017; Tremblay et Lazzari Dodeler, 2015). Notons toutefois qu'en 2018, plus les hommes avançaient en âge, plus ils étaient investis dans la prise en charge de proches malades, représentant près de la moitié des proches aidants âgés de 65 ans et plus (Institut de la statistique du Québec, 2020). Le groupe des hommes va plus souvent sous-contracter les activités de travail domestique à leur conjointe ou à du personnel domestique salarié, ce qui contribue à maintenir ces activités de travail invisibles (Giguere et al., 2022; St-Arnaud et Giguère, 2018). À ce sujet, plusieurs chercheur·e·s ont travaillé à la redéfinition du concept de travail pour y intégrer une conceptualisation élargie et y inclure ces activités de travail domestique, longtemps maintenues invisibles des conceptualisations du travail définies à partir des activités de travail réalisé par le groupe des hommes au sein du marché du travail. Cette prise en compte des activités invisibilisées du travail domestique ouvrent également sur la possibilité d'inclure d'autres formes d'engagements sociaux comme faisant partie d'une définition élargie du travail dont le travail militant et le travail bénévole. Toutefois, ces conceptualisations du travail demeurent plus périphériques par rapport aux conceptualisations traditionnelles.

L'intégration au marché du travail des femmes passe plus souvent par la fabrication de continuités entre le travail domestique et le travail de production, rendant l'ensemble de leurs activités de travail indissociables (Daune-Richard et Devreux, 1992; Giguere et al., 2022; Juteau-Lee, 1981; St-Arnaud et Giguère, 2018). Les femmes sont nombreuses dans des métiers et des professions qui se situent dans des secteurs d'activités dits traditionnellement féminins par exemple, la santé, les services sociaux et l'éducation qui s'inscriraient dans certaines formes de prolongation avec les activités de travail domestique

(Cloutier-Villeneuve, 2018; Institut de la statistique du Québec, 2020). En ce sens, des chercheur·e·s évoquent que les défis de l'intégration au travail des femmes sont différents parce qu'ils comportent des enjeux spécifiques à l'incommensurabilité de leurs sphères de travail (domestique et productive). Ces enjeux engagent la nécessité de développer des arrangements afin d'arriver à « concilier » les activités de travail domestique avec les activités de travail rattachées à un métier ou une profession, dans un monde du travail et une organisation du travail qui prend peu ou pas en compte les réalités du travail de la sphère domestique.

À ce sujet, les premiers travaux de Danièle Kergoat (1984) auprès des ouvrières révèlent le manque d'outils d'analyse, au sein de la sociologie du travail, permettant de rendre compte des expériences des femmes à propos de leurs rapports de production et de reproduction. Selon elle, les ordres productifs et reproductifs questionnent le concept traditionnel de travail et « [...] c'est seulement dans le sillage du féminisme, grâce au questionnement épistémologique qu'il a imposé, que la réflexion sur les pratiques sociales des ouvrières devenait possible. » (Kergoat, 1984, p. 209). Autrement dit, l'apport spécifique de Kergoat (1984) a été de montrer que le travail des femmes va bien au-delà du passage de leur invisibilité vers leur visibilité au sein du marché du travail.

Du côté des femmes chefs d'entreprises, des travaux révèlent qu'au-delà des stratégies de conciliation travail-famille plus traditionnelles, comme la flexibilité des temps et des lieux de travail ou les processus de sous-traitance, ces dernières mobilisent des stratégies collectives d'intégration et d'internalisation permettant d'intégrer les activités de travail domestique au sein de l'entreprise (St-Arnaud et Giguère, 2018). Elles mettent en lumière leurs activités de travail domestique au sein de leur entreprise, de manière à modeler l'organisation du travail à leur image et d'intégrer dans le même temps et le même espace leurs diverses activités de travail (St-Arnaud et Giguère, 2018).

En ce qui concerne les femmes cadres, certaines développent un autre mode opératoire caractérisé par une stratégie d'hyperefficacité afin de « concilier » les activités de travail d'encadrement et domestique, et ce, qu'elles aient ou pas des enfants à charge (Giguère et al., 2022). La stratégie d'hyperefficacité repose sur l'utilisation de diverses méthodes de conciliation, telles que la flexibilité des horaires et des lieux de travail, le recours à du personnel domestique salarié pour

déléguer certaines tâches, ou encore l'utilisation des TIC pour faciliter la transition entre les différentes sphères d'activité (Giguere et al., 2022). Cette stratégie vise à créer un compromis sur mesure et à établir une continuité entre leurs diverses activités professionnelles (Giguere et al., 2022). Ainsi, elles s'efforcent de tout anticiper, d'être présentes sur tous les fronts et de prévoir à l'avance, ce qui peut entraîner une charge mentale élevée pour ces femmes, lorsque l'ensemble de leurs activités de travail est pris en compte (Giguere et al., 2022).

Au niveau des enseignantes les travaux de Bilodeau et al. (2023) révèlent une stratégie de « fragmentation + imbrication » permettant d'invisibiliser les débordements de leur travail domestique et salarié au sein de l'organisation du travail. La normalisation de cette stratégie par les enseignantes contribue à la création d'un double rapport d'exploitation du travail des enseignantes, un métier traditionnellement féminin (Bilodeau et al., 2023).

Ces différents constats réfèrent à la notion de division horizontale du travail entre le groupe des hommes et le groupe des femmes qui permet de rendre visibles les enjeux de séparation et de différenciation des activités de travail entre les groupes. La question de la continuité entre les activités de travail domestique et les activités de travail rattachées à l'exercice d'un métier ou d'une profession posent d'importants enjeux en termes de conciliation du travail et des différents projets de vie et en ce qui concerne la reconnaissance au travail. En ce sens, on peut aussi penser que devant une même situation de travail « salarié » vécue par le groupe des hommes et le groupe des femmes, des spécificités demeurent à condition de prendre en compte les dimensions visibles et invisibles de leur travail. Une autre dimension intéressante à examiner concerne les pratiques organisationnelles à savoir si elles sont susceptibles de nuire ou de soutenir les stratégies de conciliation travail-famille, notamment des femmes. Par ailleurs, la prise en compte de ces différents enjeux du travail ouvre sur des risques plus marqués au regard des enjeux de santé au travail du groupe des femmes. Certains travaux ont montré que les femmes présentent un niveau de détresse psychologique plus important que celui des hommes et sont plus nombreuses à vivre des symptômes dépressifs liés à leur travail (Vézina et al., 2011). De plus, le groupe des femmes est plus nombreux à avoir vécu des formes de violence au travail, dont du harcèlement psychologique et sexuel (Lippel et al., 2011).

En plus de cette notion de division horizontale du travail s'ajoutent les processus de hiérarchisation sur le plan vertical. Ce principe concerne la question de la valeur supérieure accordée à certaines activités de travail valorisées occupées en grande proportion par le groupe des hommes par rapport aux activités de travail davantage dévalorisées occupées en grande proportion par le groupe des femmes. Malgré un investissement quasi égal entre les hommes et les femmes parmi les personnes actives au sein du marché du travail au mois de mai 2023 (Statistique Canada, 2023b) d'importantes inégalités persistent notamment sur le plan vertical. Par exemple, le groupe des hommes est majoritaire au sein des postes de pouvoir et au sommet des hiérarchies, plus nombreux dans les emplois permanents et à bénéficier de protections syndicales. Ils perçoivent des salaires supérieurs contre le travail qu'ils effectuent (Boulet, 2014; Institut de la statistique du Québec, 2020), et ce, malgré qu'ils soient généralement moins scolarisés que le groupe des femmes (Cloutier-Villeneuve, 2018; Institut de la statistique du Québec, 2020). Du côté du groupe des femmes, malgré une présence accrue sur le marché du travail au courant des dernières décennies (Boulet, 2013), elles demeurent plus nombreuses dans les formes d'emploi atypique et précaire et plus nombreuses dans le travail à temps partiel (Institut de la statistique du Québec, 2020). Elles sont plus rares dans les sommets des hiérarchies. Elles perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes. Par exemple en 2022, les femmes gagnaient environ 3,25\$ de moins que les hommes pour chaque heure travaillée (Institut de la statistique du Québec, 2020), et ce, même si elles sont généralement plus scolarisées que le groupe des hommes (Cloutier-Villeneuve, 2018; Institut de la statistique du Québec, 2020). De même, les informations du recensement de 2023 nous permettent d'avancer qu'au sein des postes de cadres (supérieures, intermédiaires spécialisées, etc.) en 2022, les femmes gagnaient en moyenne 10 000\$ de moins annuellement que les hommes (Statistique Canada, 2023a). Ainsi d'importantes inégalités structurelles et systémiques persistent au sein du marché du travail entre le groupe des hommes et le groupe des femmes, sur les enjeux de la valeur et de la reconnaissance au travail, pouvant ouvrir sur des formes de discrimination au sein du marché du travail.

Plus largement, la prise en compte de la séparation et de la hiérarchisation des activités de travail et la division entre le groupe des hommes et le groupe des femmes ouvrent également la prise en compte des rapports de pouvoir/de domination entre le groupe des personnes privilégiées et le groupe des personnes

qui vivent de l'oppression. Comme évoqué dans la section de définition des différents concepts, les rapports sociaux entre les groupes de personnes en position de privilège et de pouvoir leur permet d'avoir entre leur main les dispositifs, les mécanismes et les accès nécessaires à la mise en place de lois, de normes et de règles pouvant favoriser une plus grande équité, diversité et inclusion au sein des milieux de travail, ou encore, renforcer la production et la reproduction des privilèges, accroissant les situations d'inégalités et d'injustices sociales entre les groupes. Historiquement, ce groupe en situation de pouvoir est composé majoritairement d'hommes blancs hétérosexuels qui tendent à mettre en œuvre des conduites de maintien et de reproduction des rapports de domination, ce qui limite grandement la prise en compte des enjeux vécus par une diversité de personnes au sein de la société, en ce qui concerne notamment les enjeux du travail. Ainsi, les enjeux de la division sociale et sexuelle du travail s'articulent en continuité avec d'autres systèmes d'oppression qui peuvent toucher notamment les enjeux de classe, de race, de diversité des genres, d'âge, de religion, etc. Le développement d'un cadre intégratif et inclusif de ces différents enjeux entourant le travail permet de dégager les influences et les conséquences de la mise en place (ou de l'absence d'intervention), par les personnes appartenant aux groupes privilégiés, à l'égard de certain(e)s lois, programmes, normes, ou règles qui contribuent à la diversification et à la dévalorisation des modes d'organisation du travail, à la fragilisation des statuts occupés par les travailleurs et les travailleuses et à des risques accrus en matière de santé. Notamment, le peu ou l'absence de législation en matière de sous-traitance et de délocalisation du travail au sein d'une économie de plus en plus mondialisée entraîne des processus de précarisation du travail, des formes d'instabilités et d'incertitudes des parcours professionnels en plus des risques accrus en matière de santé au travail (Bordeleau et Rivet-Préfontaine, 2015; Gravel et al., 2017; Teisceira-Lessard, 2020, 29 février). En effet, l'absence d'adaptation des mesures de protection définies à l'extérieur du contrat de travail a pour conséquence de faire porter les risques en matière de santé au travail aux travailleurs et aux travailleuses (Gravel et al., 2017; Massé, 2016; Teisceira-Lessard, 2020, 29 février).

Un autre exemple concerne la numérisation de la société, les avancées technologiques (clouds, internet des objets, mégadonnées, algorithmes, géolocalisation, applications mobiles, les plateformes, etc.) et l'intégration marquée de l'intelligence artificielle qui transforment les activités de travail des

personnes et renouvellent les flous entourant les enjeux politiques, juridiques et sociaux de l'intégration au travail et du maintien en emploi. Le travail à l'aide des plateformes, les activités de microtravail, ainsi que le travail social en réseau incitent à l'accumulation de formes variées d'activités de travail pour considérer travailler « à temps plein », subvenir à ses besoins, boucler les fins de mois, etc. Par ailleurs, ces avancées technologiques en contexte nord-américain sont grandement influencées par quelques grandes entreprises du secteur technologique (GAFAM : Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft) qui sont à l'avant-garde de plusieurs transformations technologiques présentes au sein du marché du travail. Ces entreprises (GAFAM) sont non seulement précurseurs des avancées technologiques, mais également engagées dans des activités de développement technologique par l'entremise de l'utilisation de l'ensemble des données générées par les utilisateurs et les utilisatrices de leurs produits. Ces nouvelles réalités suscitent de nouvelles préoccupations et de nouveaux questionnements relatifs aux enjeux de la vie privée, des pratiques de recrutement et d'embauche, des enjeux de rétention en emploi, etc. Un nombre important de travaux soulèvent les enjeux de production et de reproduction des inégalités structurelles et des injustices sociales par le biais de ces technologies détenues par un groupe de personnes privilégiées composé principalement d'hommes blancs. Les risques de polarisation des emplois se retrouvent également accentués. Ces constats soulèvent d'importantes préoccupations notamment en raison du peu ou de l'absence de prise en compte des limites de ces nouvelles technologies en milieu de travail, de leur rapide adoption et intégration dans les milieux de travail, où les avantages sont mis de l'avant pour favoriser leur légitimité. À première vue, ces technologies sont présentées comme étant « neutres » ou « objectives » contribuant ainsi à l'invisibilisation des rapports de pouvoir présents par-derrière.

La prise en compte des enjeux de la division sociale et sexuelle du travail en lien avec les transformations récentes des formes d'organisation du travail ouvre sur la considération plus large des conséquences de la persistance des rapports sociaux de domination dans et par le travail. Ces conséquences se répercutent notamment par la croissance des emplois atypiques caractérisés par la précarisation du travail et des conditions d'embauches et d'emploi qui enferment les travailleurs et les travailleuses dans des fonctions difficiles, sous-qualifiées, voire même dangereuses pour leur santé. Non seulement le groupe des femmes, mais aussi celui des jeunes, des immigrant(e)s, des communautés culturelles et

des minorités visibles sont plus nombreux à réaliser des activités de travail dévalorisées et marquées par des processus de précarisation. De plus, leur travail se déroule dans un contexte où les protections sociales dont ils et elles devraient bénéficier sont absentes et où les politiques et les programmes gouvernementaux favorisent le maintien de ces pratiques/types d'emplois.

Les enjeux vécus par les personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles en milieu de travail

Lorsque l'on parle de diversité de genre, des minorités sexuelles, de personnes LGBTQ, non binaires, trans, etc., de qui et de quoi parle-t-on exactement ? Bien que l'acronyme LGBT soit largement répandu, et que plusieurs concepts soient de plus en plus ancrés dans notre culture, nous vous proposons de débiter cette section du guide en se dotant de quelques définitions afin d'élargir notre vocabulaire et de parler un langage commun.

Définitions

Cisgenre

Personne dont le sexe assigné à la naissance correspond à son genre déclaré (Statistique Canada, 2022a).

Par exemple, Geneviève s'est vu assigner le sexe féminin à la naissance dû à ses caractéristiques sexuelles physiques (ex. organes génitaux, chromosomes, etc.) et celle-ci a le sentiment profond d'être une femme. Ceci est un exemple de femme cisgenre.

Diversité de genre

Fait d'inclure dans un milieu de travail des personnes dont l'expérience individuelle de genre peut correspondre ou non au sexe assigné à la naissance et qui peut impliquer des modifications corporelles, des choix esthétiques ou toutes autres expressions de genre comme celles relatives à l'habillement. L'identité de genre est subjective. Elle est le reflet de la perception qu'à la personne d'elle-même et cette perception n'est pas nécessairement visible (Chambre de commerce LGBT-Q, 2014).

Par exemple, Marc s'est vu attribuer le sexe masculin à la naissance. Cependant, il s'identifie davantage au genre femme. Il se plaît à porter du vernis à ongles et des chaussures à talons hauts pour aller au travail.

videMinorité sexuelle

Terme utilisé pour désigner un groupe dont « l'identité, l'orientation ou les pratiques sexuelles diffèrent de celles d'un groupe dominant » (CCLGBT-Q, 2014, p. 15).

Pour illustrer ce concept, prenons pour exemple le domaine de la construction. Ce dernier est composé majoritairement d'hommes (Dumont et al., 2013), présumés hétérosexuels. De cette façon, les hommes gais ou les femmes lesbiennes travaillant dans le domaine de la construction représenteraient une minorité sexuelle.

Non binaire

Désigne une personne qui n'est exclusivement ni homme ni femme. Ce concept inclus ainsi les personnes dont le genre déclaré est à la fois masculin et féminin, ni l'un ni l'autre, ou l'un ou l'autre et plus d'un autre genre (agenre, pangendre, genre queer, genre fluide ou non conforme, bispirituel) (Statistique Canada, 2022a).

LGBT

Cet acronyme fait référence aux personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou transidentitaires. Il peut aussi varier afin d'être plus inclusif. On le croise sous différentes variations, par exemple, LGBT+, LGBTQ, LGBTQIA2+, etc. (CCLGBT-Q, 2014).

Lesbienne

Ce terme est utilisé pour désigner une femme qui est attirée sexuellement par les femmes (CCLGBT-Q, 2014).

Gai

Ce terme est utilisé pour désigner un homme qui est attiré sexuellement par les hommes (CCLGBT-Q, 2014).

Bisexuel·le

Terme utilisé pour désigner une personne attirée sexuellement par les deux genres socialement valorisés que sont les hommes et les femmes (CCLGBT-Q, 2014).

Delphine entretient depuis deux ans une relation amoureuse avec Roxanne. Lors de sa relation précédente d'une durée de quatre ans, Delphine était en couple avec un homme, Benjamin. Comme Delphine est d'orientation bisexuelle, elle est à la fois attirée amoureusement et sexuellement par les hommes et les femmes.

Personne transsexuelle

Personne dont le genre déclaré, lors d'un recensement, par exemple, ne correspond pas à son sexe à la naissance. Le sexe est assigné selon les caractéristiques sexuelles physiques (ex. organes génitaux, chromosomes, etc.) d'une personne au moment de la naissance (Statistique Canada, 2022a). En ce sens, nous pensons ici aux personnes assignées au sexe masculin au moment de leur naissance qui s'identifient au genre féminin ainsi qu'aux personnes assignées au sexe féminin au moment de leur naissance qui s'identifient au genre masculin. Certaines personnes vont prendre la décision de faire une transition sociale, c'est-à-dire, passer de l'expression de genre féminin à l'expression de genre masculin et vice versa. Par ailleurs, d'autres ne l'envisageront pas puisqu'ils ne se définissent ni en accord avec le genre masculin ou féminin traditionnel ou parce qu'ils voient leur identité comme fluide à travers le temps (Thoroughgood et al., 2020, avril). Le terme *trans* est un terme parapluie largement utilisé pour faire référence aux personnes transgenres, transsexuelles ou s'identifiant à diverses identités de genre par exemple queer (Thoroughgood et al., 2020, avril).

Queer

Les personnes queers considèrent que les catégories identitaires font office d'instrument de contrôle social en marquant ce qui est « normal » ou « déviant ». De même, ces catégories identitaires bannissent la différence et imposent la normalisation quant aux désirs. Les personnes s'identifiant comme queer refusent donc de s'inscrire dans tout système de catégories identitaires soit le genre et le sexe (Cohen-Scali, 2021). Plus spécifiquement, selon la définition de la Chambre de commerce LGBT-Q (2014, p. 13), une personne queer est une « personne dont l'identité ou l'expression de genre est fluide, inclassifiable ou non socialement valorisée ».

Portrait des personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles en milieu de travail

Situation au Canada

Pour commencer, en ce qui concerne les personnes lesbiennes, gaies ou bisexuelles, Statistique Canada recueille des données sur cette population depuis 2003. En 2018 on comptait environ un million de personnes de 15 ans et plus s'identifiant à la communauté LGBT au Canada (Statistique Canada, 2021). Toutefois, jusqu'à tout récemment, très peu d'études statistiques étaient disponibles concernant les personnes transgenres incluant les personnes non binaires au Canada. Les statistiques produites demeuraient grandement construites à partir des catégories binaires (homme/femme), ce qui constituait une limite importante à la mise en visibilité quantitative des phénomènes à l'étude. Cela dit, ce n'est qu'en 2021 que le Recensement canadien s'est vu officiellement modifié afin d'inclure des questions sur le sexe à la naissance et le genre permettant ainsi de mesurer la population transgenre incluant les personnes non binaires au Canada (Statistique Canada, 2020). De cette façon, les données du Recensement de 2021 nous permettent de broser un portrait de cette population. Le nombre de personnes s'identifiant comme transgenre ou non binaire s'élève à un peu plus de 100 800 habitants, ce qui représente 0.25% de la population totale du Canada. De ce nombre 28% sont des hommes transgenres, 31% sont des femmes transgenres et 41% s'identifient non binaires (Statistique Canada, 2022b).

Certaines données nous permettent également de situer, selon les groupes professionnels, les personnes s'identifiant comme gaies, lesbiennes ou bisexuelles sur le marché du travail canadien. En revanche, vu la récence des données au regard des personnes transgenres ou non binaires, ces dernières ne figurent pas parmi les statistiques. Les principales professions exercées par les hommes gais âgés de 25 à 64 ans se situent dans la vente et le service (24.8%), dans les affaires, la finance et l'administration (19.9%), dans la gestion (13.8%) et dans des professions liées à l'enseignement, au droit et aux services sociaux, communautaires et gouvernementaux (10.6%). Les hommes gais sont aussi présents en sciences naturelles et appliquées et dans les domaines apparentés (8.7%). Pour leur part, les hommes d'orientation bisexuelle se retrouvent dans la

vente et le service (19.4%), les métiers, le transport, la machinerie et autres domaines apparentés (15.1%) ainsi qu'en sciences naturelles et appliquées et dans les domaines apparentés (11.8%). La situation des femmes lesbiennes ou gaies âgées de 25 à 64 ans se décline ainsi : 22.7% d'entre elles exercent une profession dans la vente et le service. 19.3% sont dans le domaine des affaires, de la finance et de l'administration. De même, elles sont présentes en enseignement, en droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (17.2%). Enfin, 10.6% sont des professionnelles du secteur de la santé et 10.1% sont dans la gestion. La situation des femmes bisexuelles est similaire à celle des femmes lesbiennes ou gaies (Statistique Canada, 2022c). Par ailleurs, peu de travaux statistiques ont étudié les réalités de travail vécues par les minorités sexuelles sur le marché du travail, mis à part la question du harcèlement en milieu de travail (Hango et Moyser, 2018). Nous y reviendrons un peu plus loin. En somme, il est possible de constater à partir des données statistiques disponibles que les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles travaillent dans divers secteurs d'activités. De même, à la lumière des travaux actuellement disponibles, il est possible de penser que les personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles seraient sous-représentées dans les secteurs des membres des corps législatifs et cadres supérieur·e·s, du domaine des arts, de la culture et des loisirs, des ressources naturelles, de l'agriculture ainsi que de la fabrication et des services d'utilité publique (Statistique Canada, 2022c).

Situation au Québec

En ce qui concerne le Québec plus spécifiquement, en 2021, c'est 1 personne sur 200 âgée de 15 à 34 ans qui déclarait être transgenre ou non binaire. Sur 10 155 jeunes, 5230 s'identifiaient comme transgenre tandis que 4925 personnes se disaient d'un genre autre qu'exclusivement masculin ou féminin. Les hommes transgenres sont plus nombreux que les femmes à l'intérieur de cette tranche d'âge. La situation inverse est observée chez les personnes de 35 ans et plus. Les deux tiers des jeunes Québécois transgenres ou non binaires (65%) résidaient dans la région de Montréal au moment du sondage (ISQ, 2022). À notre connaissance, aucune donnée n'est disponible pour broser un portrait de cette population sur le marché du travail québécois.

Ce que la littérature scientifique dit sur les principaux enjeux des personnes issues de la diversité des genres et des minorités sexuelles en milieu de travail

D'une part, depuis quelques années, les organisations déploient de nombreux efforts dans le but d'offrir des environnements de travail plus inclusifs pour les employés issus de la diversité de genre et des minorités sexuelles. Notamment en développant des politiques de non-discrimination et des pratiques de gestion inclusives comme des communications intra organisationnelles non genrées. De plus, elles ont le désir d'adopter une image de marque « employeur » qui démontre une ouverture envers les personnes appartenant à la communauté LGBT afin d'attirer et de fidéliser ce bassin de talents non négligeable et favoriser le bien-être au travail de ces personnes (SOS Homophobie, 2023; Thoroughgood et al., 2020, avril). On dénote également une volonté des gouvernements du Canada et du Québec d'améliorer la qualité de vie des personnes LGBT ainsi qu'une légère hausse des perceptions et des attitudes favorables à l'égard des personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles au Canada (Gouvernement du Canada, 2022; Information, Recherche et Analyse de la Société inc., 2017, 1 mai). En contrepartie, alors qu'on parle d'une hausse des perceptions et des attitudes envers les personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles, au moment d'écrire ces lignes, certaines situations retiennent notre attention dans l'actualité. Elles sont en lien avec des enjeux d'identité de genre et viennent semer le doute quant à l'ouverture réelle des individus/de la société à l'égard de cette population. Prenons pour exemple le cas d'une enseignante non binaire désirant utiliser l'abréviation « Mx » devant son nom. Cette situation plutôt banale a pourtant soulevé l'indignation voire de la violence chez les internautes. Cela nous pousse à nous demander à quel point les gens sont prêts à faire place à la diversité dans notre société et donc, dans les milieux de travail (Bilodeau, 2023). Ainsi, en dépit de ces quelques aspects positifs, les réalités vécues sur le marché du travail par la majorité des personnes issues de la diversité sexuelle ou de genre demeurent difficiles. En réalité, la cisnormativité, l'hétéronormativité et la discrimination persistent dans les milieux de travail (Jones, 2023; Mattheis et al., 2020). On peut penser entre autres, aux espaces partagés tels que les toilettes, les douches et les vestiaires (Bureau International du Travail [BIT], 2016). De même,

certains travaux révèlent que la cisnormativité, l'hétéronormativité et la discrimination peuvent avoir des impacts sur la santé mentale des travailleurs LGBT (García Johnson et Otto, 2022; Mehta et al., 2023; Seiler-Ramadas et al., 2021). Dans l'intention de se familiariser avec la réalité des personnes LGBT sur le marché du travail, cette section du guide aborde d'abord les contextes juridiques en lien avec la thématique des personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles. Ensuite apparaîtront les différents enjeux rencontrés par les personnes LGBT dans les milieux de travail toujours considérés comme cisgénés et hétéronormés suivi des stratégies d'intégration professionnelles mises de l'avant par celles-ci. Pour finir, nous aborderons les dimensions à considérer pour penser l'accompagnement des personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles.

Contextes juridiques

Au Canada, la *Loi sur les droits de la personne* effective depuis 1996 interdit les formes de harcèlement et de discrimination à l'égard de l'orientation sexuelle et de la diversité sexuelle (Gouvernement du Canada, 2018). Depuis 2017, le projet de loi C-16 a modifié cette loi afin d'intégrer les formes d'identité de genre et l'expression de genre comme motifs de différenciation illicites (Parlement du Canada, 2017). Toutefois, il semblerait que ces dispositions législatives demeurent insuffisantes pour favoriser l'intégration des personnes qui s'inscrivent dans la diversité sexuelle et de genre au sein des organisations. Malgré tout, il semble important de considérer les apports de ces politiques notamment lorsque l'on compare le Canada à d'autres pays où l'homosexualité est encore considérée comme un crime condamnable. Allons voir plus spécifiquement les situations de travail et les enjeux rencontrés par les personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles en milieu de travail à la section suivante.

Situation de travail et enjeux rencontrés par les personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles en milieu de travail

Certains chercheur·e·s ont soulevé que la sphère professionnelle se définit comme un espace extrêmement cisgenre et hétéronormé. Malgré une ouverture, des travaux révèlent la persistance de différentes formes de discrimination, stéréotypes négatifs, préjugés et stigmatisation à l'égard des orientations sexuelles différentes de l'hétérosexualité (notamment, lesbienne, gais, bisexuelle) et des identités et des expressions de genre différentes de celles associées au cisgenre (notamment transsexuel) (Bourguignon et al., 2018; BIT, 2016; Closon et Aguirre-Sanchez-Beato, 2018; Closon et Van der Linden, 2015; Collins et Oxenbury, 2010; Grant et al., 2011). De plus, des chercheur·e·s soulignent qu'il resterait beaucoup à faire pour éliminer les différentes formes de discrimination et d'iniquité qui caractérisent les milieux éducatifs, professionnel, de la santé et des services sociaux, etc. (BIT, 2016; Bizzeth et Beagan, 2023; Feugé et al., 2017). En effet, ces milieux se caractérisent par des constructions sociales et un ordre social marqué par l'hétéronormativité et les injonctions à l'hétérosexualité qui se matérialisent à travers une catégorisation binaire du sexe/genre - « hommes-femmes », « masculin-féminin », etc. - où les deux pôles opposés s'avèreraient exclusifs et complémentaires (Butler, 1990, 2004). Ces conceptualisations de l'hétérosexualité contribueraient à la production des formes d'organisation sociale et aux rapports sociaux qui visent le maintien et la reproduction de l'hétéronormativité et légitimeraient les processus d'exclusion de la diversité sexuelle et de genre, que ce soit à travers des formes plus ou moins subtiles d'attitudes négatives (moquerie, incompréhension, blagues), de rejet, de discrimination, de harcèlement, de violence, etc. (Butler, 1990, 2004; Fraïssé et Barrientos, 2016; Galupo et Resnick, 2016; SOS Homophobie, 2015a). Ces constructions sociales et cet ordre social marqué par l'hétéronormativité complexifieraient l'intégration des personnes qui s'inscrivent dans la diversité sexuelle et de genre et la reconnaissance de leur légitimité (Butler, 1990, 2004).

Du point de vue d'une grande proportion d'auteur·e·s, une pluralité des enjeux vécus dans le cadre du travail par les personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles s'articulerait autour du dévoilement de l'identité (coming out). La décision de dévoiler son identité au travail est influencée d'un côté par des facteurs individuels comme le degré d'acceptation de soi, le développement

identitaire, les expériences antérieures qu'elles soient positives ou négatives et de l'autre par des facteurs liés au milieu professionnel par exemple l'existence de politiques organisationnelles, la perception qu'on les collègues de l'orientation sexuelle et le climat professionnel de manière globale (Gurchaten, 2022). Notamment, les chercheur·e·s mentionnent que les personnes font preuve d'hypervigilance dans leur milieu de travail afin d'évaluer si celui-ci est sécuritaire pour y dévoiler son identité de genre ou son orientation sexuelle (Barnard et al., 2022; Bizzeth et Beagan, 2023; Compton, 2016; Jones, 2020; Mattheis et al., 2020; Seiler-Ramadas et al., 2021). En outre, certains domaines comme celui des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM) ainsi que les milieux hospitaliers sont dépeints comme asexués, limitant ainsi la lecture du milieu à l'égard de son ouverture envers les personnes LGBT. Dans ces contextes, plusieurs personnes opteraient pour le maintien dans l'invisibilité, jugeant le risque trop grand de porter atteinte à leur sécurité (Bizzeth et Beagan, 2023; Mattheis et al., 2020; Ueno et al., 2018). D'autres études soutiennent que la prise de décision au regard du dévoilement de leur identité en milieu de travail est aussi guidée par une évaluation coûts/bénéfices autrement dit, ce que la personne a à perdre et à gagner. Par exemple, quelques études soutiennent au regard des coûts celui du coût émotionnel attaché à l'éducation des collègues de travail, l'exposition à diverses formes de discrimination, la délégitimation de leur identité (Dullum, 2022), l'exclusion sociale, se voir refuser des opportunités de carrière ou de promotion (Cech et Waidzunus, 2021; Mehta et al., 2023; Rice et al., 2022) et une grande visibilité à la suite du dévoilement de soi (Verbeek et al., 2020). Néanmoins, le gain le plus important est celui de pouvoir être authentiques. Cette quête d'authenticité semble centrale pour les personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles (Barnard et al., 2022; Bizzeth et Beagan, 2023; Compton, 2016; Galvin-White et O'Neal, 2016; Hennekam et Ladage, 2022; Jones, 2020; Schueler, 2021; Sullivan, 2020). En effet, pouvoir être elles-mêmes dans leur environnement de travail leur permet de développer des relations authentiques avec leurs collègues et les différents types de clientèles (Bizzeth et Beagan, 2023), de mieux progresser dans leur emploi (Barnard et al., 2022), de se sentir honnêtes et de ne pas avoir à mener une double vie (Galvin-White et O'Neal, 2016; Schueler, 2021). Or, l'authenticité exprimée pas les personnes LGBT résulte trop souvent d'un compromis entre être suffisamment authentique pour se sentir bien avec elles-mêmes, mais pas trop pour être acceptées de leurs pairs (Hennekam et Ladage, 2022).

Certaines études révèlent que différentes formes de discrimination (par exemple, homophobie, transphobie), de harcèlement ou d'agression au travail persistent en proportion plus marquée pour la population qui s'inscrivent dans la diversité sexuelle et de genre, par rapport à la population hétérosexuelle et cisgenre (Bauer et al., 2013; Bourguignon et al., 2018; Sasso et Ellard-Gray, 2015). Par exemple, des travaux montrent que la discrimination à l'embauche demeure prégnante chez les personnes qui s'identifient homosexuelles ou transidentitaires (Défenseurs des droits et BIT, 2015; Falcoz, 2008; SOS Homophobie, 2015a, 2015b) ou lors des processus de promotion interne (BIT, 2016; Défenseurs des droits et BIT, 2015; SOS Homophobie, 2015a). Cette incapacité d'accéder à un travail convenable peut aussi se révéler comme une barrière pour accéder à un logement par exemple. Cette discrimination, dont les personnes LGBT peuvent être la cible dans le processus d'embauche ou de promotion, peut aussi les contraindre à travailler dans des secteurs d'emplois plus précaires, voire en dehors de l'économie formelle (au noir), où les conditions, leurs droits et les protections sont liminaux (Gurchaten, 2022). Par ailleurs, García Johnson et Otto (2022) ont mis en lumière que diverses tâches illégitimes comme faire le café ou minuter le temps d'une réunion se voyaient assignées davantage aux personnes transgenres dans les milieux de travail. Également, certaines personnes transgenres ou non binaires considèrent leurs expériences en milieux de travail comme déshumanisantes. Cette invalidation ou déshumanisation de leur expérience se traduit par des actions simples du quotidien telles que d'aller à la salle de bain ou lors de la complétion d'un formulaire construit sur la base des catégories binaires « homme-femme » (Seiler-Ramadas et al., 2021). En ce sens, ils ont l'impression que leur réalité n'est pas prise en considération et qu'elle n'est pas valide. Dans un autre ordre d'idée, une étude soulève que les hommes gais se retrouveraient plus fréquemment en surcharge de travail (Wicks, 2017). En raison de certaines hypothèses hétéronormatives par exemple celle que les hommes gais n'ont pas de famille et disposent donc davantage de temps pour le travail, ce qui les mèneraient à se voir assigner une charge de travail plus grande que celle de leurs pairs hétérosexuels (Wicks, 2017).

De plus, certains travaux rendent visible les formes de microagressions dans les dynamiques relationnelles avec les collègues, les supérieurs ou la clientèle qui contribuent à la construction d'un milieu de travail et d'un climat de travail hostile et hétérosexiste (Bizzeth et Beagan, 2023; Dullum, 2022; Galupo et Resnick, 2016). Notamment, ces microagressions peuvent concerner la mise en visibilité

de leur identité minoritaire, l'utilisation de langage désobligeant à l'égard des membres de communautés LGBT, le mauvais usage des nom et pronom (Rice et al., 2022; Schueler, 2021; Sullivan, 2020) ainsi que des formes d'exclusions sociales des employés LGBT au sein du milieu de travail (Bizzeth et Beagan, 2023; Galupo et Resnick, 2016; Mattheis et al., 2020). Ces formes de microagressions dans le cadre du travail peuvent aussi marquer les attentes au travail et les processus d'évaluation effectifs dans le cadre du travail des personnes qui manifeste leur appartenance à la diversité sexuelle et de genre (Galupo et Resnick, 2016). Par ailleurs, certaines microagressions sont spécifiquement liées à l'absence de politique formelle ou informelle du lieu de travail, par exemple, à l'égard du code vestimentaire ou de l'utilisation des toilettes (Galupo et Resnick, 2016; Hennekam et Ladge, 2022; Thoroughgood et al., 2020, avril). Plusieurs personnes qui s'inscrivent dans le groupe de la diversité sexuelle et de genre estiment que les syndicats pourraient se rendre plus visibles dans les luttes qu'ils mènent contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle (Falcoz, 2008). Dans plusieurs cas, les manifestations d'attitudes négatives, de discrimination, d'iniquité et de microagressions proviennent de la part de collègues directs de la victime ou de la clientèle lorsque cela s'applique (Bizzeth et Beagan, 2023; Roberts, 2020; Schueler, 2021; SOS Homophobie, 2023). De manière globale, davantage de recherches seraient nécessaires pour examiner les expériences de travail des minorités sexuelles et de genre au sein de la société (Cubrich, 2020; DeSouza et al., 2017).

Au niveau juridique, les microagressions relatives à la diversité sexuelle et de genre demeurent difficiles à réguler par le biais des lois et des politiques institutionnelles (BIT, 2016; Galupo et Resnick, 2016; Lukes et Bangs, 2014). De plus, l'invisibilité qui entoure la question de l'orientation sexuelle de même que son appartenance à la « sphère privée » rend plus difficiles sa légitimation et sa reconnaissance comme forme de discrimination (BIT, 2016). Un autre aspect concerne la méconnaissance du droit en matière de non-discrimination et des recours juridiques possibles pour les victimes afin de faire reconnaître leur situation de discrimination (BIT, 2016). Des besoins de formation et de sensibilisation seraient nécessaires auprès des différents acteurs concernés (BIT, 2016), dont les professionnels en relation d'aide ou les acteurs des milieux de pratiques qui se doivent de respecter certaines lignes de conduite éthiques dans le cadre de leurs fonctions, notamment au regard du respect des droits et de la dignité des personnes (Morris et al., 2020).

Par ailleurs, les individus qui s'inscrivent dans la diversité de genre et des minorités sexuelles sont confrontés à différentes formes de discriminations qui ne sont pas sans effet sur la détérioration de leur santé mentale (Barnard et al., 2022; Bourguignon et al., 2018; BIT, 2016; Cech et Waidzunas, 2021; DeSouza et al., 2017; Geoffroy et Chamberland, 2015; Mehta et al., 2023; Nadal et al., 2014; Richard, 2021; Valentine et Shipherd, 2018). Des différences sont observées selon le sexe, le type d'emploi, la visibilité, l'hétérosexisme, l'homophobie ou la transphobie, les ressources de la personne et le soutien social au travail et hors travail (Geoffroy et Chamberland, 2015). De même, des travaux révèlent que les rapports sociaux et les réactions de l'environnement intensifieraient les risques psychosociaux relatifs aux problèmes de santé mentale de cette population en proportion plus importante que l'identité transgenre en tant que telle (Bauer et al., 2013; Nuttbrock et al., 2010; Teich, 2012). De manière générale en 2018, les Canadiens appartenant à ce groupe déclaraient avoir une santé mentale mauvaise ou passable. De surcroît, un bon nombre d'entre eux (40%) avaient déjà songé au suicide (Statistique Canada, 2021). Suivant ces perspectives, on peut penser que les individus qui s'inscrivent dans la diversité des genres et des minorités sexuelles sont aussi à risque de vivre des problèmes de santé mentale au travail, et que, des enjeux invisibles peuvent être rencontrés à propos des politiques et des pratiques en matière de retour au travail.

Quelques travaux ont documenté les facteurs de protection qui contribueraient à éviter les risques de suicide au sein de la population trans (Moody et al., 2015). La présence d'acceptation, le sentiment d'être valorisé ainsi que de recevoir du soutien social de personnes significatives dans la vie des personnes trans, ou des formes de support formel des professionnels en santé mentale, pendant et après la transition, serait un facteur de protection (Budge et al., 2014; Mattheis et al., 2020; Moody et al., 2015; Sullivan, 2020; Verbeek et al., 2020). La capacité des personnes trans à prendre conscience et à accepter leur sentiment de différence entre leur identité de genre et le sexe assigné à la naissance de même qu'à nommer et comprendre cette différence consisterait en un facteur de protection (Moody et al., 2015). Différents aspects liés au processus de transition tel que l'acceptation des proches à l'égard de leur identité de genre ainsi que la possibilité d'effectuer la transition s'avèrerait aussi des facteurs de protection (Bauer et al., 2013; Davis et Colton, 2014; Gómez-Gil et al., 2012; Moody et al., 2015; Murad et al., 2010). Récemment, un article paru dans La Presse laisse miroiter un avenir incertain pour les personnes appartenant à la communauté trans. En effet, ce

dernier révèle la possibilité pour les personnes trans de perdre des droits comme celui d'avoir accès à des toilettes publiques ou encore aux soins leur permettant d'affirmer leur genre (traitements hormonaux, chirurgies, etc.). Bien que ce mouvement émerge davantage aux États-Unis, la communauté trans de la région de Montréal commence à le percevoir ici, par exemple par le biais de pétitions et de manifestations dans le but de protéger les enfants québécois des drag queens. Également, dans la région du Nouveau-Brunswick, l'usage du nom et des pronoms relèvera désormais de l'autorité parentale pour les jeunes de moins de 16 ans. Concrètement ce que cela veut dire, c'est que le jeune de moins de 16 ans devra d'abord dévoiler son identité de genre ainsi que le nom et pronoms qu'il favorise à ses parents et obtenir leur approbation pour avoir le droit de l'exiger en classe. Sans ce consentement parental, il se verra nommer par son nom et pronom donnés à la naissance (Vigneault, 2023). On peut penser que l'insécurité déjà bien présente chez la population trans est appelée à croître dans le cas où cette tendance prendrait de l'ampleur. De même, ces constatations évoluent dans la direction opposée des facteurs de protection susmentionnés visant la prévention du suicide au sein de la population trans. Dans l'ensemble, les personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles sont confrontées quotidiennement à diverses formes de discriminations, harcèlement, microagressions, etc., rendues possibles grâce à certains préjugés, incompréhensions, stéréotypes et normes hétéronormatives dominant encore les environnements de travail.

Un autre objet qui attire notre attention au regard de cette population est le revenu. Par exemple, en 2018, le revenu personnel moyen des Canadiens s'identifiant à la communauté LGBTQ était de 39 000\$, soit 15 000\$ de moins que leurs homologues ne faisant pas partie d'une minorité sexuelle. Également, nombreux sont ceux qui peinent à répondre à leurs besoins primaires (logement, alimentation, etc.) et qui ne sont pas en mesure de faire face à certains imprévus (Statistique Canada, 2021). Les constats réalisés par Statistique Canada (2021) laissent à penser que les personnes LGBTQ peuvent parfois se retrouver en situation de vulnérabilité sur le plan financier. De plus, les personnes s'inscrivant dans la communauté LGBTQ sont plus susceptibles de connaître une forme d'itinérance ou de précarité à l'égard du logement au courant de leur vie (Statistique Canada, 2021). Ces facteurs, s'ajoutant aux autres formes de violences susmentionnées dont peuvent être victimes les personnes issues de la

diversité de genre et des minorités sexuelles, viennent miner davantage leur bien-être et leur santé mentale (Statistique Canada, 2021).

Stratégies d'intégration professionnelle des personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles

Stratégies individuelles

Certains chercheur·e·s ont étudié les stratégies d'adaptation au travail des personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles. Des travaux mettent de l'avant des stratégies comme cacher son identité en se présentant par exemple, pour les hommes gais, de manière très masculine (Roberts, 2020), reporter le moment de la transition, laisser son « vrai soi » à la maison, ne pas faire de demande à l'égard de l'usage du bon nom et pronom ainsi que de quitter son emploi (SOS Homophobie, 2023; Thoroughgood et al., 2020, avril). De même, d'autres auteurs rapportent des stratégies telles que de faire preuve de patience et de compréhension envers les pairs, corriger les collègues lorsqu'ils font un mauvais usage des nom et pronom, ignorer les attitudes, les comportements et les commentaires péjoratifs envers les personnes LGBT incluant la personne elle-même et donner l'exemple (Jones, 2020). De plus, partager avec ses collègues afin d'obtenir leur support figure aussi parmi les stratégies d'adaptation au travail (Sullivan, 2020). On observe que quelques travaux se sont penchés plus spécifiquement sur ce qui conduit les individus transgenres à ne pas révéler ou à révéler leur « statut » transgenre dans leur milieu de travail (Brumbaugh-Johnson et Hull, 2019; Connell, 2010). Ces travaux ont montré que les individus sont confrontés aux négociations entre les catégories comme les cisgenres. Ils tentent de performer leur genre en masquant les discordances de leur identité/expression de genre et vivent la peur d'être discriminés. Ils cherchent à garder leur vie privée « privée » dans un milieu de travail où les collègues sont perçus comme étant ignorants des enjeux « transgenre » (Bizzeth et Beagan, 2023). Les individus transgenres qui révèlent leur « statut » le font plus souvent lorsque leur processus de transition permet un meilleur alignement avec les normes de genre issues du cisgenre augmentant leur acceptation par les autres (comprendre ici, le genre masculin/la catégorie homme). Ils tentent d'adopter un style hybride entre les genres dans leurs formes d'expression de genre. Un des éléments intéressants dégagés des travaux de Connell (2010) touche les défis

d'intégration au travail différents en fonction que les individus transgenres font une transformation de genre femme à genre homme ou de genre homme à genre femme. Ceux qui passent de genre femme à genre homme arrivent à mieux s'intégrer au travail par le rapprochement plus grand aux normes d'hétéronormativité du milieu, bénéficient d'un meilleur soutien des collègues qui étaient auparavant inconfortables avec leur apparence de genre transgressive (avant leur transformation). Ces individus prennent conscience des privilèges accordés aux hommes au sein des milieux de travail et de l'asymétrie produite par l'hétéronormativité et les rapports sociaux de domination des hommes sur les femmes. Ces individus se voient ouvrir des portes pour leurs désirs de carrière et leur ascension au sein de la hiérarchie. Les travaux de Schilt (2023) vont dans le même sens. Les hommes trans, qu'ils soient ouvertement affichés ou passants pour cis, voient le marché du travail se transformer après leur transition. Bien que leurs compétences et leur autorité soient les mêmes, elles sont davantage reconnues. Ils se sentent plus respectés et leur dur labeur au travail est remercié. En tant qu'hommes, ils se voient offrir des opportunités d'emploi auxquelles ils n'avaient pas accès en tant que femmes, leur procurant une plus grande indépendance financière et un statut plus élevé au sein de l'organisation. À l'inverse, les individus de genre homme qui font une transformation vers le genre femme et qui occupent des emplois traditionnellement masculins se voient douter de leurs compétences alors qu'ils étaient auparavant reconnus compétents, avant leur processus de transformation (forme de sexisme). Elles se voient douter de ce qu'elles disent alors qu'auparavant, elles se sentaient écoutées, valorisées et que les autres prenaient pour « vrai » ce qu'elles disaient. Dans le même ordre d'idée, les hommes trans ayant une apparence plus androgyne, donc encore vus comme des femmes, perçoivent également ces inégalités (Schilt, 2023). Elles peuvent choisir de se réorienter dans un autre domaine de travail. Elles se portent à la défense des inégalités vécues par les femmes dans leur milieu de travail à la suite de leur prise de conscience de la persistance des formes d'oppression en milieu de travail envers les femmes (ce qu'ils ne percevaient pas avant leur transformation). Elles voient également apparaître de nouvelles formes de responsabilités à l'égard des attentes sociales à propos de leur habillement, en tant que femmes, dans le milieu de travail.

Stratégies collectives et organisationnelles

D'autres travaux ont porté sur les stratégies collectives et organisationnelles pour mieux prendre en compte les besoins des personnes LGBT dans la visée de

les accompagner adéquatement lors d'un retour au travail. En ce sens, il serait bon que l'organisation s'informe et fasse l'usage du nom et du pronom favori des personnes accompagnées. En effet, cette pratique se révèle une manière simple de respecter l'intégrité et l'expérience des personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles (Johnson et al., 2021; Sullivan, 2020). Également, l'utilisation d'un langage neutre dans les communications organisationnelles telles que les courriels, les évaluations, les porte-noms, etc., est un aspect sur lequel il est facile d'agir pour démontrer le support de l'organisation envers les personnes LGBT et favoriser une expérience de travail positive (Dunne, 2021; Johnson et al., 2021; Mehta et al., 2023). De même, l'inclusion d'une salle de bain non genrée peut simplifier et humaniser l'expérience des personnes trans et non binaires en milieu de travail. En ce sens, le simple fait d'aller à la salle de bain n'est plus vécu comme une expérience anxiogène pour les personnes, n'étant pas forcées de s'identifier à un genre à chaque fois (Dunne, 2021; Jones, 2020; Seiler-Ramadas et al., 2021). Par ailleurs, une bonne part d'un accompagnement réussi avec les personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles réside dans l'éducation de toutes les personnes présentes dans l'environnement de travail. En élargissant le niveau de connaissance du personnel à l'égard des problématiques rencontrées par les personnes LGBT, des barrières et des tabous peuvent tomber (Dunne, 2021; Jones, 2020; Seiler-Ramadas et al., 2021; Sullivan, 2020). Par exemple, l'organisation pourrait offrir des formations sur les différents enjeux fréquemment rencontrés par les personnes LGBT, sur comment supporter les collègues LGBT au sein du milieu de travail ou sur comment prévenir la discrimination en milieu de travail. De cette façon, les personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles se sentiraient davantage confortables de s'exprimer sans craindre les répercussions et mieux supporter dans leur environnement de travail (Cech et Pham, 2017; Cech et Waidzunas, 2021; Mehta et al., 2023). En effet, les études révèlent que le support social élevé et le fait de se sentir à l'aise au sein de l'organisation sont des facteurs facilitants pour soutenir ces personnes dans leur désir d'être elles-mêmes au quotidien (Mattheis et al., 2020; Sullivan, 2020).

De manière plus globale, les politiques et les pratiques RH doivent être construites pour valoriser les employés au regard de leurs expériences, leurs habiletés, de leur performance et non sur la base de leur identité de genre ou de leur orientation sexuelle (Galvin-White et O'Neal, 2016; Mehta et al., 2023). Ce qui compte plus encore, c'est la perception de cohérence entre ces politiques et ce

qui se passe dans l'environnement de travail (Compton, 2016). Dullum (2022) soulève que les politiques sont souvent inadaptées aux réalités des personnes LGBT. Ceci découlerait du fait qu'elles sont créées par des personnes non qualifiées pour comprendre ce qui cause préjudices aux groupes marginalisés. De même, l'auteur souligne que les personnes cisgenres vont fréquemment sous-estimer les impacts des microagressions que vivent les personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles. En résulte une rupture entre la manière dont les personnes qui créent les politiques comprennent et identifient les différents enjeux et la manière dont ils sont vécus. Une bonne pratique pourrait être d'inclure ou de consulter les personnes concernées lors de l'élaboration des politiques organisationnelles touchant les enjeux de la diversité de genre et des minorités sexuelles. De même, celles-ci devraient inclure des items clairs de non-discrimination et ainsi que des actions concrètes à poser lorsqu'il y a transgression (SOS Homophobie, 2023). La création de groupes d'employés non LGBT alliés se révèle aussi comme une bonne initiative encourageant l'égalité et la diversité dans les milieux de travail. Les groupes d'employés alliés sont considérés comme des espaces sécuritaires pour les employés LGBT et pourraient agir de levier lors du retour au travail (Cech et Waidzunus, 2021; Dunne, 2021; Mattheis et al., 2020; Mehta et al., 2023). Il est possible de constater que plusieurs actions relativement simples peuvent être réalisées afin d'offrir un accompagnement mieux adapté aux personnes issues de la diversité de genre et des minorités sexuelles.

Stratégies mobilisées par les intervenant·e·s en milieu de travail

Les enjeux vécus par les personnes ou les groupes qui s'inscrivent dans la diversité de genre et les minorités sexuelles amènent à soulever certaines pistes de réflexion pour penser leur accompagnement lors du retour au travail après un arrêt pour des raisons de santé mentale. Certains travaux révèlent des formes de pressions sociales qui visent le maintien de l'hétéronormativité et qui ouvrent sur la persistance de préjugés et de stéréotypes qui viennent teinter le travail d'intervention des intervenant·e·s (Veilleux, 2019). Ces préjugés et stéréotypes ouvrent également sur des formes de microagressions en lien avec l'orientation sexuelle dans les pratiques des professionnels en accompagnement (Morris et al., 2020; Shelton et Delgado-Romero, 2011). Notamment, un manque de respect à l'égard de l'identité des personnes (Morris et al., 2020; Veilleux, 2019), des analogies à l'orientation sexuelle comme dimensions influençant les motifs d'arrêt de travail des personnes, à des moments jugés inappropriés par ces

dernières, des remarques inappropriées empreintes de sexualisation, ou encore, des formes de minimisation ou d'évitement des enjeux liés à l'orientation sexuelle figurent parmi les microagressions présentes (Morris et al., 2020; Shelton et Delgado-Romero, 2011; Veilleux, 2019). De plus, un manque de formation et de compétences de la part des intervenant·e·s à propos des enjeux relatifs à la diversité sexuelle et de genre a été soulevé (Morris et al., 2020; Veilleux, 2019). Des formes de confusions entre les enjeux relatifs à l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle de la part des professionnels de même que des conceptualisations guidées par la croyance en un choix personnel des personnes à propos de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre (Morris et al., 2020). Certaines personnes accompagnées ont soulevé que les intervenant·e·s tendent à exagérer leurs formes d'identification avec eux·elles, ou encore, vont transmettre des messages empreints de stéréotypes envers la communauté LGBTQ ou à l'égard de l'hétéronormativité, résultant à des formes de malentendus à propos du genre (misgendering) (Morris et al., 2020; Shelton et Delgado-Romero, 2011). Ces formes de microagression ont eu pour effets pour les personnes de s'être senties invalidées ou incomprises, entraînant des répercussions négatives dans le processus (Bettergarcia et Israel, 2018; Morris et al., 2020; Shelton et Delgado-Romero, 2011). Par ailleurs, certains travaux révèlent aussi le manque de formation des intervenant·e·s à propos des enjeux rencontrés par les personnes qui s'inscrivent dans la diversité sexuelle et de genre (Mizock et Lundquist, 2016; Morris et al., 2020; Veilleux, 2019).

Pour éviter ces formes de microagression, des travaux évoquent la mise en place d'une approche non défensive et transparente ainsi que la prise en compte de la possibilité d'avoir ses propres biais hétérosexistes (Shelton et Delgado-Romero, 2011; Veilleux, 2019). D'autres travaux révèlent la nécessité d'être sensibilisé et de comprendre les formes de construction sociale et culturelle des systèmes qui reproduisent les iniquités sociales et les formes de discriminations subtiles envers les personnes qui s'inscrivent dans la diversité sexuelle et de genre, dans le but d'éviter leur reproduction dans les démarches d'accompagnement (Bauer et al., 2013; Spengler et al., 2016; Veilleux, 2019). Cette possibilité d'être sensibilisé et compréhensif permettrait d'ouvrir sur une prise de conscience des processus d'intériorisation des normes face à la sexualité et au genre par les intervenant·e·s eux·elles-mêmes (Bastien Charlebois, 2011; Veilleux, 2019). Ainsi, il serait essentiel que les intervenant·e·s prennent conscience de leurs propres biais susceptibles de se transformer en microagression afin de demeurer centrés sur

l'expérience de la personne et d'éviter d'intervenir exclusivement à partir de leurs propres perspectives des besoins des personnes (Shelton et Delgado-Romero, 2011). En effet, Simard (2019) soulève que la reproduction des formes de « microagressions » pourrait entraver la construction de l'alliance de travail entre un·e intervenant·e et la personne qu'il accompagne. Selon elle, « les professionnels de tous les domaines détiennent une responsabilité professionnelle à l'égard de l'inclusion et de la protection des personnes face à leurs obstacles à leur intégration sociale et professionnelle » (Simard, 2019, p. 45).

Références

- Afeas. (2023). *Définition du travail invisible*. <https://travailinvisible.ca/>
- Barnard, S., Dainty, A., Lewis, S. et Culora, A. (2022, 2022-08-29). Conceptualising work as a 'Safe Space' for negotiating LGBT identities: Navigating careers in the construction sector. *Work, Employment and Society*, 1(18).
<https://doi.org/10.1177/09500170221090164>
- Bastien Charlebois, J. (2011). Au-delà de la phobie de l'homo: quand le concept d'homophobie porte ombrage à la lutte contre l'hétérosexisme et l'hétéronormativité. *Reflets: Revue d'intervention sociale et communautaire*, 17(1), 112-149. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1005235ar>
- Bauer, G., Pyne, J., Francino, M. et Hammond, R. (2013). Suicidality among trans people in Ontario: implications for social work and social justice/La suicidabilité parmi les personnes trans en Ontario: implications en travail social et en justice sociale. *Service social*, 59(1), 35-62.
<https://doi.org/http://doi.org/10.7202/1017478ar>
- Bettergarcia, J. N. et Israel, T. (2018). Therapist reactions to transgender identity exploration: Effects on the therapeutic relationship in an analogue study. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 5(4), 423-431.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/sgd0000288>
- Bilodeau, É. (2023, 31 août). L'embauche d'une enseignante non binaire suscite la controverse. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2023-08-31/l-embauche-d-une-enseignante-non-binaire-suscite-la-controverse.php?sharing=true>
- Bilodeau, K., Giguère, É. et St-Arnaud, L. (2023). Le processus de « fragmentation + imbrication » du travail salarié et domestique : des attentes sociales sexuées en enseignement préscolaire et primaire. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 52(2), 225-229.
- Bizzeth, S. R. et Beagan, B. L. (2023, 2023-4-3). "Ah, it's best not to mention that here :” Experiences of LGBTQ+ health professionals in (heteronormative) workplaces in Canada. *Frontiers in Sociology*, 8, 1138628.
<https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1138628>
- Bordeleau, F. et Rivet-Préfontaine, L. (2015). « Travailleuses et travailleurs pauvres, discrimination systémique et recours aux agences de placement par le secteur

public et parapublic québécois : une revue de littérature ». *GIREPS*, (7).
<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2986864?docpos=5>

Boulet, M. (2013). *L'accès limité des femmes aux emplois de gestion: un plafond de verre?*
<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/acces-limite-femme.pdf>

Boulet, M. (2014). *Même profession, salaires différents: les femmes professionnelles moins bien rémunérées.* <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/industries/difference-salaire-homme-femme.pdf>

Bourguignon, D., Berent, J. et Negraoui, N. (2018). Les personnes LGB face à la stigmatisation. Dans K. Faniko, D. Bourguignon, O. Sarrasin et S. Guimond (dir.), *Psychologie de la discrimination et des préjugés: de la théorie à la pratique* (p. 74-89). De Boeck Supérieur.

Brian, M. (2018, 2018). Les nouveaux pères. *Le Débat*, 200(3), 173-189.
<https://doi.org/10.3917/deba.200.0173>

Brumbaugh-Johnson, S. M. et Hull, K. E. (2019). Coming out as transgender: Navigating the social Implications of a transgender identity. *Journal of Homosexuality*, 66(8), 1148-1177. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1493253>

Budge, L. S., Rossman, H. K. et Howard, A. K. (2014). Coping and psychological distress among genderqueer individuals: The moderating effect of social support. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 8(1), 95-117.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/15538605.2014.853641>

Bureau International du travail. (2016). FIERTÉ (PRIDE) au travail. Une étude sur la discrimination au travail pour motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre en France. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481585.pdf

Butler, J. (1990). *Gender trouble : feminism and the subversion of identity*. Routledge.
<http://ariane.ulaval.ca/cgi-bin/recherche.cgi?qu=01-1511888>

Butler, J. (2004). *Undoing Gender*. Routledge. <http://ariane.ulaval.ca/cgi-bin/recherche.cgi?qu=01-1511888>

- Cech, E. et Pham, M. (2017). Queer in STEM organizations: Workplace disadvantages for LGBT employees in STEM related federal agencies. *Social Sciences*, 6(1), 12. <https://doi.org/10.3390/socsci6010012>
- Cech, E. A. et Waidzunus, T. J. (2021). Systemic inequalities for LGBTQ professionals in STEM. *Science Advances*, 7(3). <https://doi.org/10.1126/sciadv.abe0933>
- Chadoin, M., Messing, K., Daly, T. et Armstrong, P. (2016). « Si ce n'est pas documenté, ça n'a pas été fait » : quand les indicateurs de gestion escamotent le travail invisible des femmes. *PISTES*, 18(2). <https://doi.org/10.4000/pistes.4830>
- Chambre de commerce LGBT-Q. (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. <https://cdn.ca.yapla.com/company/CPY41IagWPdA4QEj1EV11F2I/asset/files/CLGBTQ/Lexique-LGBT.pdf>
- Chatot, M. (2017). Profiter des enfants ou s'offrir du temps ? Les conditions auxquelles les pères prennent un congé parental. *Revue française des affaires sociales*, 229-246. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.3917/rfas.172.0229>
- Closon, C. et Aguirre-Sanchez-Beato, S. (2018). Normes de genre et de sexualité dans la discrimination au travail: au-delà des catégories exclusives. Dans K. Faniko, D. Bourguignon, O. Sarrasin et S. Guimond (dir.), *Psychologie de la discrimination et des préjugés* (p. 91-99). de boeck.
- Closon, C. et Van der Linden, D. (2015). Rapport d'enquête sur les discriminations au travail dues à l'orientation sexuelle et les identités de genre.
- Cloutier-Villeneuve, L. (2018). *Comparaison du revenu d'emploi médian des femmes et des hommes au Québec en 2015 : analyse par profession*. Institut de la statistique du Québec. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/cap-remuneration-201806-11.pdf>
- Cohen-Scali, V. r. (2021). *Psychologie de l'orientation tout au long de la vie : défis contemporains et nouvelles perspectives*. Dunod.
- Collins, S. et Oxenbury, J. (2010). Affirming women who love women: Principles for counselling lesbians. Dans N. Arthur et S. Collins (dir.), *Culture-infused counselling* (2e ed. éd., p. 363-394). Counselling concepts.

- Commission de la construction du Québec. (2022). *Statistiques annuelles de l'industrie de la construction 2022*. Direction des analyses stratégiques et de la diversité. https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/StatistiquesHistoriques/2022/Tableaux_faits_saillants_2022.pdf?rev=43b80b36af0140e5a1a154190fd301bf&hash=497F8922EE3C3B9AC2CB16727F4162D5
- Compton, C. A. (2016). Managing mixed messages: Sexual identity management in a changing U.S. workplace. *Management Communication Quarterly* 30(4), 415-440. <https://doi.org/10.1177/0893318916641215>
- Connell, C. (2010). Doing, undoing, or redoing gender? Learning from the workplace experiences of transpeople. *Gender & Society*, 24(1), 31-55.
- Cubrich, M. (2020). Understanding the Work Experiences of Gender and Sexual Minorities: Advances, Issues, and New Directions in Research. *Psychology from the Margins*, 2(1), 3.
- Daune-Richard, A.-M. et Devreux, A.-M. (1992). Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique. *Recherches féministes*, 5(2), 7-30. <https://doi.org/10.7202/057697ar>
- Davis, A. S. et Colton, S. M. (2014). Effects of testosterone treatment and chest reconstruction surgery on mental health and sexuality in female-to-male transgender people. *International Journal of Sexual Health*, 26(2), 113-128. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/19317611.2013.833152>
- Défenseurs des droits et BIT. (2015). *8e baromètre de perception des discriminations dans l'emploi: enquête auprès des demandeurs d'emploi*. https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=21481
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale*. Éd. du Seuil. <http://catalogue.bnf.fr/ark:/12148/cb36197945c>
- Dejours, C. (2013). *Travail vivant*. Payot.

- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D. et Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 121-132. <https://doi.org/10.1002/cjas.1438>
- Dullum, M. C. (2022). *Working Outside the Binary: Experiences of Nonbinary Employees in the Workforce* [Thèse de doctorat, Portland State University]. PDXScholar. <https://doi.org/10.15760/honors.1322>
- Dumont, G., Pelletier, É. et Desbiens, I. (2013). *Une mixité en chantier : les femmes dans les métiers de la construction*. Conseil du statut de la femme.
- Dunne, M. (2021). Taking steps to inclusivity: How law firm BLG is supporting transgender and non-binary employees through benefits offerings and human resources initiatives: Kris Dalrymple is the administrator for intake and conflicts at Border Ladner Gervais LLP. *Benefits Canada*, 46(10), 8-9. <https://acces.bibl.ulaval.ca/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=154232698&lang=fr&site=ehost-live>
- Falcoz, C. (2008). *Homophobie dans l'entreprise*. Documentation française. <http://ariane.ulaval.ca/cgi-bin/recherche.cgi?qu=a1869971>
- Feugé, É. A., Chamberland, L., Kamgain, O. et Dumas, J. (2017). Les femmes moins bien servies que les hommes? Évaluation des services sociaux et de santé offerts aux minorités sexuelles. *Service social*, 63(2), 99-113. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1046502ar>
- Fraïssé, C. et Barrientos, J. (2016). The concept of homophobia: A psychosocial perspective. *Sexologies*, 25(4), e65-e69. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sexol.2016.02.002>
- Fusulier, B. et Nicole-Drancourt, C. (2015). Retour sur l'impossible conciliation travail/famille. *Revue interventions économiques*, 53, 1-13.
- Gagnon, C. (2019). Charge mentale et éthique critique du care : la division du travail dans la sphère domestique comme enjeu de justice sociale. *Ithaque 25-automne*, 23-44.
- Galerand, E. et Kergoat, D. (2013). Le travail comme enjeu des rapports sociaux (de sexe). Dans M. Maruani (dir.), *Travail de genre dans le monde : l'état des savoirs* (p. 44-51). La découverte.

- Galupo, P. M. et Resnick, A. C. (2016). Experiences of LGBT microaggressions in the workplace: Implications for policy. Dans T. Kollen (dir.), *Sexual orientation and transgender issues in organizations* (p. 271-287). Springer.
- Galvin-White, C. M. et O'Neal, E. N. (2016). Lesbian police officers' interpersonal working relationships and sexuality disclosure: A qualitative study. *Feminist Criminology*, 11(3), 253-284. <https://doi.org/10.1177/1557085115588359>
- García Johnson, C. P. et Otto, K. (2022). Illegitimate tasks: Obstacles to trans equality at work. *Gender in Management: An International Journal*, 37(6), 763-781. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2020-0118>
- Geoffroy, M. et Chamberland, L. (2015). Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail: quelles implications pour la santé mentale? *Santé mentale au Québec*, 40(3), 145-172.
- Giguere, E., Bilodeau, K. et St-Arnaud, L. (2022). Challenges of female executives' work activities: The hyper-efficiency operating mode. *Gender in Management: An International Journal*, 37(7), 801-815. <https://doi.org/10.1108/gm-10-2021-0303>
- Gómez-Gil, E., Zubiaurre-Elorza, L., Esteva, I., Guillamon, A., Godás, T., Almaraz, M. C., Halperin, I. et Salamero, M. (2012). Hormone-treated transsexuals report less social distress, anxiety and depression. *Psychoneuroendocrinology*, 37(5), 662-670. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.psyneuen.2011.08.010>
- Gouvernement du Canada. (2018). *Loi canadienne sur les droits de la personne*. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
- Gouvernement du Canada. (2022). *Soutenir les personnes transgenres et de diverses identités de genre au Centre de la sécurité des télécommunications*. <https://www.cse-cst.gc.ca/fr/soutenir-les-personnes-transgenres-et-de-diverses-identites-de-genre-au-cst>
- Grant, J. M., Mottet, L. A. et Tanis, J. (2011). *National transgender discrimination survey*.
- Gravel, S., Lippel, K., Vergara, D., Dubé, J., Ducharme, J.-F. et Legendre, G. (2017). Adapter les mesures préventives de santé et de sécurité pour les travailleurs qui cumulent des précarités : les obligations d'équité. *Perspectives interdisciplinaires*

sur le travail et la santé, 19-2.

<https://doi.org/https://doi.org/10.4000/pistes.5165>

Gurchaten, S. (2022). L'avenir du travail pour les personnes LGBTI. Dans C. Kuptsch, E. r. Charest et H. Cyr (dir.), *Le futur de la diversité* (1^e éd., p. 133-147). Presses de l'Université du Québec.

Haicault, M. (1984). La gestion ordinaire de la vie en deux. *Sociologie du Travail*, 26(3), 268-277. <https://www.jstor.org/stable/43149231>

Haicault, M. (2020). *La charge mentale. Histoire d'une notion charnière (1976-2020)*. <https://hal.science/hal-02881589>

Hango, D. et Moysen, M. (2018). *Harcèlement en milieu de travail au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-fra.htm>

Harvey, V. (2017). Papa 2.0 au Québec. La légitimité du père dans l'utilisation des semaines parentales. *Cahiers de recherche sociologique*, (63), 67-84.

Hennekam, S. et Ladge, J. J. (2022). Free to be me? Evolving gender expression and the dynamic interplay between authenticity and the desire to be accepted at work. *Academy of Management Journal*, 1308(R5). <https://doi.org/10.5465/amj.2020.1308>

INFormation, Recherche et Analyse de la Société inc. (2017, 1 mai). *Rapport : Enquête téléphonique sur la perception et les attitudes de la population québécoise à l'égard des réalités LGBT*. Direction des communications Ministère de la Justice. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/famille/violence/homophobie-transphobie/RA_enqueteLGBT_2017_MJQ.pdf

Institut de la statistique du Québec. (2020). *Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Regard sur l'égalité femmes-hommes*. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite>

Institut de la statistique du Québec. (2022). *Vitrine statistique sur les jeunes de 15 à 29 ans. Diversité de genre*. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/15-29-ans/theme/demographie/diversite-genre>

- Johnson, I. R., Pietri, E. S., Buck, D. M. et Daas, R. (2021). What's in a pronoun : Exploring gender pronouns as an organizational identity-safety cue among sexual and gender minorities. *Journal of Experimental Social Psychology*, 97. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2021.104194>
- Jones, A. (2023). Cisgendered workspaces: Outright and categorical exclusion in cisgendered organizations. *Social Problems*, spad017. <https://doi.org/10.1093/socpro/spad017>
- Jones, S. E. (2020). Negotiating transgender identity at work: A movement to theorize a transgender standpoint epistemology. *Management Communication Quarterly*, 34(2), 251-278. <https://doi.org/10.1177/0893318919898170>
- Juteau-Lee, D. (1981). Visions partielles, visions partiales: visions des minoritaires en sociologies. *Sociologie et sociétés*, 13(2), 33-48.
- Kergoat, D. (1984). Plaidoyer pour une sociologie des rapports sociaux. Dans M.-A. Barrière-Maurisson, F. Battagliola, B. Beccalli et Congrès mondial de sociologie (dir.), *Le sexe du travail : structures familiales et système productif* (p. 207-221). Presses Universitaires de Grenoble.
- Kergoat, D. (1992). À propos des rapports sociaux de sexe. *M*, 53(54), 16-20.
- Kergoat, D. (2001). Le rapport social de sexe de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion. *Actuel Marx*, 30(30), 85-100.
- Lippel, K., Vézina, M., Stock, S. et Funès, A. (2011). Chapitre 5: Violence au travail: harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique.
- Lukes, R. et Bangs, J. (2014). A critical analysis of anti-discrimination law and microaggressions in academia. *Research in Higher Education Journal*, 24. <https://doi.org/https://link.springer.com/journal/11162>
- Massé, R. (2016). Les travailleurs invisibles : les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel. Rapport du directeur de santé publique de Montréal 2016. https://santemontreal.qc.ca/fileadmin/user_upload/Uploads/tx_asssmpublicati ons/pdf/publications/978-2-550-77210-1.pdf

- Mattheis, A., De Arellano, D. C.-R. et Yoder, J. B. (2020). A model of queer STEM identity in the workplace. *Journal of Homosexuality*, 67(13), 1839-1863.
<https://doi.org/10.1080/00918369.2019.1610632>
- Mehta, A. S., Chauhan, A. S. et Ivanovic, A. (2023). Supporting LGBTQ employees in the workplace: The role of HR policies and practices. *Reviews of Contemporary Business Analytics*, 6(1), 57-71.
<https://researchberg.com/index.php/rcba/article/view/117>
- Mizock, L. et Lundquist, C. (2016). Missteps in psychotherapy with transgender clients: Promoting gender sensitivity in counseling and psychological practice. . *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 3(2), 148-155.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/sgd0000177>
- Moliner, P. (2008). Les enjeux psychiques du travail : introduction à la psychodynamique du travail. Payot & Rivages.
- Moody, C., Fuks, N., Peláez, S. et Smith, N. G. (2015). “Without this, I would for sure already be dead”: A qualitative inquiry regarding suicide protective factors among trans adults. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(3), 266-280. <https://doi.org/http://doi.org/10.1037/sgd0000130>
- Morris, R. E., Lindley, L. et Galupo, M. P. (2020). "Better issues to focus on": Microaggressions toward transgender individuals as ethical violations in therapy. *The Counseling Psychologist*.
<https://doi.org/http://doi.org/10.1177/0011000020924391>
- Murad, M. H., Elamin, B. M., Garcia, M. Z., Mullan, J. R., Murad, A., Erwin, J. P. et Montori, M. V. (2010). Hormonal therapy and sex reassignment: A systematic review and meta-analysis of quality of life and psychosocial outcomes. *Clinical endocrinology*, 72(2), 214-231. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2265.2009.03625.x>
- Nadal, K., Davidoff, K., Davis, L. et Wong, Y. (2014). Emotional, behavioral, and cognitive reactions to microaggressions: Transgender perspectives. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(1), 72-81.
<https://doi.org/http://doi.org/10.1037/sgd0000011>

- Nuttbrock, L., Hwahng, S., Bockting, W., Rosenblum, A., Mason, M., Macri, M. et Becker, J. (2010). Psychiatric impact of gender-related abuse across the life course of male-to-female transgender persons. *Journal of sex research*, 47(1), 12-23.
- Parent, M. (en préparation). L'expérience de discrimination chez les femmes de petite taille [Université Laval].
- Parlement du Canada. (2017). *Projet de loi C-16: Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel*. <https://www.justice.gc.ca/fra/sjc-csj/pl/identite-identity/enonce-statement.html>
- Rice, L., Currin, J. M., Snidman, H. R., Evans, A. E. et Taylor, C. D. (2022). Examining the perception of work-related skills for transgender employees. *Gender Issues*, 39, 64-74. <https://doi.org/10.1007/s12147-021-09278-3>
- Richard, D. (2021). "Workplace microaggressions experienced by sexual minorities: Relationships to workplace attitudes, mental health, and the role of emotional distress tolerance" (publication n° 1795) [Dissertation, The University of Southern Mississippi]. Aquila. <https://aquila.usm.edu/dissertations/1795>
- Roberts, S. P. (2020). The intersection of professionalism gay men, bodies and power. *Journal of Organizational Change Management*, 33, 491-501. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2018-0337>
- Sasso, T. et Ellard-Gray, A. (2015). In & Out: Diverging perspectives on LGBT inclusion in the workplace.
- Schilt, K. (2023). Un mec comme les autres ? Comment les hommes trans' rendent le genre visible au travail. *Travail, genre et sociétés*, 49(1), 45-63. <https://doi.org/10.3917/tgs.049.0045>
- Schueler, J. F. (2021). *Transgender organizational leaders in the workplace: A generic qualitative investigation* (publication n° 28737901) [Dissertation, Capella University]. ProQuest. <https://acces.bibl.ulaval.ca/login?url=https://www.proquest.com/dissertations-theses/transgender-organizational-leaders-workplace/docview/2582992038/se-2>
- Seiler-Ramadas, R., Markovic, L., Staras, C., Medina, L. L., Perak, J., Carmichael, C., Horvat, M., Bajkusa, M., Baros, S., Smith, L., McDermott, D. T. et Grabovac, I.

(2021). “I don’t even want to come out”: The suppressed voices of our future and opening the lid on sexual and gender minority youth workplace discrimination in Europe: A qualitative study. *Sexuality Research & Social Policy: A Journal of the NSRC*, 19, 1452-1472. <https://doi.org/10.1007/s13178-021-00644-0>

Shelton, K. et Delgado-Romero, A. E. (2011). Sexual orientation microaggressions: The experience of lesbian, gay, bisexual, and queer clients in psychotherapy. *Journal of Counseling Psychology*, 58(2), 210-221. <https://doi.org/http://doi.org/10.1037/a0022251>

Simard, M.-È. (2019). *L’expérience des microagressions chez la diversité sexuelle et de genre : mise en visibilité de la persistance des iniquités* [mémoire de maîtrise, Université Laval]. https://www.bibl.ulaval.ca/doelec/essais/2019/3509-CSO6027-Marie-Eve_Simard.pdf

SOS Homophobie. (2015a). *Enquête sur la visibilité des lesbiennes et la lesbophobie*. <http://www.soshomophobie>.

SOS Homophobie. (2015b). *Rapport sur l’homophobie 2015*. <https://www.sos-homophobie.org/rapport-annuel-2015>

SOS Homophobie. (2023). *Rapport sur les LGBTIphobies 2023*. https://ressource.sos-homophobie.org/Rapports_annuels/Rapport_LGBTIphobies_2023.pdf

Spengler, S. E., Miller, J. D. et Spengler, M. P. (2016). Microaggressions: Clinical errors with sexual minority clients. *Psychotherapy*, 53(3), 360-366.

St-Arnaud, L. et Giguère, É. (2018). Women entrepreneurs, individual and collective work–family interface strategies and emancipation. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 10(4), 198-223. <https://doi.org/10.1108/IJGE-09-2017-0058>

Statistique Canada. (2020). *Sexe à la naissance et genre : rapport technique sur les modifications apportées au Recensement de 2021*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/98-20-0002/982000022020002-fra.cfm>

Statistique Canada. (2021). *Un portrait statistique des différentes communautés LGBTQ+ du Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210615/dq210615a-fra.htm>

- Statistique Canada. (2022a). *Guide de référence sur l'âge, le sexe à la naissance et le genre, Recensement de la population, 2021*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/98-500/014/98-500-x2021014-fra.cfm>
- Statistique Canada. (2022b). *Le populations transgenre ou non binaire du Canada : outil de visualisation des données*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2022021-fra.htm>
- Statistique Canada. (2022c). Les faits, tout simplement ! Caractéristiques du travail et caractéristiques économiques des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles au Canada. (89-28-0001). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-28-0001/2022001/article/00003-fra.htm>
- Statistique Canada. (2023a). *Salaires des employés selon la profession, données mensuelles non désaisonnalisées*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410042601>
- Statistique Canada. (2023b). *Tableau 1. Caractéristiques de la population active selon le groupe d'âge et le sexe, données désaisonnalisées*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230609/t001a-fra.htm>
- Sullivan, R. D. (2020). *"Becoming myself: A constructivist grounded theory study of the gender transition experiences of practicing nurses"* (publication n° 4086) [Dissertation, University of Nevada]. Digital scholarship@UNLV. <http://dx.doi.org/10.34917/23469761>
- Teich, N. (2012). *Transgender 101: A simple guide to a complex issue*. Columbia University Press.
- Teisceira-Lessard, P. (2020, 29 février). Agences de placement : petits salaires, gros risques. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/2020-02-29/agences-de-placement-petits-salaires-gros-risques.php#:~:text=Chaque%20jour%2C%20des%20milliers%20de,en%20juger%20sur%20le%20terrain>.
- Thoroughgood, C. N., Sawyer, K. B. et Webster, J. R. (2020, avril). Creating a trans-inclusive workplace. *Harvard Business Review*, 98(2), 114-123. <https://acces.bibl.ulaval.ca/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx>

[?direct=true&db=buh&AN=141551787&lang=fr&site=ehost-live](http://www.ariane.ulaval.ca/cgi-bin/recherche.cgi?qu=a2453436)

Tremblay, D.-G. et Lazzari Dodeler, N. (2015). *Les pères et la prise du congé parental ou de paternité : une nouvelle réalité*. Presses de l'Université du Québec.

<http://ariane.ulaval.ca/cgi-bin/recherche.cgi?qu=a2453436>

Ueno, K., Peña-Talamantes, A. E., Roach, T., Nix, A. N. et Ritter, L. J. (2018). Sexuality-free careers? Sexual minority young adults' perceived lack of labor market disadvantages. *Social Problems*, 65, 305-322.

<https://doi.org/10.1093/socpro/spx014>

Valentine, S. E. et Shipherd, J. C. (2018, 2018/12/01/). A systematic review of social stress and mental health among transgender and gender non-conforming people in the United States. *Clinical Psychology Review*, 66, 24-38.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cpr.2018.03.003>

Veilleux, D. A. (2019). *Quand l'orientation professionnelle rencontre l'orientation sexuelle: représentations professionnelles des conseillers et conseillères d'orientation pratiquant auprès des jeunes [Thèse de doctorat, Université Laval]*.

Verbeek, M. J. A., Hommes, M. A., Stutterheim, S. E., van Lankveld, J. J. D. M. et Bos, A. E. R. (2020). Experiences with stigmatization among transgender individuals after transition: A qualitative study in the Netherlands. *International Journal of Transgender Health*, 21(2), 220-233.

<https://doi.org/10.1080/26895269.2020.1750529>

Vézina, M., Cloutier, S., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., Delisle, A., St-Vincent, M., Funes, A., Duguay, P., Vézina, S. et Prud'homme, P. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité au travail (EQCOTESST)*, Québec, Canada. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail - Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec.

Vigneault, A. (2023, 13 août). Les trans en état d'alerte. *La Presse*.

<https://www.lapresse.ca/contexte/2023-08-13/les-trans-en-etat-d-alerte.php?sharing=true#>

Wicks, D. (2017). The consequences of outness: Gay men's workplace experiences. *Management Decision*, 55, 1868-1887. <https://doi.org/10.1108/MD-12-2016-0900>