

Haute Ecole de Travail Social

Orientation

sexuelle :

conséquences sur les pratiques professionnelles des assistantes sociales

Travail de bachelor effectué dans le cadre de la formation HETS de Genève, présenté par

Elena Duvernay (AS) - FTP06- filière service social

Linda Lahotte (AS) - FTP06 - filière service social

sous la direction de Marie Anderfuhren

Genève, juin 2011

Les opinions émises dans ce travail n'engagent que leurs auteurs.

REMERCIEMENTS

En premier lieu, nous tenons à remercier notre directrice de mémoire, Marie Anderfuhren, pour son soutien, ses relectures précises, ses commentaires détaillés et l'échange de ses idées pertinentes avec nous. Nous avons particulièrement apprécié son implication dans notre Travail de Bachelor.

Nous pensons également aux assistantes sociales qui nous ont fait confiance et qui ont accepté de donner un peu de leur temps pour participer à notre Travail de Bachelor.

Nous souhaitons aussi remercier les personnes qui partagent notre vie pour leur soutien sans faille mais aussi pour leur compréhension face aux longues heures de travail consacrées à l'avancement de notre recherche.

Elena : Je tiens tout particulièrement à remercier Linda pour la qualité de notre collaboration pendant la durée de ce travail de longue haleine. J'ai beaucoup apprécié son intelligence, sa force de travail, la pertinence de ses corrections, la fiabilité de nos rendez-vous ainsi que son écoute et sa compréhension.

Linda : Mille fois merci à Elena pour ses échanges, sa compréhension, son soutien et sa confiance accordée tout au long de notre Travail de Bachelor et plus largement au cours de notre formation. Des pensées lointaines et proches pour l'ensemble des membres de ma famille. Merci de leur soutien !

Orientation sexuelle : conséquences sur les pratiques professionnelles des assistantes sociales

La visibilité des personnes homosexuelles en Suisse n'a cessé d'augmenter ces dernières années, notamment grâce à la nouvelle constitution suisse de 2000 qui inclut la non discrimination de tout individu en raison de « son mode de vie », l'organisation de gayprides depuis 1979 et l'approbation de la loi sur le partenariat enregistré en 2005, la Lpart, qui offre un statut légal aux couples homosexuels. Pourtant, tous les gays et toutes les lesbiennes ne sont pas visibles. Dans le domaine professionnel, ces personnes semblent éprouver des difficultés pour révéler leur orientation sexuelle. Qu'en est-il pour les assistantes sociales lesbiennes ? Quelles conséquences peut avoir leur homosexualité cachée ou dévoilée sur leurs pratiques professionnelles ? En comparaison, les assistantes sociales hétérosexuelles se réfèrent-elles naturellement à leur vie privée pour établir des relations avec la hiérarchie, les collègues et les usagers ?

Pour tenter de répondre à ces questions, nous avons interviewé trois assistantes sociales homosexuelles et trois assistantes sociales hétérosexuelles vivant et travaillant en Suisse Romande. La grille d'entretien a été établie pour mettre en évidence la manière dont chacune d'entre elles évoque ou dissimule sa vie privée sur leur lieu de travail lors des relations avec les collègues, la hiérarchie et les usagers.

La maturité du processus d'acceptation de soi ne semble pas garantir que les assistantes sociales lesbiennes puissent révéler sereinement leur orientation sexuelle à leur collègues, encore moins aux usagers. En effet, le besoin de se protéger face à des discriminations potentielles paraît encore très présent chez ces professionnelles. En ce qui concerne les personnes hétérosexuelles, parler de leur vie privée dans un contexte professionnel semble moins facile et moins évident que nous ne le supposions initialement.

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|----------|---|------------|
| A | Introduction | A-1 |
| A.1 | Motivation | A-2 |
| A.2 | Objectifs de la recherche | A-5 |
| A.3 | Questions de départ et hypothèses | A-6 |
| B | Partie théorique | B-8 |
| B.1 | Le travail social – Bref historique | B-8 |
| B.2 | Code de déontologie et valeurs du travail social en Suisse | B-9 |
| B.2.1 | Buts | B-9 |
| B.2.2 | Cadre de référence et fondements | B-10 |
| B.2.3 | Valeurs fondamentales du travail social | B-10 |
| B.2.4 | Principes d'action et normes de conduite | B-11 |
| B.3 | Le métier d'assistante sociale | B-12 |
| B.3.1 | Définition | B-12 |
| B.3.2 | Compétences requises | B-12 |
| B.3.3 | Différents lieux de travail | B-15 |
| B.4 | Quelques éléments importants sur le travail en institution | B-16 |
| B.4.1 | Introduction | B-16 |
| B.4.2 | Travail en équipe et relations de pouvoir | B-16 |
| B.4.3 | La question du genre dans le travail social | B-19 |
| B.4.4 | Histoire personnelle, familiale et vie professionnelle dans une institution | B-20 |
| B.5 | Notions de sphère publique, sphère privée et intimité | B-22 |
| B.5.1 | Définitions | B-22 |
| B.5.2 | Au quotidien | B-23 |
| B.5.3 | Pour la professionnelle homosexuelle | B-24 |
| B.6 | L'homosexualité | B-25 |
| B.6.1 | Introduction | B-25 |
| B.6.2 | Définition | B-25 |
| B.6.3 | Différences entre l'homosexualité féminine et l'homosexualité masculine | B-25 |
| B.7 | Le lesbianisme ou homosexualité féminine | B-26 |
| B.7.1 | Définition | B-26 |

| | | |
|-------------|--|-------------|
| B.7.2 | Complexité du concept de lesbienne | B-26 |
| B.7.3 | Le coming-out | B-28 |
| B.7.4 | Homosexualité et lois | B-31 |
| B.8 | L'homosexualité et la notion de « stigmaté » | B-35 |
| B.9 | L'homophobie - la lesbophobie | B-37 |
| B.9.1 | Définitions | B-37 |
| B.9.2 | Composantes de l'homophobie et de la lesbophobie | B-39 |
| B.9.3 | Différentes constructions de la pensée homophobe | B-41 |
| B.9.4 | L'homophobie intériorisée | B-43 |
| B.9.5 | À quoi servent l'homophobie et la lesbophobie ? | B-44 |
| B.9.6 | Manifestations de la lesbophobie | B-45 |
| B.9.7 | Conséquences de la lesbophobie | B-48 |
| B.9.8 | Comment les femmes lesbiennes tentent d'anticiper les actes lesbophobes | B-49 |
| B.9.9 | En résumé | B-49 |
| B.10 | Les lesbiennes au travail | B-50 |
| B.10.1 | Généralités | B-50 |
| B.10.2 | Homosexualité et recrutement | B-52 |
| B.10.3 | Homosexualité connue ou non sur le lieu du travail | B-52 |
| B.10.4 | Relations avec les collègues | B-56 |
| B.10.5 | Promotion dans l'entreprise pour les femmes lesbiennes | B-57 |
| B.10.6 | Les acteurs de la lesbophobie | B-58 |
| B.10.7 | Formes de discrimination | B-58 |
| B.10.8 | Conséquences de la lesbophobie sur le lieu de travail | B-60 |
| B.10.9 | Importance de l'engagement de l'entreprise pour la lutte contre l'homophobie | B-60 |
| B.10.10 | Différences entre employeur privé et public | B-61 |
| B.10.11 | Organismes d'aide à la lutte contre l'homophobie | B-61 |
| B.10.12 | Dans le travail social | B-62 |
| B.11 | Conclusion de la partie théorique | B-66 |
| C | Méthodologie de l'étude | C-67 |
| C.1 | Choix de la population | C-67 |
| C.2 | Choix de l'outil d'observation | C-69 |
| C.3 | Déroulement de l'étude | C-72 |
| C.4 | Déroulement des entretiens | C-74 |

| | | |
|------------|---|--------------|
| D | Exploitation et analyse des résultats | D-76 |
| D.1 | Portrait collectif des participantes à notre travail de bachelor | D-76 |
| D.2 | Question 1 : Existe t-il de l'homophobie entre les travailleurs sociaux ? | D-76 |
| D.2.1 | Profil des sociaux plus ouvert par rapport à l'homosexualité ? | D-76 |
| D.2.2 | Manifestations ou non de l'homophobie | D-78 |
| D.2.3 | Homophobie, par qui ? | D-80 |
| D.2.4 | Résumé et discussion | D-81 |
| D.3 | Question 2 : Les assistantes sociales mentionnent-elles leur vie personnelle dans leur cadre professionnel ? | D-83 |
| D.3.1 | Coming out | D-83 |
| D.3.2 | Avec les collègues et supérieurs | D-88 |
| D.3.3 | Avec les usagers | D-99 |
| D.3.4 | Résumé et discussion | D-107 |
| D.4 | Question 3 : Comment les assistantes sociales lesbiennes gèrent-elles leur écart par rapport à l'injonction sociale « être en couple homme/femme et avoir des enfants » dans leur contexte professionnel ? | D-114 |
| D.4.1 | Résumé et discussion | D-118 |
| D.5 | Question 4 : Quelles sont les conséquences professionnelles pour les assistantes sociales lesbiennes directement liées à l'invisibilité ou à la visibilité de l'homosexualité sur leur lieu de travail ? | D-120 |
| D.5.1 | Résumé et discussion | D-126 |
| E | Conclusion | E-129 |
| E.1 | Vérification des hypothèses | E-129 |
| E.2 | Remarques | E-131 |
| E.3 | Biais et limites | E-131 |
| E.3.1 | Positions personnelles face au sujet de recherche | E-131 |
| E.3.2 | Pratique et expériences des étudiantes en recherche | E-131 |
| E.3.3 | L'échantillon | E-132 |
| E.3.4 | Constitution de la bibliographie pour le support théorique | E-132 |
| E.4 | ouvertures et perspectives | E-133 |
| F | Bibliographie | F-134 |

| | | |
|------------|---|--------------|
| F.1 | Livres _____ | F-134 |
| F.2 | Articles _____ | F-135 |
| F.3 | Brochures _____ | F-137 |
| F.4 | Enquêtes et études _____ | F-137 |
| F.5 | Travaux de mémoire _____ | F-138 |
| F.6 | Sites Internet _____ | F-138 |
| G | Annexes _____ | G-141 |
| G.1 | Annonce pour recruter des participantes hétérosexuelles _____ | G-141 |
| G.2 | Annonce pour recruter des participantes homosexuelles _____ | G-142 |
| G.3 | Grille d’entretien pour les assistantes sociales hétérosexuelles _____ | G-143 |
| G.4 | Grille d’entretien pour les assistantes sociales homosexuelles _____ | G-144 |
| G.5 | Charte suisse de la diversité en entreprise _____ | G-146 |

ABRÉVIATIONS

HETS

Haute Ecole de Travail Social

ILGA

International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association

LGBT

Lesbiennes, Gays, Bisexuels et Transgenres

LPart

La Loi fédérale suisse sur le partenariat enregistré entre personnes de même sexe

PACS

Pacte Civil de Solidarité (français)

A INTRODUCTION

Dans le cadre du travail, les professionnels sont généralement amenés à collaborer avec des collègues afin de parvenir à respecter leurs cahiers des charges, leurs objectifs ou à mener à bien divers projets. La coopération induit donc souvent pour chaque professionnel de connaître le savoir faire et les ficelles du métier exercé, la répartition des tâches en fonction des rôles de chacun, l'organisation de travail dans laquelle chaque employé est impliqué ainsi que les tenants et les aboutissants de cette dernière. Autrement dit, pour travailler ensemble, il est préférable que chaque salarié soit entre autres outillé de compétences reconnues par l'ensemble de ses pairs. Il serait, par exemple, difficilement concevable qu'un chirurgien opère un patient avec une équipe médicale complètement désinformée sur leurs responsabilités respectives, totalement étrangère au jargon spécifique de leur champ professionnel et qui plus est, incompétente pour exécuter avec sang froid les gestes habituels liées à leur fonction. Un socle commun par métier à la fois théorique et pratique semble ainsi inévitable pour accomplir une mission collective.

En plus de son identité professionnelle, chaque employé est doté d'une appartenance que l'on pourrait qualifier de multiple dans la mesure où en effectuant son travail, chacun occupe simultanément différentes places en fonction des sphères investies dans la société (famille, amis, loisirs...). Ce même chirurgien (mentionné ci-dessus) peut être, par exemple, marié, père de trois enfants, président d'une association sur l'autisme, membre actif d'un parti politique et bénévole à l'association des parents d'élèves... En tenant compte des diverses facettes dont est composé chaque individu, il est intéressant de se demander si l'accomplissement des fonctions professionnelles ne passe pas inévitablement par une référence à la vie privée. Autrement dit, dans quelle mesure un employé est amené à apporter ou non une donnée personnelle dans le cadre de son travail pour favoriser une certaine affinité, professionnellement constructive, avec quelques uns de ses collègues ? Nous faisons l'hypothèse que si les différentes appartenances du professionnel sont légitimées par la majorité, c'est-à-dire en adéquation avec ce qui est véhiculé par la norme, le professionnel mentionnera plus naturellement certains éléments de sa vie privée au cours des relations avec ses collègues. En revanche, quelles sont les incidences de l'appartenance à une certaine minorité pour un individu dans le cadre de son travail et de son agir professionnel ?

Nous avons communément décidé de consacrer notre travail de bachelor à la question de l'homosexualité dans les entreprises. De nombreuses études et l'actualité médiatique démontrent que le discours produit sur l'homosexualité n'épargne pas la sphère professionnelle et que, par conséquence, il existe aussi de l'homophobie dans le monde du travail. Pour éviter d'être stigmatisées, les personnes homosexuelles seront amenées à développer ou pas des stratégies pour collaborer avec leurs collègues, partenaires, fournisseurs et clients à des fins professionnelles. Il se peut, par exemple, que certaines d'entre elles choisissent délibérément ou non de mener une « double vie » en se retranchant derrière des mensonges et des secrets, d'autres peuvent privilégier l'observation sur les lieux de travail afin de filtrer et de repérer ceux et celles à qui la confiance semble être permise alors que pour d'autres, l'acte d'affirmation identitaire est le plus adéquat pour se situer dans la sphère professionnelle. Cette liste non exhaustive relative à la gestion identitaire dans le cadre du travail a pour unique but de pointer du doigt un des éléments centraux de notre travail de bachelor pouvant se résumer le plus simplement du monde par : la compréhension de la proximité entre collègues et avec les clients en fonction de l'identité sexuelle des professionnels se définissant homosexuels d'une part, et hétérosexuels, d'autre part. Par intérêt, par souci d'affiner davantage notre problématique et pour diverses raisons mentionnées dans la partie « Motivation » (chapitre A.1), nous avons choisi de nous intéresser plus spécifiquement aux assistantes sociales.

Notre travail de bachelor a donc pour objet de proposer des hypothèses, de s'interroger et de chercher à comprendre les différences et les points communs entre trois assistantes sociales homosexuelles et trois assistantes sociales hétérosexuelles dans leurs relations avec les collègues et avec les usagers.

A.1 MOTIVATION

Lors de notre première formation pratique, nous avons été chacune amenées à rencontrer des assistantes sociales aux styles professionnels différents. Nous entendons par style, la manière dont chaque professionnel accomplit la mission qui lui est confiée. Autrement dit, chaque assistante sociale a une coloration professionnelle qui diffère de celle de ses collègues dans l'établissement de ses relations avec les usagers et de ses collaborations quotidiennes avec ses pairs ou autres partenaires. Parmi l'un des éléments définissant la singularité professionnelle de chaque assistante sociale, nous avons été sensibles à l'utilisation ou non des références à la vie privée aussi bien dans le travail en équipe que lors des entretiens avec les bénéficiaires. A cet effet, nous avons pu observer

que certaines assistantes sociales séparaient hermétiquement la vie personnelle du contexte professionnel alors que d'autres, au contraire, n'hésitaient pas à illustrer leur pratique professionnelle par des exemples tirés de leur propre existence.

Au cours de ce stage, nous nous sommes nous-mêmes demandées si nous souhaitions que certains éléments de nos vies personnelles soient partagés entre pairs ou avec les usagers à des fins professionnelles.

Partant de cette réflexion commune et de l'hypothèse que les références à la vie personnelle sont inévitables et génératrices de liens avec les collègues et avec les usagers, notre tout premier questionnement s'est porté sur la manière dont les femmes lesbiennes gèrent leur vie personnelle dans le cadre de leur travail.

Nous avons décidé de nous intéresser plus particulièrement à la problématique de la référence ou non à la vie privée dans un contexte professionnel dans le cas des assistantes sociales lesbiennes pour plusieurs raisons expliquées ci-après.

Premièrement, nous émettons une autre hypothèse selon laquelle les travailleurs sociaux seraient, malgré leur formation, amenés à adopter des attitudes professionnelles allant à l'encontre des valeurs sous-entendues par les métiers du social (respect, bienveillance, non jugement...). En ce sens, nous trouvons intéressant d'approcher, de décortiquer et d'analyser, par l'intermédiaire des regards de nos interviewées, la manière dont l'homosexualité est accueillie ou non par les professionnels de quelques institutions sociales romandes.

Deuxièmement, nous ciblons volontairement notre objet de recherche sur les assistantes sociales d'une part, car peu d'études ont été menées en lien avec l'homosexualité des professionnelles pour cette orientation du travail social et d'autre part, car la relation avec les usagers est différente de celle prévalant dans l'animation socioculturelle et l'éducation sociale. L'assistante sociale mène principalement des entretiens individuels (face à face) et l'aspect éducatif ne constitue pas l'essentiel de son travail qui consiste plutôt en un accompagnement social dont le but est notamment de faire valoir les droits sociaux des consultants.

Troisièmement, nous avons été conjointement interpellées par l'absence de cours sur l'homosexualité à la Haute Ecole de Travail Social de Genève que ce soit lors d'un module sur la thématique de la famille ou d'un autre sur le droit de la famille. En effet, dans le premier, aucune

référence sur l'homoparentalité n'a été faite par notre enseignant et dans le second, les lois sur le partenariat enregistré cantonal ou fédéral n'ont pas été mentionnées et étudiées. Force est de constater que les professeurs eux-mêmes semblent étrangers au thème de l'homosexualité et à la problématique de l'homophobie alors que le contexte de formation à la HETS serait tout à fait adéquat pour sensibiliser les étudiants.

Nos recherches bibliographiques nous ont aussi encouragées à mettre à profit notre travail de bachelor pour cet objet d'étude dans la mesure où la documentation relative à ce sujet est faible voire quasi inexistante. Nous avons pu constater que la thématique de l'homosexualité est abordée dans le cadre du milieu éducatif sans doute parce que l'une des attentes institutionnelles envers les éducateurs est de tendre à une certaine éducation, intégration des jeunes dans la société et par conséquent a fortiori à une normalisation. Un éducateur homosexuel sera donc nécessairement amené à se questionner autour de la gestion de son identité dans son contexte professionnel dans la mesure où il est censé transmettre à des jeunes en difficulté le modèle dominant de la société. C'est d'ailleurs la lecture du mémoire de Pache (2001) réalisé dans le cadre de l'école de travail social de Fribourg à propos de la gestion identitaire des éducateurs gays et lesbiennes qui nous a incitées à aborder la question de l'homosexualité en privilégiant le secteur « service social ». Nous nous questionnons d'une part, sur la non investigation de cette problématique dans les services sociaux puisqu'une assistante sociale a également pour mission d'accroître l'autonomie des personnes reçues en veillant à la meilleure insertion de ces dernières. D'autre part, nous nous sommes demandées si le possible désintérêt pour cette problématique dans les services sociaux n'est pas en partie lié au fait que ce sont majoritairement des adultes (probablement plus difficiles à « formater ») qui fréquentent ces institutions sociales, sous-entendant donc, qu'il est plus intéressant d'approfondir la question de l'homosexualité sous l'angle éducatif. C'est à la fois ce rapprochement et cet éloignement par rapport au milieu éducatif qui ont suscité une profonde envie de pousser les portes de divers services sociaux.

A.2 OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

En menant une recherche sur l'homosexualité et l'homophobie dans le travail social, nous souhaitons aborder une thématique qui semble peu connue ou sous-estimée des professionnels de ce secteur, spécifiquement en ce qui concerne les relations entre pairs. Les travailleurs sociaux se penchent plus aisément sur les problématiques des usagers qu'ils suivent mais peut-être moins facilement sur leurs propres particularités et sur l'impact qu'elles peuvent avoir au quotidien sur leurs relations avec les collègues/supérieurs hiérarchiques et plus largement sur leurs pratiques professionnelles. Les professionnels du social ne sont pas exempts de potentielles discriminations de la part de leurs pairs et même des usagers en raison de leur appartenance à une minorité. En ce sens, cette étude a pour objectif de sensibiliser les travailleurs sociaux aux problématiques liées à l'homophobie et aux différences personnelles que chaque professionnel transporte avec lui de par son vécu et son histoire singulière. Travailler avec soi-même peut avoir des conséquences insoupçonnées sur les pratiques professionnelles. Notre Travail de Bachelor vise donc à participer à une réflexion plus générale sur l'importance des relations professionnelles en termes de qualité pour l'exercice professionnel au quotidien et sur les difficultés que peuvent rencontrer, sur leur lieu de travail, les travailleurs sociaux « hors normes ».

A.3 QUESTIONS DE DÉPART ET HYPOTHÈSES

Pour mieux comprendre la teneur de ce que nous appellerons « hypothèses de travail », il nous paraît essentiel de situer l'instant « T », contexte et temporalité, où nous les exprimons. Après avoir commencé à lire une documentation conséquente en lien de près ou de loin avec notre problématique, nous avons décidé de mener nos entretiens avant de rédiger la partie théorique de notre travail de bachelor. Derrière cette précision anodine, il est important de comprendre que les hypothèses de travail retranscrites ci-dessous sont en quelque sorte à l'état brut c'est-à-dire écrites telles que nous les pensions avant toute interview. Nous allons donc veiller à ce que nos hypothèses de travail soient fidèles à nos questionnements de départ.

Question 1

Existe t-il des comportements homophobes entre les travailleurs sociaux ?

Hypothèse 1

Les travailleurs sociaux sont comme la plupart des salariés imprégnés des normes sociétales et hétérosexistes. L'homophobie existe donc aussi entre travailleurs sociaux, cette sphère professionnelle n'est pas épargnée.

Question 2

Les assistantes sociales mentionnent-elles leur vie personnelle dans le cadre et dans l'espace de leur travail ?

Hypothèse 2

Les assistantes sociales hétérosexuelles en couple avec des enfants, en concubinage ou célibataire ont moins de retenue à parler de leur vie privée au travail que les assistantes sociales homosexuelles.

Question 3

Comment les assistantes sociales lesbiennes gèrent-elles leur écart par rapport à l'injonction sociale « être en couple homme/femme et avoir des enfants » dans leur contexte professionnel ?

Hypothèse 3

L'écart à cette injonction sociale induit de la part de chacune des professionnelles la mise en place de stratégies de visibilité différentes. Un pourcentage important de l'énergie des assistantes sociales homosexuelles est ainsi utilisé pour orienter, transformer, masquer, sélectionner ou éviter les discussions professionnelles faisant référence à leur propre vie, extra-professionnelles ou intimement liées à leur vie privée.

Question 4

Quelles sont les conséquences professionnelles pour les assistantes sociales lesbiennes directement liées à l'invisibilité ou à la visibilité de l'homosexualité sur leur lieu de travail ?

Hypothèse 4

La visibilité et/ou l'invisibilité de l'homosexualité des assistantes sociales lesbiennes sur leurs lieux de travail ont des répercussions indéniables sur ces professionnelles. En effet, bien que la visibilité puisse exposer à la lesbophobie et à ses conséquences, l'invisibilité ne reste pas sans effet sur les professionnelles qui peuvent connaître une diminution et/ou une détérioration de leur santé au travail (dépression, absence au travail) et de leurs actions professionnelles (baisse de la productivité) ainsi qu'un manque d'identification à la culture de l'institution.

B PARTIE THÉORIQUE

Afin de mieux connaître le contexte professionnel des assistantes sociales en général, il est nécessaire de présenter brièvement le monde du travail social auquel ces dernières sont rattachées.

B.1 LE TRAVAIL SOCIAL – BREF HISTORIQUE

Avant le XX^{ème} siècle, les activités s'apparentant à ce que nous nommons de nos jours « travail social » n'étaient pas rémunérées et dépendaient de l'implication de sœurs, de moines, de diaconesses, souvent imprégnés d'un message chrétien important assurant aux catholiques des crédits spirituels grâce à leurs bonnes actions, de philanthropes formant des courants laïcs très développés au XIX^{ème} siècle et de femmes appartenant à des classes aisées et particulièrement actives dans le cadre du bénévolat.

Au début du XX^{ème} siècle est créée à Genève la première école pour infirmières auxquelles sont confiées l'ensemble des affaires sociales de l'époque. Un cours d'action sociale pour femmes actives est ensuite créé à Zurich en 1912 suite à un mouvement mondial généralisé de création d'écoles sociales (1904 aux USA, 1907 à Paris) et à des réformes administratives de l'État qui a instauré, dès le XVIII^{ème} siècle, une forme d'assistance pour lutter contre la pauvreté. En parallèle, l'école d'études sociales destinée aux femmes voit le jour à Genève en 1918 en même temps que celle de Lucerne. Le premier homme admis à Genève le fut en 1954. Ce n'est qu'en 1956 que les quatre écoles suisses (Zurich, Lucerne, Lausanne et Genève) créent un programme commun.

Comme le décrit Blum (2002), l'utilisation du terme « travail social » s'est répandue en France aux alentours de 1970 et regroupe plusieurs métiers aux pratiques différentes mais aux frontières difficilement identifiables : le service social, l'éducation spécialisée et l'animation socioculturelle. En Suisse, c'est à la fin des années 80 que la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique a relié ces trois orientations différentes sous le terme général préexistant de « travail social ».

Ces différentes branches d'activité n'ont pas la même histoire, les mêmes statuts et se distinguent aussi par leurs pratiques professionnelles. Cependant, le fait de professionnaliser et de regrouper ces métiers a permis de mieux les protéger et d'accroître leur reconnaissance par la société grâce aux développements d'un savoir théorique, d'un savoir-faire, d'un savoir-être et également d'un code de déontologie.

B.2 CODE DE DÉONTOLOGIE ET VALEURS DU TRAVAIL SOCIAL EN SUISSE

Les professionnels du social en Suisse ont adopté très récemment, le 25 juin 2010, un nouveau code de déontologie disponible sur le site internet d'Avenir Social, organisation des professionnels du travail social en Suisse¹. Il nous a semblé important de mentionner plusieurs valeurs importantes du travail social afin de les mettre en perspective avec nos questionnements et hypothèses concernant notre sujet de recherche. Cette base de réflexion nous permet de différencier d'une part, ce qui est attendu de la pratique et de l'attitude des assistantes sociales et d'autre part, ce qui existe réellement au quotidien dans le cadre de leurs pratiques professionnelles.

B.2.1 Buts

Ce nouveau code de déontologie présente plusieurs buts à partir desquels nous avons tiré les deux points suivants qui concernent plus le cadre de notre recherche :

1. Le code de déontologie d'Avenir Social définit les lignes de conduite qui s'appliquent à l'exercice du travail social dans une perspective éthique.
2. Le code de déontologie sert à orienter le développement d'une conduite professionnelle fondée sur des principes éthiques et constitue un outil d'aide au positionnement.

Ces deux finalités décrivent le comportement et l'attitude idéaux de tout travailleur social dans le cadre de son travail, tant avec les usagers, qu'avec les collègues, la hiérarchie, les partenaires du

¹ Avenir Social : http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Do_Berufskodex_Web_F_gesch.pdf (consulté le 27.12.2010)

réseau ou tout autre intervenant. Le qualificatif « éthique », d'une grande importance, est développé dans la suite du code.

B.2.2 Cadre de référence et fondements

Ce nouveau code de déontologie se base notamment sur la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes (1979/1981) qui sont des accords internationaux de l'ONU. De ce fait, de hautes valeurs humaines prévalent dans ce document de référence dont la deuxième version concerne spécifiquement les femmes.

Il est à noter que ce code de déontologie s'adresse aux professionnels dans le cadre de leurs relations avec les usagers (code de déontologie, chapitre 1). Nous avons pris la liberté de nous inspirer des lignes de conduites suggérées dans le rapport avec les bénéficiaires afin de les mettre en perspective dans les relations entre professionnels. En effet, nous pensons qu'une valeur ou un comportement éthique fait partie intégrante d'une personne et qu'il est ainsi applicable en toute circonstance et donc entre collègues.

B.2.3 Valeurs fondamentales du travail social

Le chapitre 8 de ce nouveau code de déontologie concerne les droits de l'homme et la dignité humaine. Certains alinéas sont intéressants à mentionner car ils se rapportent aux hypothèses de notre recherche.

Chapitre 8 / Alinéa 3 :

Les professionnel-le-s du travail social accordent la même valeur à toute personne en raison de sa dignité, indépendamment du genre, de la race, du statut ou de particularités individuelles.

Le chapitre 9, quant à lui, porte sur la justice sociale. L'extrait du code de déontologie mentionné ci-dessous est essentiel pour notre sujet de travail de bachelor :

Chapitre 9 / Alinéa 4 :

Devoir de refuser toute discrimination

La discrimination, qu'elle soit basée sur les capacités, l'âge, la culture, le genre et le sexe, le statut matrimonial, le statut socio-économique, les opinions politiques, les caractéristiques corporelles, l'orientation sexuelle ou la religion ne peut et ne doit pas être tolérée par les professionnel-le-s du travail social.

Ces deux alinéas pointent l'attitude respectueuse à avoir face aux particularités de tout individu et proscrivent toute forme de discrimination en raison de ses différences. Nous postulons que les valeurs et attitudes prônées dans le code de déontologie pour l'accompagnement des usagers devraient aussi imprégner les relations au quotidien avec les collègues. Notre sujet de recherche porte justement sur les conséquences pour une assistante sociale d'appartenir à une minorité sexuelle. Le nouveau code de déontologie est clair, une assistante sociale homosexuelle ne devrait subir aucune forme de discrimination en raison de son orientation sexuelle.

B.2.4 Principes d'action et normes de conduite

Le chapitre 15 porte sur les principes d'actions par rapport à la profession et parle explicitement des relations entre collègues :

Chapitre 15 / Alinéa 4 :

Les professionnel-le-s du travail social veillent à cultiver entre eux des relations collégiales empreintes de sincérité et de respect.

Si nous nous référons également au chapitre précédent, le nouveau code de déontologie incite donc les professionnel-le-s du travail social à avoir, entre eux, des relations saines et respectueuses en dépit des différences de chacun. Une assistante sociale homosexuelle devrait pouvoir ainsi entretenir avec ses collègues, des rapports professionnels de bonne qualité.

B.3 LE MÉTIER D'ASSISTANTE SOCIALE

B.3.1 Définition

Selon orientation.ch, le portail suisse de l'orientation scolaire et professionnelle², « *l'assistant social ou l'assistante sociale HES accompagne les personnes qui ne peuvent pas ou plus faire face seules à des difficultés d'ordre personnel, psychologique, économique ou culturel : malades, handicapés, personnes âgées, enfants ou adolescents en crise, prisonniers et détenus libérés, toxicomanes, réfugiés, familles en difficulté, chômeurs, personnes en situation de pauvreté...* ».

Le groupe de pilotage service social HES S2 (2001) a défini plus précisément les finalités du métier d'assistant social de la manière suivante : « *La mission première du service social est de restaurer, de maintenir les liens sociaux entre les personnes et leurs communautés. Mandaté par les usagers ou les autorités, le service social intervient de façon déontologique afin d'apporter des réponses aux situations que les personnes concernées ne peuvent résoudre seules. Les assistants sociaux travaillent dans un cadre de conseil et d'accompagnement des individus, des couples ou des familles tout en ayant une intervention sur les réseaux proches des usagers, si cela s'avère être pertinent. Ils analysent les situations et notamment les répercussions sociales afin de mobiliser les ressources physiques, sociales et matérielles des demandeurs. Ils mettent en action tous les moyens utiles pour compléter et stimuler leurs atouts. Ils tirent de leur activité professionnelle quotidienne les éléments nécessaires à la mise en place de structures permettant de répondre collectivement ou préventivement à des situations individuelles.* ». L'assistant-e social-e joue donc le rôle d'intermédiaire entre les individus, les lois et les différentes institutions.

B.3.2 Compétences requises

Afin de pouvoir mener à bien son action en accompagnant les usagers, il est préférable que l'assistante sociale possède certaines compétences spécifiques à sa profession. Il nous a semblé important de mentionner plus précisément les aptitudes directement en lien avec les questions n°1 (Existe t-il de l'homophobie entre les travailleurs sociaux ?) et n°4 (Quelles sont les conséquences professionnelles pour les assistantes sociales lesbiennes directement liées à l'invisibilité ou à la

² Orientation.ch : <http://orientation.ch> (consulté le 27.12.2010)

visibilité de l'homosexualité sur leur lieu de travail ?) de notre recherche ainsi que les hypothèses correspondantes à ces dernières.

Un groupe de pilotage service social (2001) a proposé un référentiel de compétences des métiers du service social. Certaines des qualités requises sont importantes à relever dans le cadre de notre recherche.

Tableau 1 : référentiel de compétences des métiers du service social (groupe de pilotage service social HES S2, 2001)

| Domaines de compétence | Fonction |
|--|---|
| Prendre en compte le contexte global, sa complexité et la dimension « réseau » | Travailler en lien et en réseau avec ses environnements intra-institutionnel et externe. |
| | Travailler en lien et en réseau avec son environnement institutionnel dans un cadre prescrit par un mandat. |
| | Travailler en lien et en réseau avec son environnement institutionnel et sociopolitique. |
| Analyser une situation, élaborer des hypothèses d'action et négocier un projet d'intervention | Accueillir la personne et identifier la nature de sa ou ses demandes. |
| | Elaborer et négocier un projet d'intervention sociale. |
| Intervenir et accompagner en prenant en compte la globalité de la situation de la personne | Mettre en place un projet d'accompagnement. |
| | Intervenir en situation de médiation, de négociation. |
| Communiquer, organiser et animer le travail en équipe | Communiquer à l'interne. |
| | Travailler en équipe. |
| | Communiquer en direction de son environnement. |

De manière plus détaillée, le groupe de pilotage cite plusieurs savoir-faire sociaux et relationnels utiles pour développer ces diverses compétences. Dans le tableau suivant, une liste non exhaustive de savoir-faire pertinents en lien avec le travail en équipe et avec l'utilisateur sont mentionnés. Les compétences surlignées en gras sont spécifiquement liées aux relations entre collègues et aux capacités relationnelles en général.

Tableau 2 : savoir-faire sociaux et relationnels utiles pour développer ces diverses compétences (groupe de pilotage service social HES S2, 2001)

| | | |
|---|---|---|
| Capacité à « se mettre en lien » | Savoir coopérer | Avoir le sens du travail coopératif |
| Avoir de l'intérêt pour ce que font les autres | Savoir entretenir une relation dans la durée | Affirmation de soi |
| Construire et entretenir son relationnel | Savoir se présenter , présenter ce que l'on fait | Capacité à entrer et se mettre en lien |
| Prévoir les effets de son implication affective | Situer son niveau de sensibilité | Etre attentif à ce que l'on ressent |
| Saisir et dissocier sentiments, valeurs, opinions et faits | Situer ses limites | Capacité à entrer en partenariat |
| Sens de la collaboration professionnelle | Entretenir un réseau relationnel personnel et institutionnel | Déculpabiliser |
| Savoir prendre conseil | Avoir le sens du travail en réseau, et en équipe | Savoir demander des avis complémentaires à d'autres personnes |
| Savoir travailler en équipes interdisciplinaires | Sens de la collaboration | Reconnaître les compétences et les domaines des autres intervenants |
| Prendre sa place , rendre visible son action, le service et les missions | Garder le lien , être présent, disponible | Etre curieux des modes de gestion des relations sociales dans l'entreprise |
| Se situer dans la relation | Capacité d'être à l'écoute des autres, et de créer les conditions d'un dialogue ouvert et constructif | Personnaliser l'écoute |
| Montrer ce que l'on ressent | Garder le lien , être proche | Savoir garder la « bonne distance » |
| Etre pudique, non intrusif, tolérant | Rester humble, franc, authentique | Oser proposer d'autres manières de voir à la personne |
| Savoir dissocier sa personne de son rôle | Se protéger, canaliser | Savoir chercher de l'aide, savoir passer le relais, demander du soutien |
| Respect de la personne, de ses valeurs, de sa culture | Savoir confronter ses valeurs à celles des autres | Avoir le souci de garder le contact avec ses collègues |
| Ne pas s'isoler malgré le stress | Oser avouer ses limites | Sens de la présentation (de soi, de son travail, de l'information...) |
| Aisance dans les diverses formes de communication | Eviter et/ou assumer ses propres contradictions | Avoir le sens de la cohésion d'équipe |
| Laisser ses éventuels problèmes personnels de côté pour pouvoir se concentrer sur sa mission | Savoir faire des efforts dans sa relation à l'autre, même si l'on n'a pas beaucoup d'affinités , pour atteindre les objectifs collectifs | Oser affronter les éventuelles tensions ou conflits liés au fonctionnement de l'équipe, avec la volonté de les dépasser |
| S'appuyer sur la richesse de l'équipe pour développer ses compétences | Gérer ses éventuelles frustrations par rapport au mode de fonctionnement collectif | Entretenir un esprit d'équipe |
| Savoir entrer en situation d'aide à l'équipe, en relation d'appui | Entretenir un climat de convivialité et de solidarité | Savoir accueillir une personne nouvelle dans une équipe |
| Accepter les personnalités différentes | Sens de la cohésion d'équipe | Solidarité d'équipe, attitude collégiale et impliquante |
| Comprendre son propre fonctionnement | Confiance en soi, considération positive de soi | S'appuyer sur sa personnalité pour travailler avec les autres |
| Poser ses limites et respecter les limites des autres | Savoir entretenir des relations simples et directes | Respect d'autrui dans son identité personnelle et professionnelle |
| Savoir accorder sa confiance | Savoir donner confiance | Se connaître, capacité à identifier ses atouts, ses faiblesses, ses limites, ses seuils de rupture |
| Respect de l'autre dans son identité et sa différence | Prendre en compte ses émotions et ses croyances | Conviction, transparence , franchise |

La lecture de ce tableau montre l'importance pour l'assistante sociale de savoir créer et entretenir des relations saines avec l'équipe dans laquelle elle travaille et aussi avec le réseau (professionnels et entourage des usagers) amené à être inclus dans le suivi de situations. Ainsi, nous avons relevé que la

professionnelle du social doit savoir se mettre en lien, construire une relation dans la durée, préserver le lien et le contact avec ses collègues. Pour ce faire, elle doit pouvoir laisser ses problèmes de côté, avoir une considération positive de soi et savoir garder la bonne distance avec l'autre (usagers, collègues directs, supérieurs et partenaires du réseau). Or, cette collaboration « idéale » n'est pas innée. L'assistante sociale homosexuelle peut se trouver en difficulté pour gérer les relations avec ses collègues notamment si son orientation sexuelle révélée ou non sur son lieu de travail est utilisée par ces derniers à des fins d'abus de pouvoir (menaces d'outing et/ou discriminations) (voir chapitre B.4.2).

B.3.3 Différents lieux de travail

En Suisse, l'assistante sociale peut être amenée à travailler dans des institutions diverses. Dans le cadre de notre étude, mentionner les différents lieux de travail a toute son importance car la compréhension des enjeux inhérents à chaque contexte professionnel permet de se rapprocher du sens donné par les personnes interviewées à chacune de leurs réponses.

L'administration publique est le plus grand employeur d'assistantes sociales puisque ces dernières peuvent être engagées au sein de différentes institutions sociales telles que le service des tutelles, celui de la protection des mineurs ou encore ceux entourant le milieu carcéral. De grands établissements de droit public, comme par exemple les Hôpitaux Universitaires de Genève et l'Hospice Général, offrent aussi des postes d'assistantes sociales. Ces professionnelles peuvent aussi être employées dans des services communaux comme le Service des Affaires Sociales de la Ville de Carouge.

Des associations ou fondations privées telles que le Service Social de la Communauté Israélite de Genève ou encore le Centre Social Protestant font également appel aux professionnels du social.

Enfin, il est de plus en plus fréquent que des entreprises privées (par exemple des banques, des multinationales...) ou des organisations internationales (par exemple l'ONU) tiennent à offrir un service social à leur collaborateurs ou qu'un ensemble d'entreprises fasse recours, moyennant une cotisation, à des services sociaux dits « inter-entreprises ».

B.4 QUELQUES ÉLÉMENTS IMPORTANTS SUR LE TRAVAIL EN INSTITUTION

B.4.1 Introduction

Dans ce chapitre, nous avons souhaité mettre en avant certaines problématiques indissociables des conditions de travail des assistantes sociales pour comprendre la particularité d'être lesbienne pour une assistante sociale dans le cadre de son travail. En effet, tout employé se trouve, au sein de son entreprise, confronté à des relations professionnelles aux multiples facettes, teintées, comme nous le verrons plus loin, de pouvoir mais aussi empreintes des questions de genre, des histoires personnelles et des particularités de chacun. L'assistante sociale pourra ainsi voir son homosexualité impliquée dans différents enjeux à l'intérieur ou à l'extérieur de son cadre de travail.

B.4.2 Travail en équipe et relations de pouvoir

Perrenoud (1996) s'est intéressé au travail en équipe et plus particulièrement aux relations de pouvoir se développant dans les différentes dynamiques de groupes. Selon lui, « *il est impossible de travailler ensemble sans être confronté au pouvoir* » quelle que soit la relation professionnelle, c'est-à-dire indépendamment du fait qu'il y ait une relation d'autorité officielle ou non.

Deux situations différentes sont à considérer lorsqu'il s'agit de pouvoir au travail : la première concerne les rapports de pouvoir dans des relations d'autorité, c'est-à-dire entre un collaborateur et son supérieur, la seconde s'intéresse aux relations de pouvoir entre collaborateurs aux statuts identiques.

Spécificités des relations de pouvoir dans des relations d'autorité

Foucault (1977, cité par Perrenoud, 1996, p.1) affirme que, dans une relation d'autorité, « *le pouvoir n'est pas la propriété d'un acteur, mais une relation ou un réseau de relations* ». Friedberg (1987, cité par Perrenoud 1996, p.2) décrit le pouvoir dans une relation d'autorité comme « *l'échange déséquilibré de possibilités d'actions, c'est-à-dire de comportements entre un ensemble d'acteurs individuels et/ou collectifs* ». Cette définition implique donc que le pouvoir ne peut être accumulé par

une personne et qu'il ne peut être sa propriété définitive puisqu'il peut fluctuer selon les circonstances, les postes occupés et les interactions en présence. Le pouvoir, dans ces circonstances, a également un lien indéfectible avec la relation et l'échange ; sans ces deux composantes, il n'existerait pas. Enfin, ce type de pouvoir s'exerce dans un échange négocié qui intègre la notion de réciprocité, c'est-à-dire l'acceptation par les deux parties des statuts et fonctions de chacun.

Perrenoud (1996, p.2) décrit la relation d'autorité comme « *une relation de pouvoir codifiée et légitime* », cette légitimité n'étant pas acquise définitivement, bien qu'elle soit parfois inscrite dans des textes légaux (lois, statuts, contrats) car elle nécessite la reconnaissance, la prise au sérieux et l'application de ces derniers. Il existe cependant des relations d'autorité stables et bien acceptées.

L'autorité peut déborder du cadre professionnel lorsque des activités annexes organisées impliquent des collaborateurs imprégnés par l'habitude d'obéir à leur supérieur dans leur sphère de travail. Ainsi, dans cette nouvelle situation, ces subordonnés sont souvent incapables de développer une relation de pouvoir inversée dans le rapport à leur supérieur car un simple changement de cadre ne suffit pas à modifier les habitudes. Il est donc rare que l'un des employés prenne le leadership hors contexte professionnel.

Spécificités des relations de pouvoir hors des relations d'autorité

Friedberg (1993, cité par Perrenoud, 1996, p.2) pense qu'« *on entre dans une relation de pouvoir parce que l'on doit obtenir la coopération d'autres personnes pour la réalisation d'un projet* ». Pour préciser cette affirmation, Perrenoud (1996, p.5) explique qu'« *il y a « volonté de pouvoir » dès qu'un acteur 1. forme un projet ; 2. pense que la réalisation de ce projet exige la mobilisation et la coopération d'autrui ; 3. n'obtient pas cette coopération spontanément ; 4. travaille à l'obtenir d'une manière ou d'une autre. Les phénomènes de pouvoir (...) sont au cœur de toutes les interactions sociales* » même s'ils semblent absents par manque de visibilité. Ces relations de pouvoir ne sont cependant pas définitivement établies. En effet, le leadership est amené à changer de mains en fonction des projets en cours bien que ce dernier soit le plus souvent détenu par des personnes ayant un leadership naturel c'est-à-dire, alliant la capacité à se présenter comme l'incarnation de la raison et celle de tirer le groupe vers son efficacité maximale après avoir posé les problèmes et suggéré des solutions.

Les individus dans la coopération

Par ailleurs, Perrenoud (1996, p.14) souligne l'importance des personnalités individuelles dans l'attribution des rôles inhérente à tout travail de coopération. Il énumère ainsi plusieurs aspects du caractère pouvant teinter les relations de pouvoir au sein d'une équipe, tels que :

- la façon de vivre les critiques, les divergences, les conflits
- le rapport au groupe, le besoin d'être distingué, écouté, suivi, aimé
- la nature des besoins narcissiques et leur dépendance à l'égard des collègues de travail
- la nature des peurs que suscite le travail d'équipe : perte de temps, d'autonomie, de tranquillité ; la peur de s'exposer, d'être ridicule...
- la façon de mêler aux problèmes professionnels d'autres dimensions de l'existence (convivialité, relations amoureuses...)

Pour résumer (Perrenoud, 1996, p.15), « *Dans la coopération face à une tâche complexe, chacun investit une large part de lui-même (...) toujours de ce qu'il doit à son itinéraire, sa culture, sa personnalité, son fonctionnement singulier, mental, affectif, relationnel.* ». Perrenoud (1996, p.15) postule que « *Les différences les moins perverses sont celles que les personnes et le groupe peuvent identifier, nommer, accepter et donc, peu à peu, maîtriser. De grandes différences idéologiques peuvent jouer moins de rôle que des allergies invouables à des odeurs, des accents, des postures ou des façons de parler, d'entrer en relation ou de mettre de l'ordre dans la conversation...* ». Ainsi, comme l'homosexualité d'une assistante sociale est parfois secrète ou soupçonnée, cette réalité peut, selon Perrenoud, donner lieu à des relations de coopération malsaines.

Le pouvoir, un sujet tabou

Dans les métiers de l'humain, on n'aime pas vraiment parler du pouvoir (Perrenoud, 1996) : ni de celui qui le possède, perçu comme un être manifestant un désir de puissance pathologique et ni de celui qui le subit, car il se trouve souvent confronté à des sentiments ambivalents de mépris de ceux qui le détiennent mais également d'envies cachées.

En ce qui concerne les assistantes sociales lesbiennes, il semble pertinent de se demander si l'appartenance à cette minorité peut induire l'existence de relations de pouvoir s'appuyant sur cette particularité, qu'elle soit connue ou soupçonnée, et prêter les relations entre collègues voire

diminuer les possibilités de promotion. Valentine (1993, p. 241) écrit que les interactions quotidiennes au travail ne se font pas entre personnes asexuées mais entre individus ayant des identités, des étiquettes sexuelles et dans des lieux sexualisés. Selon lui, la sexualité est donc un processus public ordinaire qui ne reste pas confiné à l'espace privé de chacun. Plus encore, toujours d'après cet auteur, la sexualité intervient dans les relations de pouvoir. Il continue en affirmant que, dans la plupart des environnements, la sexualité hétérosexuelle est dominante ce qui implique que la majorité des interactions entre hommes et femmes sont teintées des discours hétérosexuels. Ainsi, dans toutes les sphères de la vie, nous nous engageons dans des dialogues sexualisés et maintenons constamment une identité sexuelle personnelle que nous négocions à chaque fois. La femme lesbienne, elle, va, en fonction des lieux, se présenter en tant qu'homosexuelle ou se faire passer pour hétérosexuelle grâce à une apparence et un comportement parfois inhabituels pour elle mais plus valorisés socialement.

B.4.3 La question du genre dans le travail social

En France, les assistantes sociales représentent 91 % des professionnels de cette orientation du travail social (Bessin, 2009). Pour expliquer cette situation, Bessin évoque brièvement l'histoire du travail social en faisant référence aux hommes d'Église du XIX^{ème} siècle qui organisaient l'assistance aux pauvres en confiant les tâches considérées comme nécessitant des qualités féminines d'écoute et d'attention à des femmes s'occupant d'ailleurs déjà des personnes en difficulté au sein de leurs sphères privées respectives. Cette configuration qui octroie aux hommes les tâches rationnelles, théoriques et publiques et aux femmes celles liées à l'affect, à l'aspect pratique et au domaine privé perdure encore majoritairement aujourd'hui. Par ailleurs, on constate que les hommes assistants sociaux atteignent plus rapidement et en plus grand nombre les échelons supérieurs de la hiérarchie. Ainsi, selon l'auteur (Bessin, 2009, p.71-72), il existe « *une tendance forte des dispositifs à renforcer les stéréotypes de genre, en s'appuyant sur les dichotomies privé/public, famille/emploi* », lui faisant suggérer que « *les dispositifs contribuent à construire sans cesse du public et du privé, du professionnel et du familial, du pénal et du social, du répressif et du psychologisant, frontières de classement et d'intervention qui répartissent le plus souvent les publics masculin d'un côté, féminin de l'autre.* ».

Les questions de genre sont parfois mises à mal par l'homosexualité (chapitre B.9.2). Il est intéressant de se pencher d'une part, sur la façon dont une assistante sociale homosexuelle se positionne quand son entourage professionnel fait référence aux qualités traditionnellement reconnues comme étant du genre féminin et valorisées lors de l'exercice de cette fonction et d'autre

part, sur la manière dont est perçue l'assistante sociale lesbienne par ses pairs au regard des mêmes qualités. En effet, la femme homosexuelle peut parfois ne pas incarner ou être soupçonnée de ne pas incarner ces aptitudes attribuées traditionnellement aux personnes de son genre et, dans ce cas, se retrouver en position marginale par rapport aux normes sociales majoritairement en vigueur.

B.4.4 Histoire personnelle, familiale et vie professionnelle dans une institution

Chaque individu a une histoire singulière, personnelle plus ou moins heureuse, plus ou moins élaborée, comprise et intégrée. Tenant compte de ces parcours de vie, le courant psychanalytique et la psychologie systémique proposent d'explorer ce qui peut, de manière inconsciente, se jouer et se rejouer de l'histoire personnelle au niveau relationnel sur le lieu de travail. Cet aspect nous a semblé intéressant car il est peu abordé de manière générale et pourtant utile pour éclairer certains dysfonctionnements relationnels voire conflits. En ce qui concerne les assistantes sociales homosexuelles, on peut se demander si la difficulté de s'accepter comme telles mais également l'impact que leur homosexualité, révélée ou non, a eu sur leurs relations familiales, sont des éléments qui ont le pouvoir d'entacher les relations professionnelles et parasiter les pratiques professionnelles.

Davel & Robichaud (2002, p.120) se sont penchés sur « *la présence marquante des représentations familiales dans les relations quotidiennes au travail* ». Pour travailler sur les influences exercées et vécues au sein de l'entreprise sous un angle psychanalytique, ils ont formulé (p.123) une hypothèse intéressante pour notre recherche : « *Dans les interactions entre les personnes en position hiérarchique, il subsiste des éléments non élaborés, non représentés, non pensés qui agissent sur le fonctionnement des entreprises. De tels éléments demeurent actifs dans la vie organisationnelle et se retrouvent dans les activités culturelles (fêtes, rituels, cérémonies...) et dans l'interaction quotidienne entre les personnes.* ». Ainsi, ces auteurs pensent que l'histoire personnelle restée dans l'inconscient des dirigeants d'une entreprise déteint sur le fonctionnement, les pratiques et les croyances véhiculées par cette dernière.

Par ailleurs, Davel & Robichaud (2002) se sont intéressés à un autre élément pouvant intervenir de manière inconsciente dans les relations d'ordre professionnel : la sexualité. En effet, ils pensent (p.123) que « *La sexualité imprègne la dynamique familiale comme les entreprises, et constitue le ciment de toutes les relations de travail. (...) La sexualité, directement ou indirectement, s'exprime dans les*

entreprises sous différentes formes, et peut inclure des références dans des discours, des insinuations et des romances au travail, jusqu'à des questions de stéréotypes, de harcèlement et même de discriminations. ». Leur conclusion s'exprime en ces termes (p.138): « Les cas (...) illustrent cette utilisation des représentations familiales pour fonder ou affaiblir l'exercice de l'influence dans les groupes et les organisations. Dans ces deux entreprises, (...) les gens parlent de leurs activités au travail en des termes familiaux. Il semble évident qu'il existe un emprunt non seulement des structures mais aussi des formes de penser la vie dans les entreprises qui sont imprégnées par les psychés familiale, groupale et, enfin, par la sexualité. ».

Cauletin (2004), quant à elle, s'est préoccupée d'un aspect peu étudié de la pratique professionnelle des assistantes sociales en questionnant le lien entre leur histoire propre voire transgénérationnelle et leur milieu institutionnel, leurs collègues de travail et plus généralement leur contexte professionnel. Ce rapport peut se manifester sous forme de projections, de conflits ou de difficultés diverses. Selon cette auteure (p. 288), « L'histoire professionnelle représente bien un champ privilégié de réactualisation et d'élaboration de nos loyautés, de nos liens d'appartenance et de nos besoins de différenciation, d'équilibrage des comptes (...) dans le grand registre de la construction transgénérationnelle. » et « Certaines tensions ou difficultés vécues dans le champ du travail apparaissent clairement comme zones de répétitions de conflits de fratrie ou de coalitions intergénérationnelle ». Plus brièvement (p. 288), « Le besoin de reconnaissance éprouvé par rapport aux pairs, les ressentiments ou la sollicitude par rapport à la hiérarchie, les différentes manières d'habiter l'injonction institutionnelle parlent de nos positions dans notre famille et des jeux qui l'animent. ».

Cauletin (2004), Davel & Robichaud (2002) nous rendent donc attentifs au fait que dans l'entreprise, les scènes de la vie personnelle et familiale de chaque employé se répètent sans cesse. Ainsi, chaque assistante sociale travaille avec qui elle est et notamment avec les résonances directement liées à son histoire personnelle. Il se peut donc que certaines des compétences requises pour exercer sa profession soient entachées par un vécu familial se répercutant directement sur la qualité des relations entretenues au sein de l'institution dans laquelle elle est employée. Par exemple, une assistante sociale homosexuelle pourra transposer sur son lieu de travail des scènes de son cadre familial et/ou privé en lien avec son orientation sexuelle. De même, ses collègues et supérieurs sont susceptibles de transférer dans leur cadre professionnel des vécus de leur sphère personnelle, éventuellement en rapport avec l'homosexualité. Ces émotions réactivées pourraient altérer les relations professionnelles (abus de pouvoir, discrimination, menace...) et/ou rendre difficile l'exercice

de la pratique professionnelle (manque d'estime de soi, difficultés relationnelles, leadership exacerbé...).

B.5 NOTIONS DE SPHÈRE PUBLIQUE, SPHÈRE PRIVÉE ET INTIMITÉ

Ces deux thématiques et leur interpénétration ont été développés dans le mémoire pour l'obtention du diplôme supérieur en travail social de Devaure (2007) intitulé « De l'homosexualité à l'intimité : quel positionnement pour l'assistant social polyvalent de secteur ? ». Ainsi, ce chapitre se référera essentiellement à ce travail.

B.5.1 Définitions

Sphère publique

Cain (cité par Devaure, 2007, p.34) explique que, dans un contexte de travail (par exemple, les réunions et les séances), la relation d'une personne avec une autre est considérée comme publique par opposition à celle privée qui a lieu chez soi, en famille, puisqu'on peut considérer « *comme public* » « *ce qui est commun, à l'usage de tous, accessible à tous (...)* » ».

Sphère privée

La sphère privée, toujours selon Cain (cité par Devaure, 2007, p.35), fait référence à « *ce qui concerne quelqu'un dans sa personne même, dans sa vie personnelle, intime (vie privée)* ». Puis, Devaure (2007, p.35) ajoute que « *le privé ne concerne pas le public, se fait sans témoins, en dehors d'un cadre officiel* ». Enfin, il termine en précisant que « *la vie privée, c'est la vie conjugale, la vie domestique, la vie familiale, la vie affective, la vie intérieure, morale, spirituelle, vie de l'esprit, vie religieuse* ».

Intimité

L'intimité appartient à la vie privée, aux relations personnelles proches, familiales ainsi qu'à ce qui est intérieur, profond et secret. Sztalryd (cité par Devaure, 2007, p.42) résume cette notion en notant que « *l'intimité décrit la vie intérieure profonde, la nature essentielle de quelqu'un. C'est ce qui reste généralement caché sous les apparences impénétrables à l'observation externe, parfois même à l'analyse du sujet.* ». L'intimité concerne également la vie sentimentale et sexuelle.

De plus, Devaure (2007, p.43) écrit que « *Être intime avec quelqu'un, (...) c'est se mettre à nu, dévoiler sa personnalité profonde et ses états d'âme, exposer (...) ses douloureuses vulnérabilités.* ».

B.5.2 Au quotidien

Devaure (2007, p. 36) affirme que les sphères publiques et privées s'interpénètrent tout au long de la journée. Il parle de « *privatisation de l'espace public* » et de « *publicisation de l'espace privé* ». Pour appuyer cette idée, il met en avant ce qu'il nomme « *l'extension des contrôles étatiques* » sur l'éducation, la santé ainsi que celle des moyens de communications et d'information qui favorisent l'émergence du privé et même de l'intime dans le public. Par ailleurs, il invoque le désir croissant de chacun de pouvoir s'épanouir et être de plus en plus soi-même. Pour cette raison, l'équilibre à trouver entre être soi-même, donc dévoiler parfois des domaines de sa vie privée voire intime et jouer un rôle social dans la vie publique est de plus en plus difficile à atteindre, le personnel s'infiltrant de plus en plus dans le collectif. Devaure (2007, p.37) prend ensuite l'exemple du lieu de travail sur lequel « *il est possible d'évoquer sa vie privée (...) à certaines personnes, dans un certain contexte.* ».

Une pratique particulière dans les entreprises a été étudiée par Monjaret (2001) : celle de la place et du sens de la fête sur le lieu de travail. Au travers de cet article, l'auteur montre que sphères privée et publique s'entremêlent sur le lieu de travail et que cet état de fait ne doit rien au hasard. Bien au contraire, cet enchevêtrement fait partie intégrante d'une nouvelle façon de manager le personnel d'entreprise pour mieux le contrôler et pour réguler les relations sociales entre employés. Parmi les rituels inscrits dans la culture de l'entreprise se trouvent ceux consistant à fêter les mariages, les naissances, les morts ou encore la Sainte Catherine qui célèbre le célibat d'une femme ayant atteint l'âge de 25 ans. Le simple fait d'intégrer ces événements privés dans la sphère publique de l'entreprise rend confuse la limite entre ces deux mondes. De plus, comme les fêtes ont pour finalité

de permettre à chaque employé de dévoiler des aspects de sa personnalité, celui ou celle qui ne participe pas à ces célébrations risque de se trouver marginalisé, isolé voir exclu ; sa non-adhésion pouvant être interprétée comme une opposition ou un mécontentement concernant les normes institutionnelles.

B.5.3 Pour la professionnelle homosexuelle

Selon les définitions préalables, l'orientation sexuelle d'une personne, et en conséquence sa vie affective, amoureuse et sexuelle, font partie de sa vie privée et intime. De l'autre côté, dans le domaine du public, se trouvent ses relations professionnelles. L'homosexualité n'étant pas acceptée par tous et donnant encore lieu à des agressions lesbophobes (voir chapitre B.3.2) en ce qui concerne les femmes lesbiennes, la question se pose naturellement de savoir ce que toute assistante sociale ose ou non apporter de sa vie privée, personnelle et intime, sur son lieu de travail afin de pouvoir être elle-même, c'est-à-dire ne pas avoir à se censurer ni à mentir sur qui elle est vraiment. À ce sujet, Castañeda (1999, p.84) rappelle que, aujourd'hui, le terme « *closet* » décrit la situation d'une personne qui n'a pas révélé son orientation sexuelle. À l'origine, il désignait un endroit fermé et privé en opposition à un espace public. L'expression actuelle « *to come out of the closet* » (« sortir du placard », en français) signifie donc assumer pleinement son homosexualité c'est-à-dire tant dans la sphère privée que publique.

L'article de Monjaret (2001) nous a évidemment questionnés en ce qui concerne le coming out de l'assistante sociale lesbienne sur son lieu de travail. Celle-ci peut effectivement se trouver confrontée à un véritable dilemme et avoir le sentiment de devoir choisir entre soit risquer d'être victime de lesbophobie si elle se dévoile et participe aux fêtes de l'entreprise qui nécessitent d'être hors du placard soit risquer d'être mise à l'écart si elle tait sa vie privée et fuit ces rituels.

B.6 L'HOMOSEXUALITÉ

B.6.1 Introduction

Nous avons choisi de cibler notre recherche sur les conséquences professionnelles pour une assistante sociale d'être homosexuelle. Afin de mieux comprendre le possible parcours d'une femme lesbienne et ses réalités quotidiennes dans le contexte de son travail, il est nécessaire d'approfondir la question de l'homosexualité.

B.6.2 Définition

L'homosexualité est « *le désir d'avoir des relations physiques intimes avec une personne de son propre sexe* » (Hite, 2000, p.505), « *se dit de l'orientation sexuelle qui pousse un sujet appartenant à un sexe à l'attirance sexuelle pour un sujet du même sexe.* »³ ou encore c'est l' « *attirance émotionnelle et/ou sexuelle entre deux personnes du même sexe* »⁴. Le terme « homosexuel » est apparu en 1869 et celui « hétérosexuel » en 1892.

B.6.3 Différences entre l'homosexualité féminine et l'homosexualité masculine

Comme le précise Castañeda (1999, p.17), « *d'un point de vue historique, sociologique, politique et psychologique, (...) l'expérience homosexuelle est profondément différente pour les hommes et les femmes.* ». En effet, le fait que nos sociétés occidentales évoluent selon un système patriarcal depuis des générations implique que le vécu des femmes diverge de celui des hommes, « *du fait de l'existence d'un système d'oppression spécifique des hommes sur les femmes* » (Falquet, 2006). De son côté, Revillard (2002, p.175) confirme que « *à travers les expériences subjectives de souffrance et d'isolement apparaît en creux le traitement social de l'homosexualité, qui diffère selon les sexes.* ». Elle explique ainsi (p.176) que « *alors que les hommes sont confrontés à l'omniprésence des représentations négatives de l'homosexualité masculine (...), le principal problème rencontré par les femmes est l'invisibilité lesbienne.* ».

³ Dictionnaire sexuel : <http://www.dictionnaire-sexuel.com/definition-h.html> (consulté le 27.12.2010)

⁴ Dicodunet : <http://www.dicodunet.com/definitions/culture/homosexualite.htm> (consulté le 27.12.2010)

Pour cette raison principale, qui sera davantage développée dans la partie consacrée à la lesbophobie (chapitre B.8), le sujet de notre recherche portera exclusivement sur les assistantes sociales lesbiennes. La suite de cet exposé théorique sera consacrée uniquement à la femme homosexuelle.

B.7 LE LESBIANISME OU HOMOSEXUALITÉ FÉMININE

B.7.1 Définition



Figure 1 : « Sappho et Erinna à Mytilene », de Simeon Solomon

Le lesbianisme ou saphisme est défini comme l' « *homosexualité féminine* » (Dictionnaire Hachette, 2009). Le terme « lesbianisme » est un dérivé du nom d'une île grecque de la mer Égée, Lesbos, sur laquelle vécut Sappho pendant l'Antiquité, au VI^{ème} siècle avant Jésus-Christ, une poétesse ouvertement amoureuse des femmes.

B.7.2 Complexité du concept de lesbienne

Malgré la simplicité apparente de la définition ci-dessus, le concept « être lesbienne » reste complexe. En effet, l'identité lesbienne « *n'est pas donnée. Elle se construit peu à peu et ne s'exprime pas toujours de la même façon.* » (Castañeda, 1999, p.16).

Auto-attribution de l'identité lesbienne

Le fait de se considérer comme lesbienne est totalement subjectif. En effet, une femme peut se définir comme telle sans jamais avoir eu de relation homosexuelle tandis qu'une autre pourra être

« *passée à l'acte* » sans pour autant se ressentir homosexuelle. D'autres encore se disent lesbiennes en ayant pourtant eu, une relation sexuelle avec un homme ou des fantasmes hétérosexuels.

Revillard (2006, p.170) explique que, pour l'étude qu'elle a menée sur la construction de l'identité lesbienne au plan individuel auprès d'associations homosexuelles et/ou féministes parisiennes, « *toutes les femmes (...) interviewées ont en commun de s'affirmer lesbiennes ; mais le sens qu'elles donnent à cette identité varie d'une personne à l'autre.* ». Elle mentionne deux axes importants pour se définir personnellement comme lesbienne : le premier distingue le sentiment de subir ou d'avoir choisi cette orientation sexuelle, le second fait référence à la perception du lesbianisme vu soit comme une sexualité ou soit comme une identité de genre (la norme du genre féminin étant transgressée). Il en découle donc quatre conceptions personnelles différentes du lesbianisme.

Attribution extérieure de l'identité lesbienne

Selon Falquet & Alarassace (2006), « *la sexualité n'est pas seule en cause pour comprendre ce qui fait d'une femme une lesbienne, ou qui l'a fait accuser de l'être.* ». Ainsi, le comportement, l'attitude, les pensées, les actes et aussi la gestuelle, l'habillement ou encore les lieux de sortie pourront inciter autrui à considérer une femme comme lesbienne tout particulièrement si elle a des pratiques de l'autre genre, par exemple si elle aime la mécanique automobile ou la coupe d'arbres. A ces conditions, son statut de femme peut être remis en cause.

Lesbianisme ou bisexualité

L'orientation sexuelle n'est pas une simple affaire d'hétérosexualité ou d'homosexualité. Selon Alfred Kinsey (et grâce à une échelle qu'il a mise au point suite à une étude des pratiques sexuelles des américains dans les années 40 – 50, voir tableau 3), l'être humain présente différents degrés de bisexualité entre l'homosexualité et l'hétérosexualité. Suite à sa recherche, Alfred Kinsey affirme que peu de personnes se situent aux extrémités de cette échelle en étant donc exclusivement homosexuelles ou hétérosexuelles. En effet, la majorité d'entre elles oscille très largement entre les 7 degrés de cette échelle.

Tableau 3 : Échelle de Kinsey, selon son étude menée dans les années 50 aux USA

| Classification | Description |
|----------------|---|
| 0 | Hétérosexualité exclusive (46% de la population) |
| 1 | Hétérosexualité prédominante, avec quelques activités homosexuelles |
| 2 | Hétérosexualité préférentielle, avec des activités homosexuelles plus qu'occasionnelles |
| 3 | Bisexualité (autant d'activités homosexuelles que d'activités hétérosexuelles) |
| 4 | Homosexualité préférentielle, avec des activités hétérosexuelles plus qu'occasionnelles |
| 5 | Homosexualité prédominante, avec quelques activités hétérosexuelles |
| 6 | Homosexualité, exclusive (4% de la population) |
| 1,2,3,4 et 5 | (50% de la population) |



B.7.3 Le coming-out

Définition

Le mot anglais « coming-out » vient de l'expression « coming-out of the closet » qui signifie littéralement « sortir du placard ». Cette dernière évoque donc le fait de révéler son homosexualité. L'« outing », quant à lui, définit l'annonce publique de l'homosexualité d'une personne sans que cette dernière n'ait donné son accord.

Le processus infini du coming-out

La démarche d'annoncer son homosexualité est précédée d'une période plus ou moins longue de découverte de son homosexualité puis d'acceptation de cette dernière. Le coming-out ne se pratique pas une bonne fois pour toutes mais tout au long de la vie, il s'agit bien d'un éternel processus. En effet, à chaque rencontre, la personne homosexuelle et présumée d'emblée hétérosexuelle par la société actuelle (Castañeda, 1999), se posera la question de laisser croire ou non à cet état de fait : « la dissimulation de leur orientation sexuelle permet (...) aux lesbiennes de se protéger (...) de la lesbophobie alors que son affirmation les expose à un risque de stigmatisation et de rejet social. » (Chamberland, 2007, p.27). D'autre part, le coming-out peut être qualifié de « partiel » s'il est fait uniquement auprès de quelques personnes comme la famille ou les amis et non pas à certaines connaissances comme les collègues de travail. Valentine (1992) a choisi de rédiger un article sur la façon dont les lesbiennes négocient et gèrent, au quotidien, différentes identités sexuelles ainsi que

sur les stratégies utilisées dans le temps et dans l'espace pour éviter toute discrimination ou hostilité et pour gérer les conflits intérieurs consécutifs à l'adoption de diverses identités. Il explique que, selon les endroits et les moments de la journée, comme par exemple au travail ou au club de sport, les lesbiennes doivent constamment décider si elles vont ou non révéler leur orientation sexuelle.

Négation de l'homosexualité après un coming-out

Le coming-out n'implique pas obligatoirement la reconnaissance de l'homosexualité par l'entourage puisque celui-ci peut encore se trouver dans la situation de déni. Par exemple, des parents pourront omettre d'inviter la compagne de leur fille lesbienne à la fête de Noël ou des collègues de travail n'inviteront pas la conjointe de leur collaboratrice lesbienne. Selon Castañeda (1999, p.84), « Cette cécité, plus ou moins consciente, plus ou moins délibérée, de la part de la société, fait que l'homosexuel reste enfermé dans la clandestinité à bien des égards, même s'il ne le souhaite pas. Ainsi, le fameux placard ne sert pas seulement à se cacher, mais aussi à cacher ce que la société refuse de voir. ».

Absence de coming-out et conséquences possibles

Au contraire, le fait de ne pas annoncer clairement son orientation sexuelle peut générer de lourdes conséquences pour la personne homosexuelle. Ainsi, « Alternier la sincérité et la dissimulation implique une vigilance continue et une dépense d'énergie psychique très grande – même si la personne s'assume parfaitement. » et « Nombre d'études ont montré que les homosexuels sont en meilleure santé tant physique que mentale, dans la mesure où ils sortent de la clandestinité. » (Castañeda, 1999, p.87).

Valentine (1993), dans son étude sur la façon dont les lesbiennes négocient et gèrent de multiples identités sexuelles dans le temps et en fonction des lieux, a trouvé que 50 % des femmes interviewées ont peur des conséquences si leur sexualité est découverte par leur employeur. Puisque, selon les normes habituelles, les femmes sont supposées être féminines et réservées, certaines des employées lesbiennes interrogées ont affirmé porter des jupes, se maquiller ou encore adopter un comportement discret sur leur lieu de travail afin de projeter une image hétérosexuelle. D'autres disent se créer une identité asexuée en niant toute relation sexuelle ou une identité sexuelle ambiguë lorsqu'elles évitent d'aborder le sujet de leur vie privée. D'autres encore révèlent

propager une identité hétérosexuelle fictive soit en s'inventant un compagnon imaginaire soit en masculinisant, dans leurs propos, leur compagne. Elles jouent ainsi un rôle en n'étant plus elles-mêmes sur leur lieu de travail, ce qui les oblige à être, à tout instant, vigilantes concernant leurs attitudes et leurs paroles. Par ailleurs, le coming out pourra avoir été fait à certains endroits (par exemple auprès de la famille ou des amis) et pas à d'autres (par exemple au travail), ce qui pourra engendrer le sentiment de ne pas pouvoir se sentir totalement soi partout et en tout temps.

Valentine (1993), dans la même étude, met en avant la façon dont certaines femmes lesbiennes useront de différentes stratégies pour arriver à séparer leurs différentes sphères d'activités afin de préserver secrète leur identité sexuelle qu'elles ne manifesteront que dans certains lieux privilégiés et à des moments bien spécifiques. Par exemple, elles choisiront d'habiter loin de leur lieu de travail et de ne se montrer en couple que dans des boîtes « gay-friendly »⁵ ou de se tenir la main dans la rue uniquement le soir ou la nuit. L'auteur affirme qu'une telle gestion de son identité sexuelle est stressante.

Griffith & Hebl (2002) ont mené une étude sur la difficulté, pour les personnes gays et lesbiennes, de faire leur coming out sur leur lieu de travail. Les auteurs citent, dans leur introduction, des études ayant montré que le fait de rester « dans le placard » engendre un niveau de bien-être psychologique et de satisfaction dans la vie plus bas que pour les personnes ayant fait leur coming-out (Garnets & Kimmel, 1993 ; Lane & Wegner, 1993 ; Savin-Williams & Rodriguez, 1993, cités par Griffith & Hebl, 2002). De plus, ce dilemme permanent entre « le dire » ou « ne pas le dire » augmenterait les risques pour la santé (Cole, Kemeny, Taylor & Visscher, 1996 ; Kalichman & Nachimson, 1999 ; cité par Griffith & Hebl, 2002) et aurait un coût énergétique lié au maintien du secret de leur orientation sexuelle (Ellis & Riggle, 1996 ; cité par Griffith & Hebl, 2002).

Ainsi, le choix de ne pas faire son coming-out sur le lieu de travail semble avoir des répercussions non négligeables en terme de stress, de santé et de qualité de vie en général.

⁵ Wiktionnaire, définition de « gay-friendly » : (Anglicisme) Qui est tolérant et bienveillant envers les homosexuels, sans y être directement lié, solidaire ou militant. (<http://fr.wiktionary.org/wiki/gay-friendly>) (consulté le 4.6.2011)

Journée internationale du coming-out

Pour marquer l'importance de cet acte dans la lutte contre l'invisibilité des personnes homosexuelles et afin d'espérer modifier les mentalités en augmentant l'acceptation de la réalité homosexuelle, le 11 octobre est devenu la journée internationale du coming-out depuis 1988.

B.7.4 Homosexualité et lois

B.7.4.1 En Suisse

XIIIème – XIXème siècle : répression de l'homosexualité

Riethauser⁶ écrit que « Depuis sa création en 1291, la Suisse ne reconnaît qu'une seule forme d'union conjugale: le mariage entre un homme et une femme. Comme partout en Europe à l'époque médiévale, c'est la loi de l'Eglise chrétienne et l'ancestral système patriarcal qui régissent la société helvétique. Les relations entre personnes de même sexe sont considérées comme un crime ». Elles sont condamnées et punies par des mutilations (clitoris, sein) puis par la mort sur le bûcher, car assimilées à un comportement hérétique, c'est-à-dire contraire aux dogmes de l'Église. Dans les cantons protestants aux XVI^{ème} et XVII^{ème} siècles, les personnes coupables de relations considérées contre nature sont toujours exécutées.

Après la révolution française et l'application du code Napoléon, le régime s'assouplit. Les relations entre personnes de même sexe sont dépenalisées dans plusieurs cantons dont Genève, Vaud, le Valais et le Tessin. La région alémanique, quant à elle, continue de punir les relations homosexuelles par des peines de prison.

XXème siècle : légalisation de l'homosexualité

En 1942, lors de la promulgation du nouveau Code pénal fédéral, les relations homosexuelles deviennent légales dans toute la Suisse.

⁶ Lambda éducation : <http://www.lambda-education.ch/content/menus/histoire/histoiresuisse.html> (consulté le 27.12.2010)

En 1992, une votation populaire permet d'abroger l'article 194 du Code pénal qui mentionnait un âge de consentement pour les relations sexuelles plus élevé pour les homosexuels (18 ans) que pour les hétérosexuels (16 ans).

XXI^{ème} siècle : reconnaissance légale des couples homosexuels

Le 1^{er} janvier 2000, la nouvelle Constitution suisse entre en vigueur et stipule, dans son article 8 alinéa 2, que : « Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique. ». L'orientation sexuelle n'est pas expressément mentionnée mais est implicitement incluse dans le « mode de vie »⁷ de chacun.

Pionnier en la matière malgré l'opposition des partis conservateurs, le canton de Genève adopte une loi sur le partenariat en mai 2001. Cette dernière est ouverte aux couples homosexuels et hétérosexuels dans le canton de Genève et permet d'enregistrer toute union à la Chancellerie d'État ou auprès d'un notaire. Elle donne cependant peu de droits aux couples partenariés car elle exclut les droits relatifs aux impôts, à la succession, à l'assistance et à l'adoption. En janvier 2002, suite à un référendum accepté par le peuple avec 62,7 % des voix, le canton de Zurich adopte une loi sur le partenariat enregistré uniquement destinée aux couples homosexuels mais accordant plus de droits que la loi cantonale genevoise avec l'égalité avec les couples mariés en matière d'imposition et de droit à l'assistance sociale. En 2004, le canton de Neuchâtel se dote également d'une loi sur le partenariat pour les couples homosexuels et hétérosexuels.

En juin 2005, au niveau national, le peuple accepte à 58 % la Lpart, loi fédérale sur le partenariat enregistré. Cette législation est mise en application dès le 1^{er} janvier 2007. Les couples homosexuels suisses peuvent désormais s'unir légalement avec une modification de leur état civil pour les deux partenaires du couple puisque la mention « partenaire enregistré » est attribuée à chacun d'entre eux. Ce partenariat reconnaît des droits en matière fiscale, successorale et aussi par rapport au logement, aux subventions et à l'assurance. Les personnes partenariées obtiennent ainsi des droits équivalents à ceux des couples mariés hétérosexuels en cas de décès ou de maladie. Par contre,

⁷ Dictionnaire de l'homophobie : <http://www.lambda-education.ch/content/menus/histoire/histoiresuisse.html> (consulté le 27.12.2010)

cette loi, destinée uniquement aux couples homosexuels, interdit l'adoption et le recours à la procréation médicalement assistée (LPart, art. 28).

Après l'adoption de la Lpart fédérale, Zurich renonce à sa loi cantonale.

B.7.4.2 Situation en 2010 dans le monde

Au niveau mondial, les législations nationales concernant les relations homosexuelles évoluent sans cesse. Certains pays accordent davantage de droits alors que d'autres états alourdissent les peines.

Voici la situation après l'été 2010 :

État des droits LGBT dans le monde en 2010

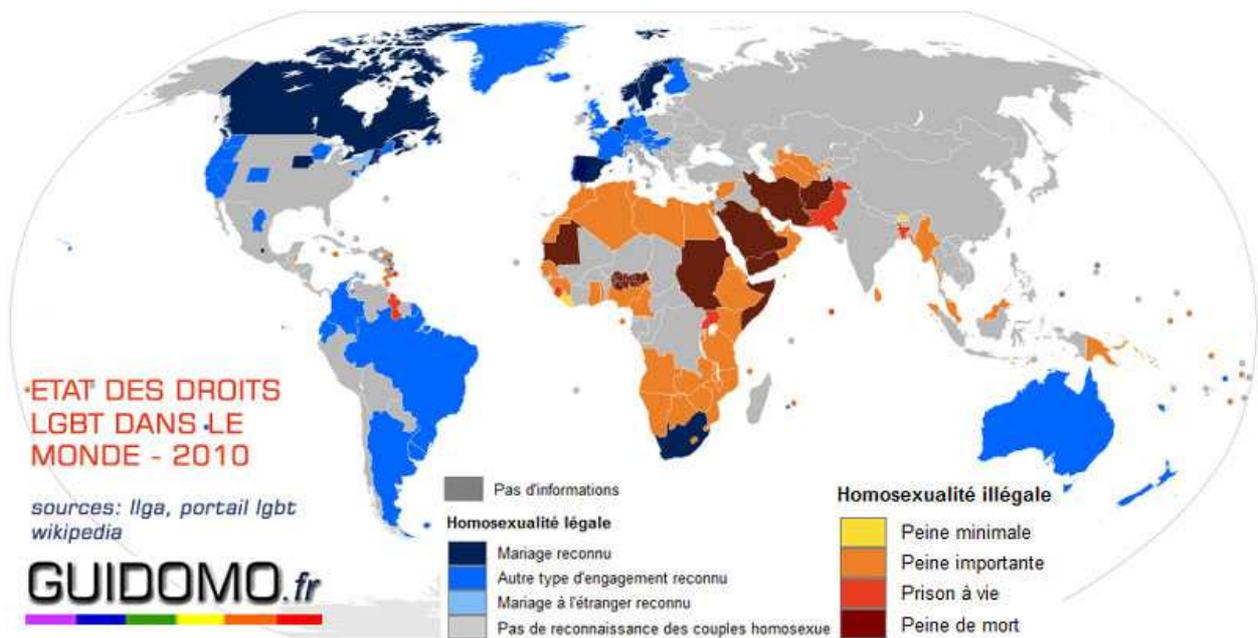


Figure 2 : État des Droits LGBT dans le monde en 2010

Plus précisément, selon l'ILGA⁸ :

- l'homosexualité est légale dans 115 pays
- les actes homosexuels sont illégaux dans 76 pays
- les actes homosexuels sont passibles de la peine de mort dans 5 pays ainsi que certaines parties de deux autres États (en Mauritanie, au Soudan, 12 états du Nigéria, les parties méridionales de la Somalie, l'Arabie Saoudite, l'Iran et le Yémen)
- le mariage est ouvert aux couples de même sexe dans 10 pays
- la loi sur le partenariat enregistré offre en totalité ou partiellement des droits octroyés par le mariage dans 11 pays

Le mariage homosexuel dans le monde au 15 juillet 2010

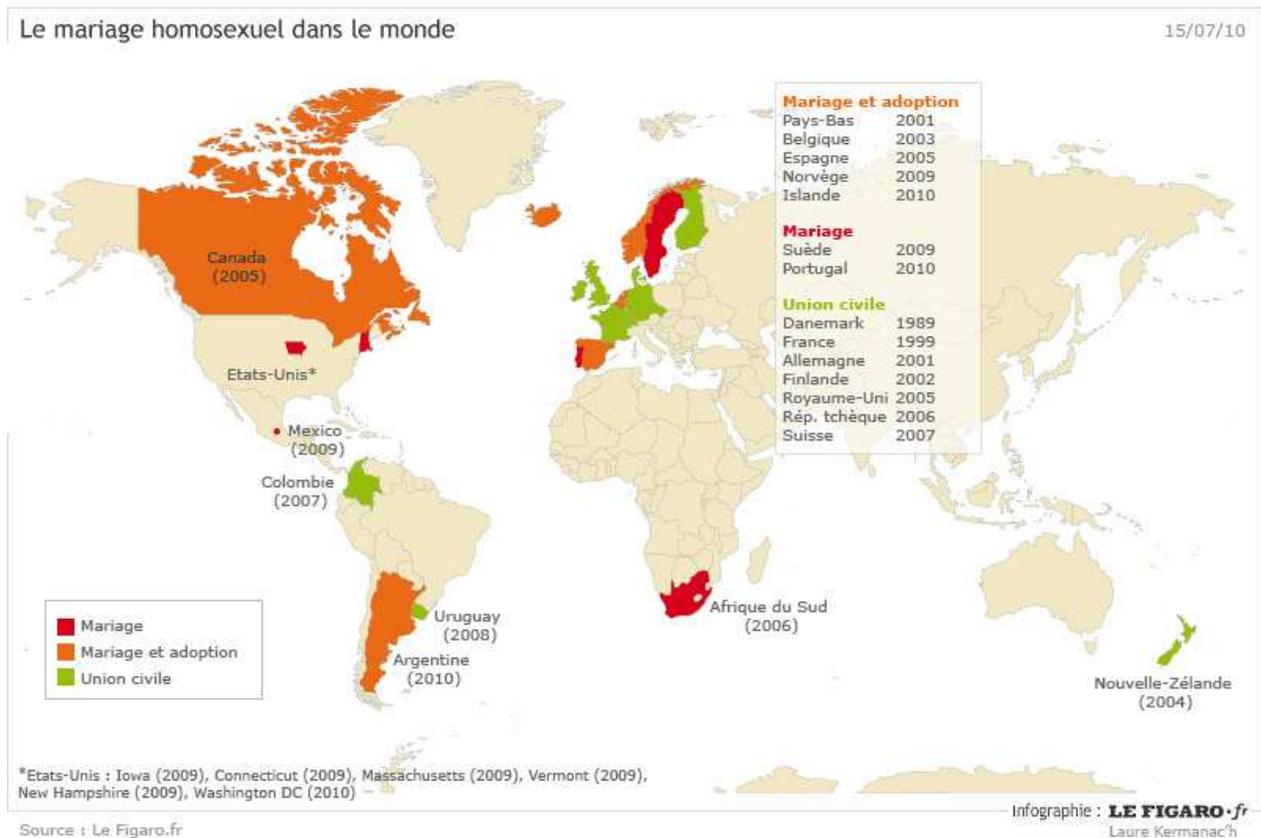


Figure 3 : Le mariage homosexuel dans le monde au 15 juillet 2010

⁸ ILGA : <http://www.ilga.org> (consulté le 27.12.210)

L'ONU

En 2008, un tiers des pays de l'ONU a suggéré que l'homosexualité soit universellement dépénalisée, un autre tiers a refusé cette proposition et plusieurs pays importants comme les Etats-Unis, la Chine et la Russie ont refusé de se positionner.

En 2010, sous la pression de pays musulmans et africains, l'ONU a modifié une résolution afin que les exécutions de personnes homosexuelles ne soient plus condamnées.

Conclusion

Bien qu'ils aient dernièrement évolués vers plus de tolérance et d'égalité, les droits acquis pour les personnes LGBT sont très fragiles et peuvent aussi bien être élargis que restreints au gré des changements de politique, des influences et des intérêts inhérents au pouvoir. Par exemple, ces droits ont été menacés au Canada en 2006 lors de la victoire des conservateurs aux élections générales. Également, en Espagne, la droite affirme vouloir revenir sur la loi de 2005 autorisant le mariage homosexuel si elle accède un jour au pouvoir.

B.8 L'HOMOSEXUALITÉ ET LA NOTION DE « STIGMATE »

Il paraît inconcevable d'aborder la problématique de l'homosexualité sans mentionner la notion de stigmatisme chère à Erving Goffman. Dans son livre intitulé « *Stigmatisme, les usages sociaux des handicaps* » (1975), il apporte une première définition (p.7) au sens large « *sur le sujet de stigmatisme, autrement dit sur la situation de l'individu que quelque chose disqualifie et empêche d'être pleinement accepté par la société* ». Rappelons brièvement que la société est répartie en différentes catégories elles-mêmes composées de plusieurs membres en possession ou supposés posséder des attributs propres à l'identité sociale de leur catégorie. Dans une association regroupant des jeunes médecins, ces derniers sont par exemple en mesure d'attendre inconsciemment des autres que chaque membre ait reçu une éducation dans un milieu aisé et un important savoir. Cette illustration permet de montrer que celui qui possède ce que l'on projette en lui pour répondre aux exigences virtuelles des jeunes professionnels de l'association est ou devient l'un des leurs.

A contrario (Goffman, 1975, p.12), quand un individu « possède un attribut qui le rend différent des autres membres de la catégorie de personnes qui lui est ouverte, et aussi moins attrayant, qui, à l'extrême fait de lui quelqu'un d'intégralement mauvais, ou dangereux, ou sans caractère », il convient de parler de stigmaté puisque l'attribut dans ce cas précis discrédite la personne.

Erving Goffman distingue trois types de stigmatés :

- les monstruosité du corps et les diverses difformités
- « les tares du caractère, qui aux yeux d'autrui, prennent l'aspect d'un manque de volonté, de passions irrépressibles ou antinaturelles, de croyances égarées et rigides... et dont on infère l'existence chez un individu parce que l'on sait qu'il a été, par exemple, mentalement dérangé, drogué, (...) homosexuel... »
- les stigmatés tribaux (race, nationalité et religion) qui peuvent se transmettre de génération en génération

L'homosexualité serait donc une tare de caractère à l'origine d'une certaine déshumanisation des homosexuels par les personnes qualifiées de « normaux » dans le sens où ces dernières « ne divergent pas négativement » (Goffman, 1975, p.15).

La répartition des types de stigmatés révèle un aspect tout à fait pertinent et précieux à notre recherche dans la mesure où les différences peuvent être connues/visibles au premier contact ou inconnues/invisibles par les personnes. Dans le premier cas, « On considère le sort de l'individu discrédité, dans le second, celui de l'individu est discréditable. » (Goffman, 1975, p.14). Cette distinction est extrêmement importante puisqu'une personne aveugle ne vivra pas de la même manière sa différence qu'une personne juive ou homosexuelle. En effet, l'individu atteint de cécité aura probablement plus de difficultés à masquer ou à dissimuler sa différence à comparaison d'une personne homosexuelle pouvant recourir à de multiples stratégies pour ne pas rendre visible sa particularité. En ce sens, les personnes discréditées et discréditables (c'est-à-dire pouvant être discréditées) n'utilisent pas les mêmes tactiques pour vivre le plus sereinement possible avec leurs stigmatés. Une personne aveugle pourra par exemple tenter de détourner l'attention des « normaux » de son handicap en exécutant des actes de la vie quotidienne avec une assurance déconcertante. La personne discréditée sera donc en partie amenée à faire « comme si une différence notoire était sans importance et indigne d'attention » (Goffman, 1975, p.57).

La personne homosexuelle, elle, sera malmenée par une tension quelque peu différente puisqu'elle sera en permanence exposée à se demander s'il faut le dire ou ne pas le dire, s'il faut mentir ou ne

pas mentir autrement dit, s'il faut révéler ou dissimuler à l'autre et « *dans chaque cas, à qui, comment, où et quand* ». Par conséquent, la grande préoccupation des individus discréditables est d'accommoder en fonction de chaque relation le niveau de visibilité de leur stigmaté.

A la différence des personnes discréditées ne pouvant pas ou pouvant difficilement cacher ce qui les stigmatise auprès d'autrui, les personnes discréditables peuvent entre autres compter sur leurs propres discrétions en ne dévoilant pas la possession de leur attribut ou franchir le pas en assumant les conséquences liées au passage de l'invisibilité à la visibilité de leur stigmaté. Bien entendu, la réalité des personnes discréditables n'est pas aussi démarquée puisqu'un nombre incalculable de situations intermédiaires se tenant entre le secret et la révélation se présentent à elles dans leurs relations sociales au quotidien. L'exploitation et l'analyse des résultats permettront sans aucun doute de revenir sur la notion de stigmaté en attachant plus d'importance à ce qui encourage ou freine une personne discréditable à passer ou non de l'autre côté de la barrière et en s'intéressant aux changements ou non de comportements des personnes mises dans la confiance par certaines assistantes sociales lesbiennes.

B.9 L'HOMOPHOBIE - LA LESBOPHOBIE

B.9.1 Définitions

L'homophobie

Le terme « homophobie » apparaît en 1971. La première définition de ce terme est attribuée à Weinberg (1972) qui explique l'homophobie comme la peur de l'homosexualité et la peur des contacts avec les homosexuels. Avec le temps, cette définition de base tend à évoluer et à se complexifier. Wenger-Lang⁹ écrira par la suite « *L'homophobie est le produit de la peur de l'autre en soi ; c'est la réaction agressive de rejet qu'entraîne cette peur. Loin d'être une conduite d'évitement, de fuite, l'homophobie est agression, stigmatisation et discrimination. L'homophobie est une forme de domination.* ». Il aborde ensuite le thème du genre dans l'homophobie : « *Quand l'Autre transgresse les frontières de genre, qu'il/elle donne à voir ou à entendre des qualités (ou des défauts) que l'on considère comme appartenant à l'autre genre, surgit l'homophobie.* ».

⁹ L'homophobie : <http://libertaire.free.fr/DWelzer-Lango3.html> (consulté le 16.4.2011)

Selon Borillo (2001, p.3), « L'homophobie est l'attitude d'hostilité à l'égard des homosexuels, hommes ou femmes », « L'homophobie est une manifestation arbitraire qui consiste à désigner l'autre comme contraire, inférieur ou anormal. » et il s'agit aussi de « l'hostilité générale, psychologique et sociale, à l'égard de celles et ceux supposés désirer des individus de leur propre sexe ou avoir des pratiques sexuelles avec eux. ». Elle « rejette également ceux qui ne se conforment pas au rôle prédéterminé par leur sexe biologique » et « organise une hiérarchie des sexualités et en tire des conséquences politiques ».

Selon Castañeda (1999, p.114), « L'homophobie n'est pas seulement la peur ou le rejet envers la relation sexuelle homoérotique, mais aussi envers la confusion des genres. », c'est-à-dire envers les personnes qui s'approprient des attitudes et des comportements attribués traditionnellement à l'autre sexe.

Pour Piquart (2005, p.25), l'homophobie est « un ensemble de sentiments, d'actes et d'idées qui visent au rejet des homosexuels ». Il cite ensuite plusieurs exemples de sentiments tels que le fait de détester les homos ou d'en avoir peur, plusieurs actes comme les injures ou l'exclusion et quelques idées dont celles qui font référence à la valeur inférieure des homosexuels comparés aux hétérosexuels. Il conclut que « L'homophobie fonctionne ainsi à plusieurs niveaux : émotionnel, physique et intellectuel. Et elle se joue aussi bien d'individu à individu que dans la société toute entière. ».

L'ensemble des définitions précitées concernant la notion d'homophobie témoigne de la complexité et de la polysémie de cette dernière. Les chapitres suivants devraient permettre une meilleure compréhension de ces différentes citations.

La lesbophobie

Le mot lesbophobie apparaît dans les années 90 pour désigner les violences exclusivement subies par les femmes homosexuelles puisqu'elles ont la spécificité de se référer à plusieurs concepts tels que l'hétérosexisme, le sexisme et l'homophobie. Comme le décrit Borillo (2001, p.18), la lesbophobie se distingue de la gayphobie (homophobie contre les hommes homosexuels) car « La lesbienne souffre en effet d'une violence particulière définie par le double mépris du fait d'être une femme et d'être homosexuelle. À la différence du gay, elle cumule la discrimination portée sur le genre et celle portée sur la sexualité. » et Falcoz (2008, p.12) de reprendre « Les lesbiennes subissent une double discrimination : en tant que femmes et en tant que personnes homosexuelles. ».

Pour Bonnet (2001, p.313), la lesbophobie est une agression sociale de type phallocratique visant les femmes qui désirent les femmes, donc « *Ce n'est pas tant l'homosexualité féminine qui fait peur, que ses conséquences sociales et politiques.* ». En effet, selon cette auteure, la « *virilisation des femmes* » pourrait remettre en question la définition des rôles masculins et féminins et ainsi déstabiliser l'ordre social patriarcal établi depuis des siècles.

Picquart (2005, p.38), quant à lui, cite une étude publiée en 2005¹⁰ dans laquelle deux chercheuses ont conclu que « *« Les femmes qui ont eu des rapports homosexuels (...) subissent plus souvent des agressions physiques ou sexuelles » que les autres.* ».

B.9.2 Composantes de l'homophobie et de la lesbophobie

Borillo (2001) a choisi de décrypter ce que sous-tend le terme « homophobie » en décrivant ses différentes composantes. Le bref résumé ci-dessous inclut la lesbophobie sous le terme générique d'homophobie.

Homophobie irrationnelle et homophobie cognitive

L'homophobie irrationnelle fait référence à la notion de phobie qui s'exprime par une attitude de peur, de dégoût et de répulsion. Elle est vécue individuellement et est liée à des conflits personnels.

L'homophobie cognitive consiste à refuser toute égalité sociale entre homosexuels et hétérosexuels tout en prônant la tolérance et la liberté de chacun à vivre selon ses choix. Les personnes manifestant de l'homophobie sous cette forme peuvent s'enorgueillir de tisser des amitiés avec des personnes homosexuelles tout en usant de façon traumatisante des blagues, des insultes, des caricatures et des clichés pour les désigner. Ainsi, l'apparence est celle de l'acceptation de l'homosexualité mais le fond dénote un rejet de toute forme de reconnaissance au droit à l'égalité avec les hétérosexuels.

¹⁰ Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (CNRS, Ined et Inserm)

Homophobie générale et homophobie spécifique

Daniel Borillo (2001, p.17) explique que selon le sociologue D. Welzer-Lang, l'homophobie générale « *n'est qu'une manifestation du sexisme, c'est-à-dire de la discrimination des personnes en raison de leur sexe (mâle/femelle) et plus particulièrement de leur genre (masculin/féminin)* » pouvant se définir comme « *la discrimination envers les personnes qui montrent, ou à qui l'on prête, certaines qualités (ou défauts) attribués à l'autre genre* ». Les sociétés très patriarcales surveillent ainsi le respect des normes de genre de leur population. D'après l'auteur, l'homophobie générale répond à la peur de l'autre en soi et joue donc plus un rôle de protection des normes de genre, des attributs traditionnels et perçus comme naturels dévolus à chaque sexe plutôt que d'attaque à l'orientation sexuelle elle-même.

L'homophobie spécifique, au contraire, vise précisément les personnes homosexuelles, hommes ou femmes. Borillo (2001) distingue la « gayphobie » et la « lesbophobie » puisque les femmes homosexuelles subissent contrairement aux hommes homosexuels une double discrimination liée à la fois au genre féminin et à l'orientation sexuelle. Daniel Borillo insiste sur le fait que, même si les lesbiennes ont historiquement moins été persécutées, elles ne bénéficient pas d'une plus grande tolérance. Au contraire, l'indifférence dont elles sont victimes est la manifestation de la misogynie de la société qui ne peut imaginer l'existence de relations amoureuses et sexuelles dont l'homme serait exclu. Par contre, une femme qui ne se plie pas aux idéaux sociaux qui lui sont dévolus (être mère, être l'épouse de) peut se sentir en danger voire être violentée par le jugement de la société. Elle sera alors probablement suspectée de ne pas aimer les hommes. Il n'est donc pas rare que la femme féministe soit assimilée à une lesbienne c'est-à-dire à une femme désignée comme telle car n'ayant encore pas eu la chance de rencontrer celui qui la fera changer de bord.

Homophobie, sexisme et hétérosexisme

Selon Watremez (1997, p.17), l'hétérosexisme « *tient pour acquis que tout le monde est hétérosexuel-le et que l'hétérosexualité est supérieure* ». L'orientation sexuelle ainsi divisée et hiérarchisée sert donc de base à l'oppression de la catégorie jugée inférieure, anormale voire pathologique : l'homosexualité.

Borillo (2001, p.22) définit le sexisme comme « *l'idéologie organisatrice des rapports entre sexes, au sein de laquelle le masculin se caractérise par son appartenance à l'univers extérieur et politique tandis que le féminin renvoie à l'intimité et à la domesticité* » et se caractérise par « *une constante objectivation de la femme* », fait que Borillo (2001) développe, en référence à Bourdieu, en expliquant d'une part, que l'homme perçoit la femme comme un objet destiné à le combler de multiples façons et d'autre part, que la femme a totalement intégré ce rôle. Le sexisme suppose en conséquence « *la subordination du féminin au masculin* » et « *la hiérarchisation des sexualités* ».

Selon Borillo (2001, p.22), l'hétérosexisme est « *la croyance en la hiérarchie des sexualités, plaçant l'hétérosexualité au rang supérieur* ». Les sexualités différentes sont alors perçues au mieux comme inférieures ou inachevées et au pire comme pathologiques ou nuisibles.

L'hétérosexisme différentialiste dont parle Borillo (2001, p.23) propose non pas de hiérarchiser les sexualités mais de leur attribuer une différence de traitement justement au nom de la reconnaissance de leur distinction. Il dénonce d'ailleurs vigoureusement toute homophobie ouverte et violente mais ne semble pas conscient de l'homophobie plus subtile dont il fait preuve en proposant justement un traitement différent au lieu d'inciter à la normalisation des personnes homosexuelles, par exemple en leur ouvrant la voie au mariage. Ce procédé est l'exacte réplique de la discrimination des noirs, des femmes aux Etats-Unis et des juifs en France, validé justement par l'existence de différences entre blancs/noirs et hommes/femmes.

Pour Borillo (2001), l'hétérosexisme et l'homophobie sont finalement aussi indissociables que le sont le sexisme et la misogynie car l'un ne peut exister sans l'autre.

B.9.3 Différentes constructions de la pensée homophobe

Borillo (2001) a tenté de présenter différents types d'homophobie en fonction des groupes sociaux concernés et des regards posés sur les relations entre personnes du même sexe.

L'homophobie clinique

Borillo (2001) explique comment l'homosexualité a pu être considérée comme une pathologie par la médecine dès le XIX^{ème} siècle. A l'instar de nombreux médecins qui classent et rangent les

homosexuels grâce à une description minutieuse de leurs défauts physiques, anatomiques et comportementaux, le Dr Bérillon¹¹ attribue, en 1909, l'inversion sexuelle à un défaut olfactif qu'il propose de soigner pour guérir de l'homosexualité. Par la suite, la psychanalyse s'intéresse à l'aspect psychique et propose, en ce qui concerne l'attraction pour les personnes du même sexe, de « *la placer dans les rangs de la maladie, la névrose, la perversion ou l'excentricité* » (Borillo, 2001, p.59). Cependant, le regard de ces spécialistes est plus indulgent pour les lesbiennes qu'ils perçoivent comme des femmes rejetant les hommes et refusant leur féminité.

En attribuant les causes de l'homosexualité d'abord à des défauts physiques et corporels puis à des troubles psychiques, la médecine et la psychanalyse ont répandu, au cours du XX^{ème} siècle, les idées que, d'une part, l'homosexualité est pathologique et que, d'autre part, il est souhaitable de soigner les individus invertis pour les normaliser.

Jusqu'en 1973, des traitements sont proposés pour tenter de guérir l'homosexualité (électrochocs, lobotomies, thérapies d'inversion...). En 1974, l'American Psychiatric Association retire l'homosexualité de la liste des troubles mentaux du DSM¹², manuel américain de référence pour tous les professionnels de la santé et des services sociaux afin de leur permettre de poser un diagnostic. En 1987, l'homosexualité dite « ego-dystonique », c'est-à-dire mal vécue par la personne concernée, disparaît elle aussi de la liste du DSM.

L'homophobie anthropologique

L'anthropologisme¹³ moderne, selon Borillo (2001, p.67), considère la division entre le masculin et le féminin essentielle et indispensable pour structurer l'ensemble des sociétés. De ce fait, elle prône l'acceptation de l'homosexualité pour autant que cette séparation obligatoire soit respectée. Pour défendre cette idée, l'anthropologie refuse notamment de reconnaître le droit au mariage pour les couples de même sexe.

¹¹ Le traitement psychologique de l'homosexualité basé sur la rééducation sensorielle, *Revue de l'Hypnotisme*, 23^{ème} année, 1909, p. 46 ; cité par Borillo, 2001, p. 59

¹² Diagnostic Statistical Manual

¹³ Théorie philosophique qui considère l'homme sous l'angle matérialiste et biologique, comme lié à la nature et indissociable d'elle (<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/anthropologisme/3896>).

L'homophobie libérale

Selon Borillo (2001), deux idées centrales fondent la pensée libérale concernant les individus homosexuels : celle qui consiste à considérer l'attirance pour les personnes de même sexe comme un choix délibéré au même titre qu'une croyance religieuse et celle qui revendique l'aspect intime et privé d'un tel choix. La première idée implique que tout être est libre du choix de sa sexualité, donc libre de pouvoir bénéficier de la reconnaissance sociale accordée à l'hétérosexualité en adoptant ce type de comportement. La seconde idée insiste sur l'existence et la tolérance des libertés individuelles dans la sphère privée, espace qui ne peut toutefois donner lieu à la revendication d'aucun droit. En conséquence, il serait inconcevable d'accorder l'égalité publique aux homosexuels qui sont tolérés uniquement à la condition qu'ils vivent cachés.

B.9.4 L'homophobie intériorisée

Les hétérosexuels n'ont pas le monopole de l'homophobie. En effet, les gays et les lesbiennes sont eux aussi victimes d'un type particulier de rejet des personnes homosexuelles : l'homophobie intériorisée. Falcoz (2008, p.31) définit ce concept comme étant « *une dévalorisation de soi et de sa relation à l'autre* ». Picquart (2005, p.52), quant à lui, le décrit de la manière suivante : « *Les homosexuels peuvent finir par être convaincus qu'ils n'ont pas le même droit au bonheur et à l'épanouissement que les autres. Ils intériorisent l'homophobie et se l'appliquent à eux-mêmes : ils sont homosexuels, mais ils se rejettent en tant que tels et s'infligent les discriminations et les violences que la société leur impose, (...) l'homosexuel se détruit lui-même.* ».

D'après Castañeda (1999, p.117), cette homophobie ne disparaît jamais totalement de la vie des gays et des lesbiennes puisque les normes de la société sont intégrées par chacun, il en est ainsi également de la norme hétérosexuelle. D'ailleurs, d'après l'enquête sur la lesbophobie de SOS homophobie (2008), il faudrait plus de trois années à une femme qui se découvre lesbienne pour se sentir en accord avec elle-même.

Causes de l'homophobie intériorisée

Borillo (2001) explique l'existence de l'homophobie intériorisée par le fait que la société valorise d'une part l'hétérosexualité et infériorise d'autre part l'homosexualité en manifestant plusieurs formes de violence à son égard.

Conséquences de l'homophobie intériorisée

L'homophobie intériorisée peut se manifester, par exemple, par une méfiance chez les personnes homosexuelles envers leurs propres désirs jugés alors négativement. Certains auront de la difficulté à exprimer leurs sentiments même s'ils vivent en couple alors que d'autres sous-estimeront l'importance de leur partenaire en réprimant tout ce qui sera lié à leur vie affective, sentimentale ou sexuelle. Borillo (2001) conclut que les réalités sociales desquelles personne n'a la capacité de s'extraire induisent chez beaucoup de personnes homosexuelles une lutte contre leurs attirances homosexuelles, des sentiments de culpabilité, de honte ou encore de dépression voire de problèmes psychologiques importants. Les violences de la société ne peuvent donc que déboucher sur la fragilisation du psychisme des gays et des lesbiennes plus particulièrement à l'adolescence, période à laquelle beaucoup d'entre eux connaissent la dépression et expriment leur détresse en recourant à des tentatives de suicide. À ce sujet, un projet suisse récent, blues-out¹⁴, s'est intéressé à la santé mentale des personnes homosexuelles et propose un site internet d'information à destination de cette population dans un but préventif afin de l'aider à trouver des réponses.

B.9.5 À quoi servent l'homophobie et la lesbophobie ?

Se rassurer sur sa « normalité »

Selon Castañeda (1999, p.116), les hétérosexuels tirent plusieurs bénéfices de leurs pensées homophobes. Ainsi, ces dernières leur permettent de se sentir légitimes et valorisés grâce à leur orientation sexuelle estimée normale, naturelle et supérieure à l'homosexualité. D'un autre côté, leur sexualité facilite le déni de leurs propres désirs ou attirances homosexuels (Borillo, 2001) jugés inconcevables, effrayants et inacceptables, en les projetant sur autrui. La minorité homosexuelle

¹⁴ Blues out : <http://www.blues-out.ch> (consulté le 8.1.2011)

devient donc par là même le bouc-émissaire idéal de la société hétérosexuelle bien-pensante. Enfin, l'homophobie tend à banaliser l'homosexualité par l'intermédiaire de caricatures et de clichés véhiculés par la société et a pour effet d'amoindrir, en ridiculisant et en humiliant les personnes homosexuelles, la peur induite par cette orientation sexuelle.

Préserver les différences de genres et les idéaux féminins et virils

Pour Borillo (cité par Tamagne, 2002, p.67), « L'homophobie devient ainsi la gardienne des frontières sexuelles (hétéro/homo) et celles du genre (masculin/féminin). ». L'auteur ajoute : « Les représentations homophobes tendent dès lors à fixer les limites de la « normalité » : la stigmatisation des comportements « déviants » implique la dénonciation d'une « confusion des genres », incarnée à des degrés différents par l'homosexuel « efféminé » et la lesbienne « masculine ». ».

B.9.6 Manifestations de la lesbophobie

En préambule à la suite de cet exposé théorique, il est important de préciser que nous n'avons trouvé aucune étude sur la lesbophobie menée en Suisse, nous avons utilisé comme références des études conduites récemment en France.

SOS homophobie (2008) a réalisé en 2003 une grande enquête sur la lesbophobie à l'aide de la diffusion de questionnaires « papier » dans toute la France et via internet. Le but de ce travail était de rendre la discrimination lesbophobe plus visible au plus grand nombre de personnes. 1793 réponses de personnes LGBT ont été récoltées et analysées. Les résultats montrent que 63 % des personnes interrogées « évoquent des faits lesbophobes ». En ce sens, ce phénomène n'est absolument pas marginal.

La lesbophobie se manifeste de différentes façons. Parfois, elle a pour but de tenter de remettre les femmes homosexuelles sur le chemin de la norme hétérosexuelle, comme le propose Richard Cohen avec sa fondation internationale pour la guérison des personnes homosexuelles¹⁵.

¹⁵ International healing foundation : <http://www.gaytostraight.org/homeo.aspx> (consulté le 8.1.2011)

En premier lieu, il semble intéressant de définir la notion de violence. Zeilinger (2002) a rédigé un article sur les lesbiennes face à la violence dans l'espace public. Elle propose de définir ce terme de la façon suivante (p.2) « *outil de pouvoir et contrôle* », et poursuit en précisant que les violences sont « *des comportements et des structures qui ont un impact négatif sur le bien-être/la santé spirituel, mental et physique des personnes.* ». Elle résume ainsi : « *Les violences faites aux lesbiennes incluent donc le harcèlement verbal et sexuel ainsi que le refus de les accepter, le rejet dans les espaces publics, dans le marché de travail...* » et « *La violence (...) consiste donc en des faits, comportements et/ou structures qui violent l'intégrité physique ou mentale d'une personne.* ». Ensuite, Zeilinger propose l'idée selon laquelle les violences faites aux lesbiennes s'inscrivent dans une prolongation des normes sociales dans le but de renforcer les inégalités de pouvoir. D'après cette hypothèse, la société semble loin de vouloir protéger une minorité, mais au contraire punir cette minorité pour son non-conformisme.

Nous pouvons maintenant entrer un peu plus dans les détails concernant les violences subies par les femmes homosexuelles.

Les violences verbales : moqueries, blagues, insultes, clichés, dévalorisations

Par violences verbales, il est entendu les insultes, les clichés et les stéréotypes tels que ceux représentant la lesbienne comme une femme peu séduisante, indépendante, ressemblant à une camionneuse et vivant dans un monde sans homme.

Dans son texte sur la violence faite à la femme lesbienne, Bertrand (1983, p.88) décrit clairement les différents types de brutalité subis par les femmes lesbiennes. Elle mentionne en premier lieu la « *Violence de la parole qui se veut blessante, écrasante, très souvent gratuite et sans fondement* ». Les mots peuvent en effet avoir le pouvoir immense de blesser, d'humilier, de toucher l'âme de la personne. Certaines paroles prononcées « pour rire » ont quelques fois un impact bien plus profond sur l'estime de soi et sont susceptibles d'atteindre de façon traumatique la personne homosexuelle qui les reçoit. Bertrand (1983, p.88) parle ensuite de la « *violence du regard : l'œil accusateur posé sur la « criminelle », l'œil religieux posé sur la « perverse », l'œil vicieux qui songe : « à quel point ce serait excitant de les regarder ensemble* ». ». Ces yeux appartiennent à des personnes bien-pensantes, des religieux, des individus voyant la personne lesbienne sous un angle sexuel pervers. Le regard ainsi posé est plus destiné à juger de façon malveillante ou à objectiver la femme homosexuelle qu'à lui apporter son soutien ou à lui manifester de la bienveillance. Bertrand (1983, p.88) dénonce ensuite

« la violence du sous-entendu, le mot caché, les allusions, les insinuations malveillantes plus ou moins directes », « la violence de la moquerie, de la blague grossière au cliché usé (...). Plus directe que le sous-entendu mais aussi plus violente. La moquerie que l'homophobe utilise rarement sans public ». Les attaques indirectes font autant de mal, peut-être plus, que celles franches et visibles, et ont le désavantage de pouvoir être niées lorsque la personne à son origine y est confrontée. Puis, viennent « la violence de l'évitement par les membres de la famille (...), les collègues de travail », « la violence de l'étiquette qui dit « anormalité » et « perversion » et qui relègue les femmes lesbiennes au rang de malades ou de maniaques sexuelles. », « la violence du préjugé qui, la plupart du temps, provient d'un manque d'information et de la peur de cette inconnue qu'est l'homosexualité », « la violence du silence que l'entourage garde, même quand ils sont au courant de l'orientation homosexuelle de l'une des leurs. Consigne tacite ou exigée du silence, seul visa d'entrée imposé à de nombreuses femmes lesbiennes au sein même de leur famille », « violence de la tolérance surtout par des êtres qui nous sont chers (...). Sentir dans son environnement qu'on nous « tolère » soit par ménagement, soit par condescendance, résonne en soi comme la « compassion » ». La violence subie par les femmes homosexuelles est donc diverse, souvent insaisissable, détournée, vicieuse mais non moins blessante et traumatisante à long terme.

Les violences symboliques : l'invisibilisation

Picquart (2005, p.28) explique le phénomène de l'invisibilisation en ces termes : « Cette occultation ancienne, ancrée dans notre inconscient collectif, n'a rien d'une démarche consciente : on ne parle pas des lesbiennes, parce qu'on n'y pense pas. ». Ce mécanisme n'a rien d'anodin, bien au contraire, « la question de la visibilité ou de l'invisibilité des violences est centrale pour les lesbiennes » (Falquet & Alarassace, 2006,) car non seulement l'invisibilisation dévalorise voire nie l'existence de la lesbienne et peut aussi engendrer un sentiment d'impunité chez les agresseurs. La femme homosexuelle se trouve alors rejetée de la société par son inexistence. Paradoxalement, elle alimente également cette réalité lorsqu'elle perçoit l'invisibilité comme une protection contre le rejet et plus largement contre les autres formes de violences dont elle pourrait être victime. La transparence des lesbiennes liée à l'accumulation de différents phénomènes présente un profond danger énoncé par Falquet & Alarassace (2006), considérant de manière égale la situation des femmes homosexuelles dans le monde : « Face au cercle vicieux de l'autocensure protectrice et de l'invisibilité qui fait disparaître et empêche la protection, il nous semble que la visibilité constitue une lutte capitale. Elle est souvent très dangereuse et peut entraîner la mort. ». Curieusement, l'enquête sur la lesbophobie de SOS homophobie (2008, p.40) a conclu en pointant l'émergence

d'une nouvelle tendance montrant que « *Le fait d'être en couple augmente le risque d'être victime de lesbophobie.* ». Être en couple pourrait donc rendre la lesbienne plus visible.

Zeilinger (2002), dans son article sur les violences subies par les femmes lesbiennes dans les espaces publics, explique que l'invisibilité est une tentative, pour les lesbiennes, de se sentir en sécurité. Cependant, cet état de fait renforce les stéréotypes et les inégalités, alors que la visibilité augmente le danger tout en représentant un potentiel d'émancipation et de changements social/politique. Il y a là un paradoxe difficile à dépasser.

Les violences physiques : agressions, viols

Le viol peut être de nature punitive en ayant pour finalité de « *corriger* » la lesbienne pour sa sexualité qui exclut les hommes (Picquart, 2005).

Zeilinger (2002) explique que les femmes lesbiennes ont plus de risques de se faire agresser dans les lieux publics que les femmes hétérosexuelles généralement plus menacées dans la sphère privée. Ces agressions sont majoritairement préméditées car se situant aux alentours des lieux LGBT.

B.9.7 Conséquences de la lesbophobie

Conséquences de la lesbophobie sociale et intériorisée

Selon la Coordination lesbienne en France (2003), la lesbophobie a trois conséquences principales sur les lesbiennes : l'autocensure, l'isolement et le mal de vivre.

Castañeda (1999) explique que les agressions quotidiennes dont sont victimes les lesbiennes les affectent et induisent un sentiment de colère réprimé ou déplacé. Dans le premier cas, la colère peut se transformer sur le long terme en dépression et dans le second, en comportements autodestructeurs. Certaines personnes expriment aussi leur colère de façon inadéquate en adoptant des attitudes irritables, impatientes ou intolérantes.

L'image de soi des lesbiennes peut être également fortement dévalorisée par le sentiment d'être désavantagées ou limitées dans leur évolution personnelle, sociale ou professionnelle. Les femmes

homosexuelles éprouveront aussi plus facilement un sentiment de honte lié à leur orientation sexuelle et seront probablement d'une part, plus susceptibles dans leurs relations et d'autre part, plus fragilisées par certains comportements lesbophobes.

Suicides

Picquart (2005, p.40) cite une enquête sur les violences envers les femmes dans laquelle il est mentionné que « *La fréquence des tentatives de suicide est beaucoup plus importante pour les femmes ayant eu des rapports homosexuels.* » et « *Un quart d'entre elles ont tenté de se suicider au cours de leur vie, au lieu de 6% des femmes attirées uniquement par des hommes.* ».

B.9.8 Comment les femmes lesbiennes tentent d'anticiper les actes lesbophobes

Zeilinger (2002) mentionne plusieurs stratégies mises en place par les femmes lesbiennes pour tenter d'éviter d'être victimes d'actes ou de propos lesbophobes. Elles peuvent ainsi contrôler et adapter leur apparence de manière à ne pas révéler leur orientation sexuelle. Par exemple, elles renonceront aux symboles visibles de l'arc-en-ciel, de la coupe de cheveux, des vêtements et/ou des comportements non-verbaux, non consensuels et trop masculins. De plus, certaines éviteront les gestes de tendresse avec leur compagne en public. D'autres ne se dévoileront qu'après avoir sondé leur entourage sur la question de l'homosexualité.

B.9.9 En résumé

Ce chapitre sur l'homophobie et plus particulièrement sur la lesbophobie ne présente qu'un bref aperçu de la complexité de cette problématique. En effet, cette dernière renvoie à la fois à l'intimité de chaque personne et à la diversité des positions culturelles au sujet de l'homosexualité. Nous pouvons retenir que le contexte occidental de notre recherche, que la spécificité de la lesbophobie incluant sexisme et discrimination de genre, que les formes surnoises employées pour agresser les lesbiennes ainsi que leurs conséquences sur la tendance à l'isolement et à l'invisibilisation de celles-ci entravent sérieusement le bien être des lesbiennes.

B.10 LES LESBIENNES AU TRAVAIL

Qu'en est-il des lesbiennes dans le monde du travail ? Comment vivent-elles leur différence sur leur lieu professionnel et à quoi sont-elles confrontées quotidiennement ou occasionnellement ?

B.10.1 Généralités

En introduction de ce chapitre, il paraît utile d'évoquer l'existence, grâce aux associations LGBT suisses, de la charte suisse de la diversité en entreprise¹⁶ (annexe chapitre G.3). Ces règles d'usage, que chaque petite ou moyenne entreprise peut signer, l'engagent à suivre les valeurs prescrites et à lutter contre toute discrimination en son sein. L'orientation sexuelle est, par exemple, une des caractéristiques individuelles ne devant pas faire l'objet de discrimination. Cette charte, de par son titre « *Parce que la diversité de nos employé-e-s est une valeur* », défend donc l'hétérogénéité des collaborateurs en entreprise.

La thématique de l'homosexualité dans la sphère professionnelle suscite parfois un intérêt dans la presse, laquelle expose les différentes problématiques liées à l'homophobie en entreprise. Ainsi, sur le site internet Cadreemploi.fr créé en 1990 et regroupant une cinquantaine de cabinets de recrutement pour proposer leurs offres d'emploi et pour transmettre des informations sur l'emploi cadre issues de grands journaux français, Réto (2009) et Kroll (2009) ont respectivement intitulé leurs articles « *L'entreprise, pas très « gay-friendly »* »¹⁷ et « *Votre entreprise est-elle gay-friendly ?* »¹⁸. Ces deux journalistes mettent en avant plusieurs problèmes rencontrés par les personnes homosexuelles au sein de leur entreprise. Ils mentionnent notamment un sondage réalisé en 2006 par l'Autre Cercle¹⁹ (fédération française regroupant des associations régionales homosexuelles) révélant que 42 % des répondants taisent leur orientation sexuelle sur leur lieu de travail. Ils évoquent aussi les actes homophobes les plus courants subis par les personnes homosexuelles dans le cadre professionnel pour conclure que le coming-out demeure difficile et minoritaire. Un autre article

¹⁶ Carte Suisse de la diversité en entreprise : <http://www.charte-diversite.ch/the-charter/> (consulté le 12.1.2011)

¹⁷ Cadre Emploi : <http://www.cadreemploi.fr/edito/actu-et-conseils/dossiers-thematiques/zooms-thematiques/les-cadres-veulent-bouger/d/1/lentreprise-pas-tres-gay-friendly-3.html> (consulté le 8.1.2011)

¹⁸ Cadre emploi : <http://www.cadreemploi.fr/edito/espace-diversite/lutte-contre-les-discriminations/d/1/votre-entreprise-est-elle-gay-friendly.html> (consulté le 8.1.2011)

¹⁹ L'autre Cercle : <http://www.autrecercle.org> (consulté le 8.1.2011)

suisse titré « *Homosexuel sur le lieu de travail, c'est la galère* » est paru le 1^{er} avril 2009 dans le journal gratuit « 20 minutes ». Ce dernier restitue une des conclusions établie dans un rapport présenté à Bruxelles par Morten Kjaerum, directeur de l'agence des droits fondamentaux de l'union européenne, en ces termes : « *Les européens ne font pas assez pour combattre l'homophobie « largement répandue » et sous-estimée en raison de la peur des victimes de porter plainte.* », étude également mentionnée par le site Internet LePoint.fr²⁰.

Osteen (2003), dans sa brève revue de littérature sur l'homophobie, l'hétérosexisme et le travail social, s'est également étonné de ne trouver que très peu d'articles sur le sujet de l'homophobie dans les journaux en anglais sur le travail social.

Duchene (2007, p.2) affirme que « *Les difficultés rencontrées par les homosexuel-le-s dans la société, et plus particulièrement dans le monde du travail, restent en général mal connues des autres travailleurs, des représentants des travailleurs et des employeurs.* ». Pourtant, d'après cette auteure, ces derniers semblent directement impliqués puisqu'elle écrit « *Dans le monde du travail, les discriminations à l'encontre des homosexuel-le-s émanent des collègues ou/et des employeurs.* ».

Dans son enquête sur la lesbophobie, SOS homophobie (2008) a constaté que 24 % des lesbiennes interrogées ont révélé avoir été victimes de lesbophobie au travail indépendamment de leur profession. Plus étonnant encore, 44 % d'entre elles déclarent avoir été discriminées au sein de leur famille ce qui induit qu'elles n'ont « *pas de bulle protectrice où se retrancher* » (enquête sur la lesbophobie, SOS homophobie, 2008, p.8). Par ailleurs, il semble que le fait d'être en couple n'augmente pas le risque d'être confronté à de la lesbophobie au travail contrairement à la rue et à d'autres lieux de la vie quotidienne.

Concernant l'âge des participantes, cette étude a résumé (p.169) que « *Les femmes de plus de 34 ans ont plus de risques que celles ayant entre 25 et 34 ans de déclarer de la lesbophobie dans le travail.* ». Ce résultat pourrait être expliqué par le fait que la maturité et le processus d'acceptation de soi facilitent le coming out et la visibilité. Par ailleurs, (p.169) « *Les employées sont les plus exposées.* » si l'on considère les différentes fonctions hiérarchiques pouvant être occupées et les relations de pouvoir associées.

²⁰ LePoint.fr : la discrimination homophobe « largement répandue » en Europe : <http://www.lepoint.fr/actualites-monde/la-discrimination-homophobe-largement-repandue-en-europe/924/0/330704> (consulté le 16.4.2011)

B.10.2 Homosexualité et recrutement

Lunghi (2007), lors de l'étude qualitative menée grâce à des entretiens de 20 cadres gays et lesbiens, a constaté que, lors de l'entretien d'embauche, aucune des femmes interviewées n'a eu le sentiment d'être discriminées à cause de son orientation sexuelle. En revanche, elles ont eu l'intuition d'avoir été pénalisées par le simple fait d'être une femme. En effet, si l'homosexualité d'une femme ne peut être suspectée lors du premier entretien, cette dernière sera alors reçue comme les femmes hétérosexuelles. Par contre, à propos des cabinets de recrutement, un autre participant à l'étude pense que (p.8) « *Si l'homosexualité est visible, ils écartent la plupart du temps encore les candidat-e-s, avec l'argument incontournable et classique de la volonté du client !* » car toute entreprise cherche essentiellement à formater ses collaborateurs et collaboratrices.

Pour l'entretien d'embauche, Lunghi (2007) met aussi en évidence l'importance particulière que revêt le choix des vêtements pour une femme lesbienne. Le style adopté devra être en adéquation avec celui de l'entreprise et du poste convoités tout en étant également relativement classique afin de ne laisser aucun soupçon à l'interlocuteur sur l'orientation homosexuelle de la postulante. Une tenue vestimentaire masculine ou une coupe de cheveux particulière pourraient conduire le recruteur à suspecter l'homosexualité de la concourante.

Falcoz (2008) a questionné les participants (gays et lesbiennes) à propos de leur carrière professionnelle et plus précisément par rapport à certains moments, peut-être plus décisifs, comme celui lié au « *risque* » de devoir répondre à des questions indiscrettes. À ce sujet, il leur a ouvertement demandé (p.8-9) « *Vous est-il arrivé, dans votre entreprise actuelle, que l'on vous pose des questions que vous avez considérées comme relevant de votre orientation sexuelle ?* », 12,7 % ont répondu au moins une fois « *lors d'un entretien, de tests, d'embauche* ».

Après l'obtention d'un poste, la situation peut devenir complexe à l'intérieur de l'entreprise.

B.10.3 Homosexualité connue ou non sur le lieu du travail

Dans un article intitulé « *Lesbiennes au travail* », l'organisation suisse des lesbiennes²¹ (LOS) mentionne une étude réalisée en 2007 par la fédération nationale française de l'Autre Cercle posant

²¹ LOS : <http://los.ch/artikel/artikel.php?ID=1252&rubrik=122&archiv=1> (consulté le 8.1.2011)

la question : « *Homosexuelle en 2008, faut-il se taire pour ne pas subir ?* ». Un des résultats retenus par la LOS est que « *Deux tiers des répondantes ne sont pas visibles sur leur lieu de travail* ».

Dans son enquête sur la lesbophobie, SOS homophobie (2008) s'est intéressée à la visibilité des femmes lesbiennes sur leurs lieux de travail. Parmi les participantes victimes de lesbophobie au travail, 38 % ont précisé que leur orientation sexuelle était connue, 47 % qu'elle était soupçonnée et 15 % qu'elle n'était ni connue, ni soupçonnée. De plus, des relations directes ont été établies entre insultes subies/connaissance de l'homosexualité et entre rumeurs, moqueries/soupçon de l'homosexualité. En outre, la probabilité d'être victime de lesbophobie au travail augmente si l'homosexualité est soupçonnée. Le fait d'avoir des collègues suspicieux est sans doute inconfortable au point d'inciter la personne homosexuelle à révéler son orientation sexuelle.

Vogay a réalisé, en 1999, une enquête sur les discriminations envers les gays et lesbiennes en Suisse Romande. Dans le cadre de cette étude, 10'000 questionnaires ont été diffusés aux associations homosexuelles de Suisse Romande, dans les lieux fréquentés par les personnes homosexuelles, sur un site Internet, dans les rues de Lausanne et à la Gay Pride de Fribourg. Résultat, 757 questionnaires ont été récoltés. En comptabilisant toutes les réponses obtenues, Vogay a trouvé que 35,4% des femmes interrogées présumant ne pas être visibles sur leur lieu de travail, 13,4% affirment ne faire aucun secret de leur homosexualité sur leur lieu de travail et 25,4% révèlent une visibilité bonne ou complète. Par contre, les chercheurs ont constaté que (p.78) « *plus les personnes homosexuelles sont visibles, plus elles se sentiraient discriminées au travail.* » même si (p.78) « *l'homosexualité de l'individu et l'existence de son couple homosexuel ne sont connus des collègues de travail que dans la moitié des cas.* ». D'autres données des répondants gays et lesbiens sont aussi intéressantes. L'enquête montre que les personnes vivant en couple homosexuel ont une meilleure visibilité au travail que les personnes qui vivent seules et que celles titulaires d'un CFC sont plus visibles dans leur entreprise (20,3 %) que celles au bénéfice d'un diplôme universitaire (14,4 %) ou d'une école professionnelle (11,8 %). Enfin, parmi les personnes interviewées dont le revenu est supérieur à CHF 75'000.- par année, une grande proportion (41,5 %) est complètement invisible dans leur environnement professionnel.

Dans le même ordre d'idée, Falcoz (2008, p.18) a démontré que « *Moins une personne dévoile au travail son homosexualité, moins elle risque d'être discriminée au nom de son orientation sexuelle.* ». Cette révélation dépendrait de plusieurs facteurs extraprofessionnels d'une part et inhérents à l'entreprise d'autre part. Parmi ces derniers, il est possible de mentionner (p.19-20) : « *La direction est vue comme favorisant la lutte contre l'homophobie, (...) plus la personne déclare avoir fait son coming*

out auprès de ses ami(e)s, parents, reste de la famille, plus elle le fera au travail, les L&G qui fréquentent souvent des lieux identitaires se dévoilent plus facilement au travail, (...) les cadres ont tendance à moins se dévoiler que les non-cadres, (...) le degré d'acceptation de soi et le type de construction identitaire de la personne lesbienne (...) influencent le dévoilement au travail, ainsi, plus une personne a mis du temps à se sentir différente des autres, à se considérer en tant qu'homosexuel(le) et à être en accord avec elle-même, moins elle se dévoilera facilement dans son entreprise ; (...) l'existence d'une politique antidiscrimination mentionnant l'orientation sexuelle et la garantie d'égalité entre couple marié et pacsé. ». Les résultats obtenus ont montré que 82,4 % des personnes interrogées (gays et lesbiennes) ont caché ou masqué leur homosexualité au travail au moins une fois et que 33,1 % des participants n'ont jamais parlé ouvertement de leur homosexualité dans leur entreprise actuelle. Falcoz (2008, p.81) remarque ainsi que « Le dévoilement se fait presque toujours aux collègues, dans un peu moins de la moitié des cas aux supérieurs hiérarchiques directs et nettement moins aux autres acteurs de l'entreprise. ». Puis, 28,1 % des personnes, qui ont révélé leur orientation sexuelle sur leur lieu de travail des personnes, ont constaté au moins une fois une détérioration de leurs relations professionnelles.

Les stratégies pour cacher ou ne pas dévoiler son homosexualité dans le contexte professionnel sont multiples. Parmi les personnes interrogées (gays et lesbiennes) par Falcoz (2008), 21,3 % se sont inventés un partenaire du sexe opposé au moins une fois, 21,8 % se sont faits passer pour des célibataires endurcis au moins une fois, 33,4 % ont « joué » à l'hétérosexuel-le au moins une fois, 79,5 % ont utilisé des mots neutres au moins une fois pour parler de leur vie privée et 66,3 % ont au moins une fois éludé les questions personnelles. On peut imaginer que ces mécanismes ont été mis en place pour cacher leur différence en se créant une identité hétérosexuelle fictive dans le but d'échapper à toute forme de discrimination.

Griffith & Hebl (2002) ont mené une étude aux Etats-Unis ayant pour but d'examiner le processus du coming out au travail. 159 lesbiennes ont participé à cette recherche. Les hypothèses de départ et les résultats obtenus ont suscité notre intérêt dans le sens où les hypothèses n'ont pas toutes été validées par ces derniers.

Hypothèse 1 : plus une organisation est perçue comme soutenante envers les employés LGBT (H1a) et plus elle a des structures soutenantes (H1b), plus les travailleurs LGBT vont révéler leur orientation sexuelle au travail ;

Hypothèse 2 : les travailleurs LGBT qui ont révélé leur orientation sexuelle à une majorité de collègues vont rapporter une meilleure satisfaction au travail et une diminution de leur anxiété au travail ;

Hypothèse 3 : plus une organisation est perçue comme soutenante envers les employés LGBT, plus la satisfaction au travail des employés LGBT sera élevée (H3a) et plus basse sera leur anxiété au travail (H3b) ;

Hypothèse 4 : plus des structures soutenantes pour les personnes LGBT sont présentes dans une organisation, plus élevée sera la satisfaction des travailleurs LGBT et plus basse sera leur anxiété au travail ;

Hypothèse 5 : les différences individuelles vont influencer à quel point les travailleurs LGBT révèlent leur orientation sexuelle aux autres sur leur lieu de travail ;

Hypothèse 5a : les individus avec une identité LGBT centrale auront plus de probabilité de révéler leur orientation sexuelle aux autres sur leur lieu de travail ;

Hypothèse 5b : les personnes LGBT qui acceptent mieux leur orientation sexuelle auront plus de probabilité de révéler leur identité à leurs collègues ;

Hypothèse 5c : la révélation à un grand nombre des membres de sa famille et de ses amis prédit une augmentation des révélations de soi au travail ;

Hypothèse 6 : la relation entre la révélation et la satisfaction au travail, et la révélation et l'anxiété au travail sera dépendante de la réaction des collègues à cette révélation.

En résumé, les chercheurs concluent que les personnes LGBT qui reçoivent des réactions favorables après leur coming out se sentent plus heureuses et moins stressées au travail. De plus, il semble que les travailleurs LGBT employés dans une organisation qui a signé des règlements non discriminatoires, qui se montre soutenante envers les activités LGBT et qui offre différents cours incluant plus spécifiquement les problématiques LGBT, sont plus susceptibles de faire leur coming out, subissent moins de discriminations au travail, ont plus de réactions favorables auprès de leurs collègues et bénéficient d'un traitement équitable de la hiérarchie.

Dans son étude menée auprès de 19 étudiantes en travail social lesbiennes et bisexuelles, Hylton (2005) rapporte les propos de participantes ayant vécu une certaine solitude et un isolement au cours de leur formation. Elles regrettent de ne pas avoir connu d'autres femmes lesbiennes notamment parce qu'elles se réfugiaient dans l'invisibilité à cause d'un manque de cours et de discussions entre étudiants et avec les enseignants.

B.10.4 Relations avec les collègues

Swank & Raiz (2007) se sont interrogés sur la perception de l'homosexualité par les étudiants en travail social de 12 collèges américains. Ils se réfèrent notamment à des études ayant montré que les travailleurs sociaux employés dans des écoles et des centres de santé mentale sont moins homophobes quand ils connaissent des personnes LGBT. Dans le même ordre d'idées, d'autres recherches ont constaté que l'homophobie est moindre quand une personne côtoie des collègues LGBT plutôt que des responsables ou des clients LGBT. Les résultats de leur étude ont démontré que l'homophobie n'est pas dominante parmi les étudiants en travail social mais que ces derniers ne bénéficient pas non plus d'un bien être absolu.

Lunghi (2007) insiste sur l'importance des relations entretenues par les participantes cadres avec l'équipe de travail, ces dernières faisant aussi l'objet d'évaluations basées sur des critères non objectifs. Ces rapports ne sont pas toujours aisés au grand regret de certaines car il est (p.10) « *en effet, impossible de mettre sur le fond de son écran la photo de son « amie » (...), difficile de parler des week-ends passés en amoureux, quand l'amoureux est de même sexe, difficile de ne pas parler « enfants » dans un monde où les femmes, et maintenant les jeunes pères, les évoquent souvent...* ». En conséquence, les femmes homosexuelles semblent se sentir peu solidaires de leurs collègues hétérosexuelles surtout si ces dernières sont mères. Dans ce contexte, les collaboratrices lesbiennes sont donc souvent exclues des conversations même si certaines professionnelles évoquent dans leurs discussions leurs nièces ou neveux. Le même constat est invoqué lorsqu'il s'agit de mentionner des faits impliquant la conjointe. Cette mise à l'écart et ce « *vide affectif* » peuvent être difficiles à vivre par la femme lesbienne puisque (p.11) « *L'entreprise est aussi un lieu où se tissent des liens, des amitiés fortes, où les problèmes professionnels peuvent être mieux compris que par une personne extérieure à l'entreprise.* ».

Falcoz (2008, p.20) cite le témoignage d'une femme homosexuelle non-cadre : « *J'ai donc renoncé, pour l'instant, à faire mon coming out au sein de cette entreprise, par crainte d'être rejetée par mes collègues, d'autant plus que la position de la direction n'est pas du tout claire concernant les L&G.* ». L'auteur a par ailleurs conclu que l'homophobie explicite (banalisée ou insultes) comme l'homophobie implicite (larvée, rejets, non-dits, sous-entendus, indifférence...) sont majoritairement initiées par les collègues. Falcoz (2008) souligne aussi qu'une personne homosexuelle n'ayant encore pas fait son coming-out dans son entreprise et témoin d'homophobie envers un autre employé aura tendance à continuer de se cacher.

Lors de son rapport sur les discriminations envers les gays et lesbiennes en Suisse Romande, Vogay (1999) a observé que, pour les lesbiennes, le couple homosexuel était inconnu de leurs collègues de travail ou d'étude pour 47,6 % d'entre elles et connu de leurs collègues de travail ou d'étude pour 50,7 % d'entre elles. Parmi ces dernières, leur relation amoureuse était acceptée à 78,6 % et rejetée à hauteur de 6,2 %. A propos des sorties et des soirées d'entreprise, 30,8 % des femmes lesbiennes concernées déclarent que leur partenaire a été invitée, avec une nette majorité (40,8 %) de femmes de plus de 41 ans.

Messinger (2004) a mené une étude qualitative sur les expériences vécues par 30 étudiants en travail social LGBT sur leurs lieux de stage. La recherche rapporte certains témoignages dénonçant des blagues homophobes tenus par des membres de l'équipe de travail, un manque de connaissances, d'éducation et de compréhension des problématiques LGBT des collègues de travail et une absence de discussion avec les responsables de stage, les professeurs et les autres étudiants des problématiques LGBT de peur que leur orientations sexuelle soit découverte. Certains participants ont mentionné des conflits avec le responsable de stage en lien avec l'orientation sexuelle, des stagiaires ont ressenti de l'anxiété et un manque de sécurité sur leurs lieux de formation par rapport à leur orientation sexuelle alors que d'autres ont insisté sur l'importance de connaître des responsables de stage ou des collègues LGBT ou « gay-friendly », personnes pouvant être à même de les soutenir.

B.10.5 Promotion dans l'entreprise pour les femmes lesbiennes

Lunghi (2007) évoque cet élément en citant une des participantes cadre de l'étude révélant que la hiérarchie semble avoir été favorable à sa promotion en connaissance de son homosexualité car ses supérieurs savaient d'une part, qu'elle n'aurait probablement pas d'enfant et d'autre part, qu'elle se comporterait comme ses homologues masculins en se rendant la plus disponible possible.

Contrairement au témoignage ci-dessus, Falcoz (2008) constate que, parmi les personnes interrogées (gays et lesbiennes), les cadres dévoilent moins leur homosexualité que les non-cadres, essentiellement pour des questions liées aux enjeux situés autour du désir de faire carrière. Ce constat a déjà été fait par Vogay (1999) dans son rapport sur les discriminations envers les gays et lesbiennes en Suisse Romande : la moitié des personnes affirmant avoir été désavantagée pour une promotion a plus de 41 ans au moment des faits, un salaire annuel compris entre CHF 51'000 et CHF

75'000, une position évolutive au sein de l'entreprise et un meilleur degré de visibilité que les répondants n'ayant pas mentionné ce type de discrimination.

B.10.6 Les acteurs de la lesbophobie

L'enquête sur la lesbophobie menée par SOS homophobie (2008) s'est intéressée aux personnes impliquées dans ces actes de discrimination au travail et à leurs manifestations. Sur les 24 % des actes lesbophobes discriminatoires comptabilisés par l'ensemble des personnes lesbiennes interrogées, 15 % provenait de collègues, 6,8 % de supérieurs hiérarchiques, 2,4 % de la direction, 2 % du personnel encadré et 1 % des clients ou usagers. Il ressort de ces chiffres que (p. 182) « *Les employées ont plus de risque que les cadres d'évoquer de la lesbophobie au travail.* » et que « *Les collègues sont les plus fréquemment cités avec 62% des femmes déclarant de la lesbophobie dans le milieu professionnel.* ». Ce constat pourrait certainement être mis en lien avec les relations de pouvoir (chapitre B.4.2) qui existent également entre collaborateurs et qui semblent moins fréquentes dans les relations avec les supérieurs probablement en raison de contacts peu fréquents.

Dans son rapport sur les discriminations envers les gays et lesbiennes en Suisse Romande, Vogay (1999) a constaté que 7,8 % des personnes concernées (1/2 de lesbiennes) affirment avoir été persécutés, discriminés ou rejetés en raison de leur orientation sexuelle par un supérieur tandis que 17,1 % des lesbiennes mentionnent avoir été persécutées, discriminées ou rejetées par des collègues de travail, ces dernières ayant un bon degré de visibilité et étant plus discriminées lorsqu'elles avancent en âge.

B.10.7 Formes de discrimination

Duchene (2007) propose une liste non exhaustive des discriminations pouvant être subies par les personnes homosexuelles sur leurs lieux de travail. Elle cite entre autres (p.2) « *des « blagues » douteuses, moqueries, mauvaises plaisanteries ; des insultes ou violence verbale ; du harcèlement ; des menaces ; un refus d'embauche ou d'avancement ; un déni de droits et d'avantages extralégaux octroyés aux couples hétérosexuels ; un licenciement lorsque l'homosexualité est apprise par l'employeur ; une mauvaise évaluation ; un comportement d'évitement (exclusion des cercles de sociabilité, ...) ; une exclusion des structures d'autorité et de pouvoir ; des dégâts à la propriété ; ...* ».

L'enquête sur la lesbophobie de SOS homophobie (2008) a rapporté des données précises sur les différentes formes de discriminations vécues par les femmes homosexuelles sur leurs lieux de travail. Les manifestations se décomposaient de la manière suivante : 14 % de rumeurs, 13 % de moqueries, 6 % de mise à l'écart, 6 % d'insultes, 3 % de refus de promotion et 2 % de mise au placard. Enfin, les chercheurs ont conclu que les femmes victimes de lesbophobie au travail sont plus exposées aux insultes et à la mutation forcée si leur homosexualité est connue tandis que si celle-ci est soupçonnée, elles s'exposent plus aux moqueries et aux rumeurs. Ainsi, la rumeur est l'expression lesbophobe la plus répandue au travail (56 % des femmes homosexuelles ayant été victimes de lesbophobie au travail) suivie par les moqueries (54 % des mêmes participantes) et les insultes pour 23 % des femmes concernées par la lesbophobie au travail. Les violences psychologiques sont donc les manifestations lesbophobes les plus évoquées même s'il ne faut pas oublier, bien que plus rares (moins de 1 % des femmes homosexuelles interrogées), les violences physiques, quatre d'entre elles ayant mentionné un viol sur leur lieu de travail. Certaines femmes homosexuelles relèvent également parfois la non application des droits relatifs au PACS sur leurs lieux de travail. En résumé, dans toutes les étapes de la vie professionnelle, il peut exister des manifestations lesbophobes.

Lunghi (2007) a rapporté que toutes les femmes lesbiennes employées à des postes de cadre et interrogées pour son étude ont indiqué qu'elles n'avaient pas eu le sentiment d'être discriminées de façon directe mais de manière indirecte. En effet, ce sont généralement de proches collègues qui les informaient de l'existence de ces discriminations. Par ailleurs, elles ont aussi l'impression que le fait d'être homosexuelles leur permettrait d'être davantage sollicitées que leurs collègues hétérosexuelles en termes d'évolution professionnelle grâce à leur grande disponibilité.

Falcoz (2008) a trouvé que 39,1 % des personnes consultées (gays et lesbiennes) ont au moins une fois ressenti une homophobie indirecte, implicite ou larvée au travail et plus de 20 % ont affirmé avoir été victimes d'actes ou de propos homophobes (blagues, insultes) dans leur entreprise actuelle.

Dans son rapport sur les discriminations envers les gays et lesbiennes en Suisse Romande Vogay (1999) a mentionné que 8,6 % des personnes interrogées (1/3 de lesbiennes) assurent avoir été licenciés en raison de leur homosexualité et 9,8 % (1/2 de lesbiennes) affirment avoir été poussés à démissionner en raison de leur orientation sexuelle.

B.10.8 Conséquences de la lesbophobie sur le lieu de travail

La lesbophobie vécue sur le lieu de travail ne reste pas sans effet. Falcoz (2008) cite, dans l'ordre décroissant, les conséquences portées aux personnes victimes : prudence dans l'évocation de la vie privée, colère, angoisse, stress, volonté d'intervenir pour aider une personne victime d'homophobie, indifférence, démotivation au travail et perte de confiance en soi.

Vogay (1999) constate que très peu de personnes victimes de harcèlement en raison de leur homosexualité portent plainte, probablement par peur de devoir faire un coming out ultérieur non désiré.

B.10.9 Importance de l'engagement de l'entreprise pour la lutte contre l'homophobie

Falcoz (2008, p.20) décrit l'importance du rôle joué par l'entreprise pour la lutte contre l'homophobie : *« La façon dont la direction générale (DG) est perçue vis-à-vis de la lutte contre l'homophobie est déterminante : plus la direction la facilite, plus la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel affectif sont forts. Comme on pouvait s'y attendre, si l'homophobie et la discrimination perçues en raison de l'orientation sexuelle sont peu élevées, la satisfaction et l'engagement sont plus importants. »*.

Kroll (2009)²², quant à lui, relève dans son article *« Votre entreprise est-elle gay-friendly? »* que l'homosexualité semble mieux acceptée dans certains secteurs tels que la mode, le luxe et la communication que dans des entreprises de BTP ou appartenant à la branche tertiaire. Il mentionne ensuite l'importance pour la population homosexuelle, de travailler dans une entreprise qui intègre ouvertement à sa philosophie la non discrimination de l'orientation sexuelle. IBM fait figure de leader dans le domaine mais certaines autres entreprises comme Air France suivent la même démarche.

²² Cadre Emploi : <http://www.cadremploi.fr/edito/espace-diversite/lutte-contre-les-discriminations/d/1/votre-entreprise-est-elle-gay-friendly.html> (consulté le 8.1.2011)

B.10.10 Différences entre employeur privé et public

Falcoz (2008) a constaté que, parmi les participant-e-s (gays et lesbiennes), une proportion plus importante d'entre eux a affirmé avoir été victime d'actes homophobes et discriminatoires lorsqu'ils étaient employés dans le secteur public. Le secteur privé serait-il moins homophobe ?

B.10.11 Organismes d'aide à la lutte contre l'homophobie

En France, il existe la Halde (Haute Autorité de Lutte contre les Discrimination et pour l'Égalité). Cette institution a pour mission de lutter contre les discriminations prohibées par la loi et de promouvoir une réelle égalité des chances. Elle intervient aussi en ce qui concerne l'orientation sexuelle. La fédération nationale de l'Autre Cercle a également pour objectif de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle.

Il nous a semblé intéressant de mentionner l'existence du collectif français Homoboulot²³ composé d'associations régies par la loi de 1901 implantées par exemple dans une entreprise ou une administration et ayant pour slogan « *Hétéros, homos, tous égaux au boulot !* » et comme objectifs de « *Lutter contre les LGBTphobies, violences, harcèlements ou discriminations basés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre et l'homophobie intériorisée (honte de soi, autocensure); obtenir l'égalité des droits totale (dans les conventions collectives, statuts, règlements, et droit du travail) indispensable pour atteindre l'égalité réelle.* ».

Au Canada, un site Internet nommé « *Placard et travail, dire ou taire son homosexualité en milieu de travail*²⁴ » vise à sensibiliser les jeunes à l'homophobie dans le monde du travail.

En Suisse, l'association professionnelle LGBT PinkRail qui travaille dans le domaine des transports publics et la commission gay et lesbienne de l'Union Syndicale Suisse s'occupent des discriminations des personnes LGBT dans la sphère professionnelle. Une de leurs réussites est l'inscription dans la CCT²⁵ des CFF²⁶ de la non-discrimination liée à l'orientation sexuelle.

²³ Homoboulot : <http://www.homoboulot.org> (consulté le 27.12.2010)

²⁴ Placard et travail : <http://www.ccdmd.qc.ca/ri/homophobie> (consulté le 27.12.2010)

²⁵ CCT : Convention Collective de Travail

²⁶ CFF : Chemins de Fer Fédéraux

B.10.12 Dans le travail social

Nous allons maintenant nous intéresser plus spécifiquement aux lesbiennes dans le monde du travail social. Bien qu'il existe peu de données relatives à ce domaine, nous avons pu relever quelques éléments intéressants pour notre étude. Mais d'abord, intéressons-nous à quelques éléments historiques.

Un peu d'histoire

Le monde du travail social a connu certaines femmes homosexuelles ou bisexuelles devenues célèbres grâce à leurs actions. Hylton (2005) tente d'expliquer pourquoi l'orientation sexuelle de ces travailleuses sociales connues et reconnues est encore passée sous silence. En premier lieu, l'auteur suggère que, en tant qu'agent de la culture dominante, les professions d'aide, comme celle du travail social, ont contribué historiquement à l'invisibilisation et la marginalisation des femmes lesbiennes et bisexuelles. Avant les années 70, les femmes homosexuelles et bisexuelles étaient considérées comme déviantes et malades mentales selon le DSM²⁷ de l'époque. La norme ayant été intériorisée ou pour se protéger, les professionnelles mais aussi les consultantes des services sociaux aux orientations sexuelles homosexuelles ou bisexuelles étaient obligées de se taire. Le même sort était réservé aux travailleuses sociales ayant contribué significativement à l'évolution de leur profession. D'un point de vue historique, aucun lien n'a pu être établi entre leur appartenance à une minorité sexuelle et leur implication auprès des groupes opprimés, leur position de leader dans leur profession et leur engagement dans l'activisme social. Par la suite, le fait d'avoir omis de mentionner ces relations homosexuelles importantes dans leur vie et l'indifférence à propos de leur identité sexuelle ont aboli le rôle de modèle qu'aurait pu jouer ces femmes d'exception auprès d'autres femmes lesbiennes et bisexuelles. Aronson (1995, cité par Hylton, 2005) suggère que le déficit de reconnaissance de la contribution des femmes lesbiennes et bisexuelles dans le champ du travail social est dû à la fonction intimée à la profession de maintenir l'ordre social.

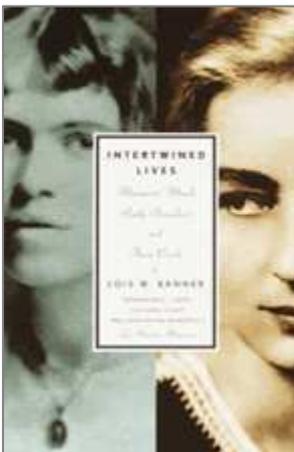
²⁷ Diagnostic Statistical Manual of Mental disorders publiée par l'APA (Association Américaine de Psychiatrie) : ce manuel a été publié pour la première fois en 1952 et recensait à l'époque soixante pathologies. L'homosexualité a été retirée du DSM par un vote en 1973.



Figure 4 : Jane Addams avec Mary Rozet Smith, 1896¹

Parmi ces travailleuses sociales célèbres, nous pouvons mentionner la réformatrice sociale américaine, Jane Addams (1860-1935), qui fut également sociologue, philosophe et écrivain²⁸. Elle créa l'aide sociale publique aux Etats-Unis, une maison pour les pauvres à Chicago et milita pour que les femmes aient le droit de vote. En 1931, elle obtint le Prix Nobel de la Paix. Loerzel (2008) présente dans un récent article, un documentaire montrant délibérément Jane Addams et sa compagne Mary Rozet Smith en tant que couple partageant des émotions amoureuses mais sans relation sexuelle.

En 1890, il était acceptable pour une femme non mariée de partager une maison avec une autre femme ; ces relations étaient désignées sous le nom de « Boston Marriage » : Jane Addams et sa compagne Mary Rozet Smith²⁹ vécurent ensemble pendant plus de 30 ans.



Bien qu'elle n'ait pas été travailleuse sociale, il est intéressant aussi de parler de Margaret Mead (1901-1978), célèbre anthropologue américaine. Dans la biographie mise en ligne sur Wikipedia³⁰, la relation amoureuse, qu'elle a entretenue pendant 28 ans avec Ruth Benedict (1887-1948) en parallèle de leurs mariages respectifs, n'est pas mentionnée. Une biographie entrelacée de leurs deux destins (voir image de la couverture à gauche) raconte qu'elles ont vécu ensemble uniquement deux fois : en 1928 puis au milieu des années 40.

Figure 5 : couverture du livre « Intertwined Lives: Margaret Mead, Ruth Benedict, and Their Circle »

Pérégrinations sur Internet

En préambule, il nous a paru important de partager quelques mots et questionnements lus lors de nos pérégrinations sur Internet en quête d'informations sur le sujet de notre recherche.

²⁸ Wikipedia.org : http://fr.wikipedia.org/wiki/Jane_Addams (consulté le 8.1.2011)

²⁹ Exposition de photographies avec Jane Addams :

<http://www.swarthmore.edu/Library/peace/Exhibits/janeaddams/addams.htm> (consulté le 8.1.2011)

³⁰ Wikipedia : http://fr.wikipedia.org/wiki/Margaret_Mead (consulté le 8.1.2011)

En prospectant sur Internet, nous sommes tombées sur le forum du « 1^{er} site du secteur Social et du Médico-Social en France et termes de fréquentation et d'activité³¹ ». Une discussion datant de 2007 avait pour titre : « AS et lesbienne... quel ménage ?³² ». Une jeune stagiaire homosexuelle se questionnait sur la difficulté à s'assumer en tant que lesbienne dans le monde du travail social, elle exprimait son questionnement en ces termes : « Je commence à bien connaître l'équipe et les collègues. Il est normal que nous parlions de temps en temps d'autres choses. Donc, sur mon lieu de travail, je suis hétéro « comme tout le monde » pour ne pas m'exposer à quoi que ce soit, peut-être pour me protéger mais surtout pour ne pas trop débiller mon intimité. Cela dit, pendant une pause, le thème de l'homosexualité est apparu et les réflexions, révélations de la pensée de chacun m'ont vraiment surprise par le manque d'ouverture de chacun. Ils sont travailleurs sociaux mais personne n'a dit qu'ils avaient la pensée « juste ». Ils restent humains mais de ma place la situation était plus ou moins délicate... ». Nous avons sélectionné certaines des réponses reçues afin d'illustrer les hypothèses développées dans notre recherche : « Je pense qu'il ne suffit pas malheureusement d'être travailleur social pour être tolérant. », « J'ai du mal à assumer le fait d'être homo et je rejoins tout à fait « as f », c'est parfois très compliqué de gérer cela dans un milieu féminin, notamment quand on se sent attirée par d'autres. J'aimerais beaucoup échanger avec des as qui sont homo, histoire de me sentir moins seule ! », « Être homosexuel au travail, c'est à peine pensable. Mieux vaut ne rien dire à personne. (...) C'est sûr que l'utilisateur ne verra pas l'homosexuelle ou la maghrébine mais je pense que c'est plus en tant que professionnelle avec les collègues que cela peut être vraiment gênant. Beaucoup de personnes ont encore du mal avec ça. Chaque jour j'en entends de belles à ce sujet à mon travail. De l'humour nul à chier sur les gays. Dans le domaine de l'action sociale ou ailleurs c'est encore très mal vu... pareil, pour ma part, je mens pour « être comme tout le monde » et pour rester bien dans ma peau. Vu tout ce qu'il se dit à ce sujet je me sentirais vite persécutée », « Je pense que tu pourrais poser cette question sur un forum gay, ça te permettra d'y trouver une certaine ouverture d'esprit qu'il n'y a pas ici, semble t il. », « Il faut admettre que lorsqu'on est seul homo dans un service, ce n'est pas facile et il faut reconnaître qu'il y a des collègues à qui ça pose problème. Après, lorsqu'on est plusieurs homo dans le service c'est sûr que c'est plus facile puisqu'on n'est pas le seul différent. Ça me surprend de voir les réponses qui laissent entendre que l'homosexualité est bel et bien acceptée sur les lieux de travail ! ». Nous n'avons volontairement pas cherché à analyser ces différents propos mais avons simplement choisi de les rapporter à titre illustratif puisque les questionnements évoqués sont en lien avec notre recherche : « Existe-t-il de l'homophobie dans le travail social ? » et « Comment les assistantes sociales lesbiennes se situent-elles dans leur contexte professionnel ? ».

³¹ Le Social.fr : <http://www.lesocial.fr/> (consulté le 27.12.2010)

³² Le Social.fr : <http://www.lesocial.fr/forums/read.php?f=3&i=72108&t=72108> (consulté le 27.12.2010)

Falcoz (2008) a consulté un bon nombre de personnes (gays et lesbiennes) à propos des moments clés balisant leur parcours en entreprise et du risque lié aux questions indiscretes. Pour ce faire, il leur a explicitement demandé (p.80) « Vous est-il arrivé, dans votre entreprise actuelle, que l'on vous pose des questions que vous avez considérées comme relevant de votre orientation sexuelle ? ». 23,2 % des participants ont répondu positivement pour au moins une fois « lors de contacts avec les clients/usagers », situation qui semble donc relativement fréquente.

En tenant compte de l'influence de la variable métier, Falcoz (2008) a estimé que 27 % des personnes interrogées du secteur santé/action sociale déclarent avoir parlé ouvertement de leur orientation sexuelle et que 49 % se meuvent dans le silence. De plus, parmi ces personnes, 41 % ont perçu de l'homophobie larvée, 16 % de l'homophobie explicite et 35 % ont déclaré avoir été témoins d'homophobie. Par rapport au secteur de l'entreprise, Falcoz (2008) a constaté que moins de participants du secteur santé/social taisent leur orientation sexuelle sur leur lieu de travail (73 %) que dans la plupart des autres domaines (éducation 81 %, immobilier 80 %, industrie manufacturière 85 %, administration publique 79 %, commerce et réparation 76 %). En résumé, dans le secteur santé/social, les personnes gay et lesbienne osent plus facilement parler de leur orientation sexuelle que dans les autres domaines d'activité.

B.11 CONCLUSION DE LA PARTIE THÉORIQUE

Dans cette partie théorique, nous avons mis en évidence les différents cadres de travail des assistantes sociales. Cette pluralité des contextes professionnels peut complexifier l'interprétation des propos recueillis dans la partie analytique. Malgré cette réalité, l'ensemble des travailleurs sociaux a une référence idéologique commune, le code de déontologie du travail social. Ce dernier préconise notamment une attitude respectueuse et non discriminante envers les usagers y compris en ce qui concerne leur orientation sexuelle. Cependant, rien ne laisse supposer que ces compétences sont recommandées dans les relations entre collègues. A ce sujet, les attitudes homophobes rapportées et définies par les chercheurs permettent d'étayer notre questionnement concernant l'existence de cette problématique dans un domaine professionnel dont le code de déontologie encourage l'acceptation de l'autre. Dans le but de comprendre l'homophobie, nous nous sommes intéressées au préalable à la thématique de l'homosexualité dans toute sa complexité. Par ailleurs, les notions de sphère publique, de sphère privée et d'intimité nous ont permis de nous questionner sur leur interpénétration ou non dans un contexte professionnel en fonction de l'orientation sexuelle des participantes.

Les éléments mentionnés dans la partie théorique seront repris dans la partie analytique pour étayer l'interprétation des résultats de notre étude.

C MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

C.1 CHOIX DE LA POPULATION

Notre participation aux Premières Assises contre l'homophobie³³ à Genève les 4 et 5 septembre 2009 a confirmé notre volonté d'apporter des éléments supplémentaires concernant la qualité de vie au travail des assistantes sociales lesbiennes.

De manière générale, l'homophobie au travail n'est pas un thème suffisamment abordé ; il demeure inconnu ou banalisé par la société. C'est d'ailleurs suite aux nombreuses demandes formulées par les participants à cette manifestation que les organisateurs ont décidé de consacrer les prochaines assises à cette problématique.

Autre paramètre, les résultats d'enquêtes suisses et internationales apportent majoritairement des statistiques et des arguments pour les gays. Lors de ces assises, Jen Wang³⁴ a pu par exemple nous confirmer que la deuxième cause de dépression chez les gays est liée au travail et à l'école. Le constat de cet intervenant sur le manque de données sur les lesbiennes n'a fait que légitimer notre souhait de cibler notre recherche uniquement sur les assistantes sociales.

En plus de cet argument probablement lié à la faible visibilité des lesbiennes par rapport aux gays dans notre société et donc à une perception différente des gays et les lesbiennes, ces dernières sont à la fois discriminées et/ou discréditées en tant que femmes dans la sphère professionnelle et à la fois discréditables si l'on considère leur orientation sexuelle. Cet élément est important puisqu'il sous-entend que les stratégies de visibilité mises en place par les gays et les lesbiennes sur leurs lieux de travail peuvent être similaires ou distinctes tout simplement parce que les uns sont des hommes et les autres sont des femmes. A titre d'exemple, pour accéder à un poste de responsable, les professionnelles lesbiennes peuvent doublement être confrontées au plafond de verre parce qu'elles sont d'une part des femmes et d'autre part des personnes homosexuelles. A situation identique, les

³³ Ces deux journées regroupent les différents acteurs autour de la problématique de l'homophobie dans le but de lutter et de réfléchir aux possibilités de réduire cette dernière.

³⁴ Institut de médecine sociale et préventive de l'Université de Zurich, auteur de « Projet santé gaie, les premiers résultats de l'enquête sur la santé des hommes gais de Genève »

hommes gays auront plus de facilité à accéder au niveau hiérarchique supérieur puisque ces derniers n'auront pas à prouver, contrairement aux femmes, leur capacité à assumer des responsabilités.

Pour mener notre étude, nous avons décidé d'interviewer trois assistantes sociales se désignant elles-mêmes homosexuelles et trois assistantes sociales hétérosexuelles.

Pour trouver les participantes, nous avons rédigé deux annonces différentes (une pour chaque groupe de participantes) que nous avons affichées à la HETS de Genève et que nous avons envoyées séparément via internet soit sur des forums homosexuels, soit sur des sites pour travailleurs sociaux. En ce qui concerne les assistantes sociales lesbiennes, nous avons décidé de mentionner dans l'annonce que nous recherchions des assistantes sociales se définissant comme telles.

En revanche, pour recruter les assistantes sociales hétérosexuelles, nous avons indiqué sur l'annonce que nous souhaitions interviewer des assistantes sociales sans signaler « hétérosexuelles ». En effet, pour recueillir les propos les plus sincères auprès de ces dernières, nous avons trouvé judicieux de leur indiquer seulement à la fin des entretiens l'entièreté de la problématique abordée dans notre travail de bachelor. Ce choix repose sur une crainte supposant que l'indication « hétérosexuelles » aurait influencé et biaisé les réponses formulées par les assistantes sociales hétérosexuelles. Nous n'excluons donc pas, lors du recrutement, que parmi les trois assistantes sociales « hétérosexuelles », l'une d'entre elles soit lesbienne. Ce doute s'est dissipé au cours des entretiens quand ces dernières ont partagé avec nous certains aspects de leur vie privée.

A notre grande surprise, nous avons facilement trouvé les trois assistantes sociales lesbiennes. Pour ce faire, nous avons principalement utilisé le bouche à oreille et l'ensemble des associations de la Romandie. Nous avons volontairement décidé d'étendre notre recherche à cette échelle géographique pour d'une part, multiplier nos chances de recruter des assistantes sociales se définissant homosexuelles et pour d'autre part, renforcer l'anonymat garanti aux participantes car une assistante sociale lesbienne de Genève aura plus de chance de (re)connaître une autre professionnelle exerçant dans le même canton qu'une paire travaillant à Lausanne. Outre le fait que la professionnelle soit homosexuelle et qu'elle pratique ou ait pratiqué en tant qu'assistante sociale dans une ou des institutions sociales, nous n'avions pas d'autres critères de sélection. De plus, même si nous avons rapidement trouvé les trois participantes, l'échantillon n'était pas suffisamment grand pour prétendre choisir délibérément des profils différents et définis en fonction de l'âge, du lieu de travail et du niveau de visibilité de l'homosexualité des assistantes sociales dans leurs établissements

respectifs afin d'obtenir le maximum de colorations sur la problématique abordée. Nous présenterons ultérieurement et brièvement les personnes interviewées.

En ce qui concerne les assistantes sociales hétérosexuelles, nous avons eu plus de difficultés, que pour celles se définissant homosexuelles, à obtenir des réponses favorables à la participation de notre travail de bachelor faute de temps, mais aussi à cause des innombrables procédures à effectuer auprès de la hiérarchie pour obtenir une autorisation. En effet, contrairement aux assistantes sociales lesbiennes qui ont à deux reprises pris la liberté de nous recevoir dans un contexte autre que celui de leur travail, beaucoup d'assistantes sociales hétérosexuelles nous ont immédiatement demandé de nous référer à leurs institutions pour pouvoir réaliser une éventuelle interview. Ne voulant pas nous lancer dans de longues démarches administratives, nous sommes parvenues à contourner cet inconvénient en passant directement par un des forums réunissant nombre de professionnels du social. Au vu de l'énergie dépensée pour rechercher les trois participantes, nous avons interviewé les premières ayant accepté de contribuer à la réalisation de notre travail de bachelor. Le seul critère était donc d'occuper ou d'avoir occupé un poste d'assistante sociale au cours de leur carrière professionnelle.

C.2 CHOIX DE L'OUTIL D'OBSERVATION

Le but de notre recherche est d'étudier la qualité des relations que les assistantes sociales hétérosexuelles d'une part, et homosexuelles d'autre part, entretiennent avec leurs collègues et avec les usagers. L'objectif de notre recherche étant de se questionner sur la manière dont les relations professionnelles se vivent, se subissent, s'expriment, se construisent au quotidien pour six assistantes sociales, nous avons écarté la possibilité d'utiliser la méthode du questionnaire à visée plus représentative et quantitative. En plus de ne pas correspondre avec les finalités de notre recherche, nous ne pensons pas que, dans le cadre de notre Travail de Bachelor, il eut été possible de recruter un nombre suffisant de participantes permettant d'établir des analyses statistiques significatives.

Nous en avons déduit que le guide d'entretien est donc l'outil le plus approprié pour traduire méthodologiquement le sens donné à notre travail de bachelor. Ainsi, comme le disent Blanchet & Gotman (2001), « *Le questionnaire provoque une réponse, l'entretien fait construire un discours. L'enquête par entretien fait apparaître les processus et les « comment* ». ».

De plus, toujours dans le but de saisir ce qui encourage et retient certaines assistantes sociales à investir d'une manière plutôt que d'une autre leurs relations professionnelles en fonction de leur orientation sexuelle, nous avons pensé qu'il était judicieux d'utiliser l'entretien semi-directif. D'une part, ce dernier donne l'impression à la personne interviewée de maîtriser le déroulement de l'entretien puisqu'elle y tient la place centrale, les interviewers n'intervenant que ponctuellement pour rebondir ou pour réorienter la discussion en cas de digression. Dans la réalité, en ayant précédemment intégré la grille d'entretien, les chercheurs se « contentent » de vérifier, en fonction des propos tenus par les participantes, que tous les points aient été abordés. Cette particularité de l'entretien permet aux participantes de répondre sans se rendre compte, sans être nécessairement interrompues et cadrées, à l'ensemble des interrogations de ceux qui mènent la recherche : « *Une dose massive d'interrogations perturbe le déroulement de l'entretien de recherche* » (Blanchet & Gotman, 2001). L'un des avantages de l'entretien semi-directif est donc de favoriser la discussion alors qu'un entretien directif cadre l'interview sur le modèle « une question-une réponse ». D'autre part, l'ouverture et la souplesse de l'entretien semi-directif ne sont pas dénuées d'intérêt pour les interviewers puisque ces derniers peuvent accéder, avec les propos tenus par les personnes interviewées à des éléments et à des questionnements inattendus, supplémentaires et complémentaires au travail envisagé.

Pratiquement, nous avons construit deux grilles d'entretien. Ces dernières sont liées aux orientations sexuelles des participantes : la première grille est destinée aux assistantes sociales se désignant homosexuelles et la seconde aux assistantes sociales hétérosexuelles. Nous avons choisi de les composer avec les mêmes thématiques regroupant chacune les mêmes questions, en ajoutant à la grille des assistantes sociales se désignant homosexuelles une thématique supplémentaire décrite ci-après. L'utilisation de deux grilles d'entretien sensiblement identiques pour des personnes aux orientations sexuelles différentes nous permettra ainsi de comparer ce qui diverge et converge dans les proximités professionnelles des assistantes sociales se désignant homosexuelles d'une part et hétérosexuelles d'autre part.

Pour renforcer la compréhension de ce qui est mentionné ci-dessus, il paraît indispensable de parcourir les thématiques de nos grilles d'entretien.

Ces dernières commencent toutes les deux avec une partie nommée « Introduction » dans laquelle des questions d'ordre général du type « *Depuis combien de temps travaillez-vous dans le social ?* », « *Quelle est la taille de l'institution dans laquelle vous travaillez ?* » sont posées. Les objectifs de cette thématique sont premièrement, de pouvoir situer très largement la personne interviewée dans son

contexte professionnel actuel en connaissant succinctement ce qui l'a précédemment amenée jusqu'ici et deuxièmement, de créer un climat de confiance en ne débutant pas l'entretien par des questions trop précises et peut-être plus déstabilisantes.

Le second thème intitulé « *Au quotidien avec les usagers* » est davantage en lien avec le style propre à l'assistante sociale pour entrer en relation avec les bénéficiaires. Il serait possible de résumer l'intention sous-tendue par cette partie des grilles en évoquant le « *Comment créer alliance avec les bénéficiaires pour collaborer ?* ». Afin de nous rapprocher des colorations professionnelles de nos participantes, nous avons volontairement, pour l'ensemble des questions des grilles, interrogé le quotidien des assistantes sociales en privilégiant la compréhension de leurs réalités de travail à celle de leurs idéaux. Pour ce faire, nous avons majoritairement utilisé des questions ouvertes, formulées très simplement et au premier abord insignifiantes, concrètes et factuelles. A titre d'exemple dans cette deuxième thématique, différentes questions sont répertoriées dont « *Comment accueillez-vous un usager ?* » ou bien « *Comment vous présentez-vous ?* » pour ne citer qu'elles.

La troisième et avant dernière thématique de la grille destinée aux assistantes sociales se désignant homosexuelles correspondant à la troisième et dernière thématique de la grille destinée aux assistantes sociales hétérosexuelles titré « *Au quotidien avec les collègues* » regroupe des questions permettant de comprendre la proximité des participantes avec leurs pairs. Sur le même modèle que la deuxième thématique, dans la troisième des questions type « *Comment démarre une journée de travail ?* », « *Comment prenez-vous vos pauses de travail ?* » ou encore « *Organisez-vous des sorties (restaurants, cinéma, week-end...) avec des collègues de travail ?* » se suivent.

Pour finir, seule la grille des assistantes sociales se désignant homosexuelles comporte une quatrième partie nommée « homosexualité » dans laquelle est plus spécifiquement abordée la question de l'orientation sexuelle dans le contexte professionnel des assistantes sociales (coming-out, relations avec les collègues, homophobie...). Les questions formulées dans cette thématique visent d'une part, à comprendre le niveau de visibilité des assistantes sociales lesbiennes à leur travail et d'autre part, à rendre compte des possibles conséquences ou non de la révélation de leur orientation sexuelle sur leurs pratiques professionnelles avec les usagers et avec les collègues.

C.3 DÉROULEMENT DE L'ÉTUDE

Sans connaître encore véritablement l'objet de notre recherche, on peut dire que notre étude a commencé à partir du moment où nous avons envisagé de travailler ensemble sur notre travail de Bachelor. Initialement, nous avons échangé nos envies respectives de consacrer notre mémoire à la question de l'appartenance d'un-e assistant-e social-e à une minorité et à ses conséquences au niveau professionnel avec ses collègues et les usagers. Ce dénominateur commun nous a permis de consulter rapidement un grand nombre de sites internet, d'ouvrages et de revues en lien de près ou de loin avec ce début de problématique pour finalement choisir le thème de l'homophobie pour les assistantes sociales.

Après avoir affiné le sujet de notre travail de bachelor suite à de nombreuses discussions et à quelques rencontres avec notre directrice de mémoire, nous avons jugé que nous détenions suffisamment d'informations pour nous rendre sur le terrain. En effet, nous avons souhaité recueillir l'ensemble des données avant de nous lancer dans la rédaction de notre travail de bachelor pour éviter d'écrire au compte goutte et pour parsemer notre mémoire des propos tenus par les participantes dès le début de notre écrit afin de lui apporter une certaine dynamique.

Pensant qu'il serait plus difficile de rentrer en contact avec des assistantes sociales homosexuelles, nous avons commencé par rédiger une annonce que nous avons punaisée dans les halls de notre école et que nous avons envoyée par mail à de nombreuses associations de toute la Romandie trouvées en majorité par le biais d'internet. Nous avons utilisé aussi nos propres relations pour maximiser les chances de rencontrer des assistantes sociales homosexuelles mais à plusieurs reprises, nous avons conclu qu'il n'est pas adéquat de passer par des personnes intermédiaires pour parler de notre travail de bachelor. Nous avons donc préféré rester les interlocutrices directes des personnes susceptibles de participer à notre travail afin de maîtriser la présentation de ce dernier.

En parallèle à nos premières recherches de participantes, nous avons élaboré la grille d'entretien destinée aux assistantes sociales se désignant homosexuelles. A notre grande surprise, nous avons rapidement bénéficié des envois de mail : plusieurs personnes ont manifesté leur volonté de participer à notre travail, d'autres ont demandé davantage d'informations sur la problématique et certaines personnes nous ont transmis ou nous ont suggéré d'autres coordonnées pour parvenir à trouver les personnes correspondant au profil recherché.

Par la suite, nous avons proposé à chacune d'entre elles de nous suggérer un lieu de rencontre adéquat à la préservation de l'anonymat. Par ailleurs, nous pouvions disposer d'une salle située à Genève.

Nous avons décidé d'enregistrer les entretiens à l'aide de nos deux téléphones portables pour d'une part, éviter d'emprunter le matériel de l'école et pour d'autre part, anticiper l'oubli, les problèmes techniques ou le défaut de batterie éventuels.

Comme nous avons avancé plus vite que prévu dans nos entretiens, nous avons réfléchi à un moyen de contacter des assistantes sociales hétérosexuelles. Pour ce faire, nous avons décidé d'utiliser la liste du personnel d'une grande institution sociale genevoise qui est en ligne sur leur site internet, de profiter des larges connaissances du réseau social de l'une de nos enseignantes et de poster une annonce sur un forum destiné aux travailleurs sociaux.

Dans la première configuration, nous ignorions qu'il était indispensable de se procurer une autorisation auprès de la hiérarchie pour obtenir un entretien avec les professionnelles employées dans cette institution. Nous avons donc abandonné cette piste pour éviter la lenteur et les démarches liées aux administrations.

La deuxième possibilité a, quant à elle, été très constructive pour la recherche des assistantes sociales hétérosexuelles. Quand nous avons sollicité notre professeur de module pour savoir si elle connaissait des astuces pour entrer en contact avec les assistantes sociales des différentes institutions du canton de Genève, l'une d'entre nous a malencontreusement révélé l'identité de la première participante. Suite à cette erreur déontologique, nous avons demandé à notre enseignante de ne pas divulguer le nom de cette professionnelle. Malheureusement, notre responsable de cours a levé l'anonymat de cette personne en mentionnant dans ses mails des données confidentielles. Nous avons alors décidé de ne pas garder l'entretien de cette assistante sociale pour notre travail de bachelor après discussion avec l'enseignante concernée et consultation de notre directrice de mémoire. Nous avons ensuite informé la participante impliquée, nous sommes excusées pour cette erreur et nous nous sommes engagées à détruire l'enregistrement de son entretien. A la suite de cette expérience, nous avons définitivement décidé de ne plus passer par des tierces personnes pour favoriser la rencontre avec des assistantes sociales. Le forum educh.ch nous a permis de trouver nos deux dernières participantes.

En ce qui concerne la retranscription des entretiens, nous nous sommes partagées cette tâche qui nous a permis, à chacune, d'intégrer les propos des professionnelles interviewées.

Nous nous sommes ensuite réparties les différentes parties de notre plan de mémoire pour pouvoir premièrement, travailler chacune de notre côté et deuxièmement, partager l'avancement de notre écrit avec des mises en commun établies en fonction des besoins.

C.4 DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

Avant de parler des entretiens, il nous semble important de mentionner qu'avant une rencontre, nous étions vigilantes à la notion de temps en anticipant notre arrivée par rapport à l'heure convenue pour d'une part, préparer la salle si l'entretien se déroulait dans la salle dont nous disposions à Genève et vérifier nos portables par rapport à l'enregistrement et d'autre part, par respect pour les participantes.

S'il était convenu d'accueillir l'assistante sociale dans la salle à Genève, nous avons prêté attention à la disposition des places. Pour ce faire, nous avons évité d'être toutes les deux face à la professionnelle et avons privilégié un agencement circulaire même si la table n'était pas forcément ronde. Nous espérions par ce détail contribuer à installer un climat de confiance.

Après avoir remercié les participantes, nous leur rappelions qu'elles nous avaient précédemment donné leur accord pour enregistrer leurs propos afin que nous puissions être fidèles à ce que chacune d'entre elles aura bien voulu échanger avec nous. Nous leur demandions à nouveau de vive voix si l'enregistrement ne les importunait pas.

À la suite de quelques échanges informels et pratiques, nous pouvions commencer l'entretien en informant les participantes que nous disposions approximativement d'une heure. Nous nous étions aussi mises d'accord pour intervenir à notre guise lorsque l'une ou l'autre d'entre nous en ressentait l'utilité ou le besoin. Il était également important pour nous de laisser s'exprimer librement les participantes en ne leur coupant pas systématiquement la parole quand elles ne semblaient pas répondre exactement à notre question dans le but d'enrichir les échanges. En cas de débordement de la discussion, nous recadrions gentiment la professionnelle en insistant sur une question, en demandant plus de précisions sur une autre ou en reformulant autrement notre demande initiale.

Nous étions donc à la fois ouvertes à ce que la personne partageait avec nous et attentives à ce que les grands axes de notre grille aient été abordés.

Avant de stopper l'enregistrement de l'entretien, nous nous concertions afin de savoir si l'une ou l'autre d'entre nous et si la professionnelle souhaitaient apporter un nouveau questionnement ou une information supplémentaire.

Quand l'entretien était formellement terminé, nous informions plus clairement les assistantes sociales hétérosexuelles de la problématique de notre travail de bachelor. En effet, pour ne pas biaiser les réponses, nous avons décidé de ne pas donner trop de précisions par rapport à l'objet de notre recherche avant de débiter les entretiens. L'une d'entre nous craignait que les participantes aient le sentiment d'être comme prises au piège en ne connaissant pas tous les tenants et les aboutissants de la problématique. Ce sentiment s'est estompé lorsque, en discutant, nous nous sommes mises d'accord sur le sens et l'adéquation de cette manière de procéder.

À la fin des entretiens, les participantes nous demandaient souvent ce que nous allions faire de leurs propos. Toujours dans le but de garantir l'anonymat des assistantes sociales, nous les informions que seules quelques données ne permettant pas de les reconnaître seront mentionnées de manière éparpillée dans notre travail et que les enregistrements/documents seront détruits à la fin de notre étude.

Enfin, il était important pour nous de savoir si chacune des participantes souhaitait lire la version finale ou presque finale de notre recherche. En étant attentives à ce point, nous voulions laisser un espace aux participantes pour apporter des commentaires concernant la retranscription de leurs propos. Certaines ont préféré recevoir le document définitif alors que d'autres ont souhaité lire l'écrit avant la soutenance. En fonction des désirs formulés, nous avons envoyé notre travail de bachelor par mail ou par la poste.

D EXPLOITATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

D.1 PORTRAIT COLLECTIF DES PARTICIPANTES À NOTRE TRAVAIL DE BACHELOR

Comme nous l'avons déjà mentionné dans un précédent chapitre, nous avons interviewé six femmes. Pour des raisons de respect de l'anonymat et de la confidentialité, nous avons opté pour une présentation très succincte des participantes à l'étude. Dans le même but, nous avons renoncé à exploiter précisément le contexte professionnel de chacune dans la partie « Exploitation et analyse des résultats ».

Malgré des formations initiales différentes, les assistantes sociales interrogées occupent toutes un poste dans de grandes institutions du domaine public en Suisse romande ou alémanique. Les personnes interviewées ont entre 32 et 43 ans. Trois d'entre elles sont hétérosexuelles, deux se définissent comme homosexuelles et la dernière se considère bisexuelle. Nous avons choisi d'inclure cette dernière personne dans l'étude car elle vit en couple homosexuel.

D.2 QUESTION 1 : EXISTE T-IL DE L'HOMOPHOBIE ENTRE LES TRAVAILLEURS SOCIAUX ?

D.2.1 Profil des sociaux plus ouvert par rapport à l'homosexualité ?

Parmi les trois assistantes sociales homosexuelles, une d'entre elles a évoqué le fait que les travailleurs sociaux seraient, de par leur formation, plus ouverts à l'homosexualité : « *Maintenant, ce qu'il y a de nouveau, c'est qu'il y a trois nouvelles personnes qui font les pauses avec nous, des personnes qui ne sont pas AS. Et là, je n'ai encore rien dit, aussi parce que je remarque que les AS, ils sont plutôt plus ouverts, avec des visions du monde quand même assez ouvertes. Que les autres là, ils sont plutôt... un petit peu... quand même.* », « *C'est tellement ouvert que... enfin, c'est quand même professionnel mais c'est quand même très ouvert par rapport à mon côté...* » ou « *Et puis je pense, dans le social, on a quand même des formations qui ouvrent un peu à différents styles de vie donc je pense*

que dans d'autres domaines c'est plus difficile. ». Avec les « non-AS », cette professionnelle se montre réticente à dévoiler son orientation sexuelle. Il est possible de se demander si le fait qu'elle appartienne au groupe des AS auquel elle semble s'identifier professionnellement et positivement induit l'attribution d'une certaine qualité d'ouverture à l'altérité. Par opposition, les personnes extérieures à son groupe d'appartenance professionnelle, les « autres », peuvent être perçus comme moins ouverts. En effet, elle paraît constater que ses collègues au bénéfice d'une formation sociale seraient empreints de l'éthique commune dévolue aux professions du social car ils manifesteraient une ouverture d'esprit par rapport à son orientation sexuelle. En effet, en référence au code de déontologie (chapitre B.2) et plus particulièrement à la valeur accordée à chaque être humain, au refus de toute discrimination (chapitre B.2.3) et à la qualité des relations à entretenir avec ses collègues (chapitre B.2.4), les travailleurs sociaux devraient être capables d'appliquer entre eux les règles communes dévolues à l'accompagnement des usagers pour appréhender leur propre collaboration. En ce sens, les professionnels du social devraient pouvoir instaurer un rapport de travail avec leurs pairs basé sur le respect des différences pouvant les caractériser.

A l'une de nos questions en lien avec les aprioris supposés des professionnels du social concernant l'homosexualité, une des participantes nuance davantage sa réponse en précisant sans autre explication : « *Moi, je ne l'ai pas dit à tous mes collègues. Je ne pense donc pas que ça soit une évidence que tous les sociaux sont ouverts.* ». A la différence des propos partagés par la précédente assistante sociale, cette dernière ne semble pas attribuer d'office les capacités idéales prescrites dans le code de déontologie pour la relation avec les usagers à l'ensemble des travailleurs sociaux mais pense plutôt qu'elles s'apprécient en fonction de la personnalité de chacun.

L'expérience apportée par une autre interviewée homosexuelle apporte une couleur supplémentaire à ce sous-chapitre : « *parce que les quelques fois où j'ai réussi à parler avec des collègues pour essayer de comprendre les raisons pour lesquelles je me faisais maltraiter. Quand j'avais réussi à enlever la couche de la surface des banalités, les personnes me disaient très rapidement : « Mais tu comprends toi, tu sors avec une femme et tu comprends, t'es mariée en partenariat alors bien sûr c'est privé mais quand même quoi.* » » et « *La responsable des RH et la surcheffe avec lesquelles j'ai discuté pour essayer d'arranger les choses m'ont dit que dans les toutes premières raisons que ce qui avait pu poser problème, c'était mon partenariat. Elles n'ont pas dit comme un jugement de valeur mais elles savaient pertinemment (...). J'ai compris qu'elles savaient pertinemment ce qui pouvait se dire et les manières et tout ça.* ». Les propos recueillis auprès de cette participante sont complexes à analyser car ils regroupent plusieurs idées. En effet, il est difficile d'attribuer cette discrimination simplement au fait qu'elle vive avec une femme ou au fait qu'elle ait officialisé son union en se partenariat. Il est donc

pertinent de se demander si les manifestations homophobes sont en lien avec le passage de sa réalité privée à une réalité sociale.

Le témoignage de cette professionnelle remet aussi en question l'application entre collègues de certains alinéas du chapitre 8 du code de déontologie, « *valeurs fondamentales du travail social* » (chapitre B.2.3). En effet, ces derniers se réfèrent à une supériorité de la dignité humaine « *indépendamment du genre, de la race, du statut ou de particularités individuelles* » et suggèrent de refuser toute discrimination évoquée dans le chapitre 9 du code de déontologie du travail social (chapitre B.2.3).

D.2.2 Manifestations ou non de l'homophobie

Une des assistantes sociales lesbiennes mentionne lors de son entretien que les manifestations homophobes dont elle a été victime transparaissent essentiellement dans des propos stéréotypés concernant les femmes homosexuelles : « *Mais c'est des amalgames de bas étage, c'est des réflexions vraiment bas étage !* », « *Il y a beaucoup d'amalgames. Je sais parce que j'ai fait un micro trottoir et les remarques étaient du genre : « Les motardes, c'est que des passagères de motards et les motardes, c'est vraiment des lesbiennes camionneuses ! »* » et « *ou alors, des images mais vraiment navrantes !* ». Les clichés rapportés par cette participante la concernant ou interceptés au cours de l'une des conversations entre pairs peuvent être ressentis comme une violence verbale à l'encontre des lesbiennes (chapitre B.9.6). Ce type de brutalité semble correspondre aux propos apportées par Bertrand (1983, p.88) : la « *violence de la parole qui se veut blessante, écrasante, très souvent gratuite et sans fondement* ».

Cependant, les expressions de l'homophobie paraissent la plupart du temps indirectes, sous-entendues et fourbes donc difficiles à identifier : « *Mais avec le recul, je pense que j'ai pas mal été victime d'homophobie. Mais, comme l'homophobie est très politiquement incorrecte, les gens et les milieux ont trouvé d'autres raisons. C'est assez facile de trouver d'autres raisons puisque je n'en suis pas à mon premier métier, j'ai beaucoup démenagé de cantons, j'ai une moto et les motardes sont rares. J'ai aussi d'autres particularités donc voilà, facile à distinguer !* », « *Les choses n'ont jamais été dites.* », « *Mes collègues, par exemple, pouvaient me dire : « Mais toi, c'est super ! T'es très naturelle, tu oses dire les choses ou tu aimes être naturelle. »* ». Alors, je le prenais du bon côté. Aujourd'hui, avec le recul, je pense qu'il y avait l'autre côté de la face parce que j'ose énormément de choses, j'ose dire, j'ose faire

alors ça me coûte mais, bien que ça me coûte, je le fais. » et « Pas mal de gens me disent que j'étais trop multicolore dans ce paysage trop classique et puis que ma vie privée avait certainement un lien. ». De plus, cette participante exprime ouvertement que ses collègues lui font sans cesse des reproches sur sa pratique professionnelle : « Je me suis dit : « Bon, je me fais déjà emmerder parce que je ne corresponds pas à leurs sérails. ». Mes collègues assistants sociaux (...) me reprochaient de ne jamais avoir travaillé à (nom de l'institution), de pas connaître les mêmes gens qu'eux, de marquer sur un document « copie » au stylo et de pas employer le tampon... Des trucs vraiment mais cons ! De considérer mes collègues toutes les fonctions et pas uniquement mes collègues assistants sociaux... c'était des trucs mais vraiment lourds. Je me suis dit : « Mais merde, pourquoi je m'embête à neutraliser mon discours ? Alors que ce n'est pas moi, alors que c'est important pour la société entière de parler comme on est. » ». L'analyse faite par cette participante mettrait en évidence les difficultés qu'elle rencontre pour identifier ce qui relève de l'homophobie ou de sa personnalité atypique quand la violence est sous-entendue, cachée ou insinuée (point B.9.6). Aucun recours contre ses collègues ne pourrait probablement être intenté pour discrimination en raison de son orientation sexuelle puisqu'ils auraient la possibilité de se retrancher derrière des divergences individuelles et de pratiques professionnelles pour expliquer les différentes tensions. Vogay a d'ailleurs constaté que peu de personnes victimes d'homophobie portent plainte (1999, chapitre B.10.8).

Une autre manifestation semble être à relier aux violences de l'évitement et/ou du silence (chapitre B.9.6) : « Dans les deux dernières unités, dans l'avant dernière et l'avant avant dernière, j'ai eu des réactions homophobes maintenant que je m'en rappelle. Alors, il y en a une avec laquelle je m'entendais très bien. Elle aussi était sincèrement désolée de m'aimer bien. Quand je lui ai dit que j'étais partenariat, elle m'a dit « Moi, tout ça, je ne connais pas. » ou « Moi, tout ça, je ne veux rien savoir. » avec le geste donc après, en fonction des connaissances du non verbal, on sait ce que ça veut dire. ». Ces paroles positionnent l'assistante sociale lesbienne dans une réalité radicalement différente à laquelle « on ne connaît rien » ou dont « on ne veut rien savoir ». Cet extrait illustre les propos de Bertrand (1983, chapitre B.9.6) : « la violence du silence que l'entourage garde, même quand ils sont au courant de l'orientation homosexuelle de l'une des leurs », violence qui participerait à alimenter l'invisibilité des lesbiennes puisqu'en occultant leur orientation sexuelle, les collègues de travail ne contribuent pas à la reconnaissance de cette minorité en adoptant une attitude indifférente.

Il est intéressant de noter que les informations recueillies puis analysées peuvent être très différentes d'une situation à l'autre. En effet, deux assistantes sociales homosexuelles nous ont donné l'impression d'une acceptation de leur homosexualité par leurs collègues de travail : « Tout s'est bien passé, elles m'ont toujours dit que j'aurais pu le dire beaucoup plus rapidement. », « Non, j'ai

jamais eu de personnes qui ont changé leur comportement. », « Je n'ai pas eu vraiment d'expérience hyper négative. En tout cas, avec cette équipe, pas du tout. », « J'ai l'impression que plus le temps passe et moins ça a d'importance. » et « J'ai jamais ressenti que quelqu'un prenait de la distance ou quoi que ce soit. Depuis ce moment-là, non, vraiment, j'ai plutôt l'impression qu'on accepte que c'est comme ça (...) mais pas avec des jugements. ».

Une des participantes lesbiennes rapporte aussi une certaine bienveillance de ses collègues par rapport à son homosexualité : *« Ils sont très sérieux par rapport à ça. (...) Ils ont peur de me blesser. »* en ayant ajouté précédemment : *« Moi, de toutes les façons, j'ai l'impression que tant que c'est les autres et pas soi-même, les personnes sont encore assez tolérantes. »*. Même si cette assistante sociale se réjouit de la tolérance manifeste de ses collègues par rapport à son homosexualité, il paraît important de questionner cette notion dont l'une des définitions est d'« *accepter ce que l'on désapprouve, c'est à dire ce que l'on devrait normalement refuser* »³⁵. En ce sens, il est possible de se demander si les marques de sympathie et de délicatesse exprimées envers cette assistante sociale ne seraient pas en réalité à assimiler à la « *Violence de la tolérance surtout par des êtres qui nous sont chers (...). Sentir dans son environnement qu'on nous « tolère » soit par ménagement, soit par condescendance, résonne en soi comme la « compassion »* » (chapitre B.9.6), le respect étant, a contrario, « *une attitude d'acceptation, de consentement et de considération, envers une personne, une chose ou une idée* »³⁶.

D.2.3 Homophobie, par qui ?

Dans les entretiens menés, l'homophobie proviendrait aussi bien des collègues de travail que des supérieurs hiérarchiques : *« De mon ancienne cheffe, c'est intervenu en cours de route et puis, de la part de collègues assistantes sociales et assistants sociaux (...) et puis de collègues dans l'unité, dans les deux unités où je travaillais. »* et *« Collègues oui ! A toutes les fonctions que ce soit ! »*. Dans la situation de cette assistante sociale, comme l'homophobie provient des collaborateurs de l'ensemble des fonctions de l'organisation, il est pertinent de questionner cette dernière quant à son positionnement par rapport aux activités LGBT et à l'existence ou non d'un règlement non discriminatoire mentionnant l'orientation sexuelle des employés et des usagers. En effet, plus une organisation est soutenante envers les problématiques LGBT, plus les discriminations sur les lieux de

³⁵ Wikipédia, définition de la tolérance : <http://fr.wikipedia.org/wiki/Tol%C3%A9rance> (consulté le 6.4.2011)

³⁶ Wikipédia, définition du respect : <http://fr.wikipedia.org/wiki/Respect> (consulté le 6.4.2011)

travail sont faibles (chapitres B.10.3 et B.10.9). D'autre part, les actes lesbophobes proviendraient en majorité des collègues directs (chapitre B.10.6) : cette information est à la fois confirmée par nos entretiens et à la fois à compléter puisque que la personne discriminée l'est aussi à des niveaux hiérarchiques supérieurs.

Hormis les manifestations homophobes pouvant provenir d'individus hétérosexuels, une assistante sociale homosexuelle témoigne de sa propre homophobie envers elle-même. En ce sens, cette participante fait référence au concept de l' « homophobie intériorisée » (chapitre B.9.4) : « *Par rapport à la biphobie, j'étais moi-même très biphobe !* » ou « *Le fait que je sois avec une femme, en plus partenariat avec une femme, quand la plupart du temps vous êtes censurée et autocensurée...* ».

D.2.4 Résumé et discussion

Dans le cadre de notre travail de bachelor, il est probablement important de mentionner que pour les trois participantes lesbiennes, la plupart des collègues a connaissance de leur orientation sexuelle. De ce fait, les propos tenus par les interviewées relatent trois réalités professionnelles perçues par ces dernières et relatives à la situation de personnes ayant fait leur coming out au travail.

La question 1 avait pour but de déconstruire et/ou de vérifier dans quelle mesure les compétences des professionnels du social censées être mobilisées pour les usagers (non jugement, bienveillance...) le sont aussi pour réguler les interactions entre pairs et plus spécifiquement quand l'un d'entre eux est homosexuel.

Les réponses des assistantes sociales homosexuelles apportent certains éléments pouvant confirmer notre hypothèse dans le sens où il n'est pas certain que les travailleurs sociaux soient plus respectueux envers leurs pairs homosexuels que les salariés des autres domaines avec leurs collègues gays et lesbiens. Les différentes situations nous laissent supposer que plus une assistante sociale se réfère aux valeurs collectives du travail social, plus elle a tendance à attribuer aux professionnels des capacités relationnelles comme allant de soi. En revanche, une incertitude est clairement exprimée par les participantes qui privilégient une autre approche : il n'est pas évident pour une personne au bénéfice d'une formation dans le travail social d'interagir avec ses pairs selon les valeurs prescrites dans le code de déontologie pour la relation avec les usagers. Dans cette configuration, les assistantes sociales lesbiennes évaluent individuellement l'ouverture d'esprit de leurs collègues par rapport à l'homosexualité.

Cependant, une des professionnelles lesbiennes mentionne le fait que sa compagne rencontre davantage de difficultés en étant comptable : « *Je pense que dans d'autres domaines c'est plus difficile. Ma copine est comptable et je crois qu'elle l'a dit à un endroit mais à un autre poste de travail elle n'a rien dit.* ». Pour analyser ce témoignage, plusieurs références peuvent être utilisées. Dans un premier temps, il est possible que cette participante attribue moins de qualités à une autre profession que la sienne, en l'occurrence à celle de comptable. Ce mécanisme d'attribution renvoie à un « classique » de la psychologie sociale qui décrit la tendance d'un individu à évaluer plus positivement son milieu que les autres. Dans un second temps, comme son amie comptable a fait son coming sur un lieu professionnel et pas sur un autre, nous pouvons penser que la difficulté de se révéler à ce dernier n'est peut-être pas en lien avec la catégorie professionnelle mais éventuellement due au contexte de travail lui-même. En ce sens, il est difficile de confirmer/infirmier le constat de Falcoz (2008, chapitre B.10.12) selon lequel les collaborateurs dans le secteur social/santé ont moins de retenue pour parler de leur orientation sexuelle que dans d'autres domaines d'activités comme l'éducation, l'immobilier, l'industrie manufacturière, l'administration publique, le commerce et la réparation.

La méfiance initialement manifestée par les assistantes sociales lesbiennes envers leurs collègues pour savoir si elles sont en mesure de pouvoir discuter ouvertement de leur orientation sexuelle n'empêche pas deux assistantes sociales d'avoir le sentiment d'être pleinement reconnues par leurs pairs suite à leur coming out. En effet, une seule des participantes considère avoir été victime d'homophobie sur son/ses lieu-x de travail. Dans cette situation, les expressions homophobes semblent principalement s'extérioriser de manière indirecte, c'est-à-dire en sous-entendant une pratique professionnelle inadéquate, une mésentente personnelle ou une incompatibilité de valeurs et/ou d'intérêts. Il paraît donc bien difficile pour les assistantes sociales lesbiennes de prouver concrètement qu'elles sont victimes de manifestations homophobes sur leurs lieux de travail. Le malaise est d'autant plus grand quand une personne homosexuelle ne connaît pas ouvertement le positionnement de la Direction ou des ressources humaines par rapport à la problématique de l'homophobie. Dans notre étude, la participante assistante sociale victime de lesbophobie ne peut pas compter sur l'appui de sa hiérarchie puisque cette dernière participerait à ces comportements homophobes. Cette professionnelle se retrouverait donc relativement isolée et désécurisée puisqu'elle ne peut pas bénéficier de mesures de protection de sa personnalité. D'autre part, nous n'avons pas d'autres éléments sur le positionnement face à l'homophobie des institutions qui emploient les deux autres participantes lesbiennes.

Dans la situation de cette professionnelle et en tenant compte de la globalité de l'interview, nous nous sommes demandées si les propos et attitudes homophobes n'étaient pas en réalité liés à plusieurs facteurs d'altérité mentionnés par cette assistante sociale elle-même (religion, tenue vestimentaire, moto, style professionnel) plutôt que ou en plus de son orientation sexuelle.

Cette interprétation des données met en évidence qu'il n'est pas facile de savoir ce qui relève vraiment de l'homophobie dans les interactions professionnelles. Si des manifestations homophobes sont constatées envers une assistante sociale, il n'en reste pas moins compliqué de définir si elles sont exercées par les autres ou interprétées comme telles par elle-même. Les résultats retranscrits dans notre travail de bachelor nous permettent donc d'affirmer que la problématique de l'homophobie se situe dans une zone grise dans la mesure où les frontières entre « l'homophobie que j'ai conscience d'exercer sur moi-même », « l'homophobie que j'ignore exercer sur moi-même », « l'homophobie que je crois que les autres exercent sur moi » et « l'homophobie qui est réellement exercée par les autres sur moi » sont difficiles à identifier parce qu'elles peuvent s'entremêler.

D.3 QUESTION 2 : LES ASSISTANTES SOCIALES MENTIONNENT-ELLES LEUR VIE PERSONNELLE DANS LEUR CADRE PROFESSIONNEL ?

D.3.1 Coming out

Avant d'aborder et de mettre en évidence les éléments de leur vie personnelle que les assistantes sociales lesbiennes d'une part, et que les assistantes sociales hétérosexuelles d'autre part, partagent avec leur pairs et avec les usagers à des fins professionnelles, il nous a semblé pertinent de rapporter les propos tenus par les participantes homosexuelles sur le processus d'acceptation de soi en tant que femme ayant des attirances sexuelles envers des personnes du même sexe.

Le témoignage recueilli auprès des assistantes sociales lesbiennes permet de rendre compte de l'existence d'une période de tiraillements et de questionnements propre à chaque personne sur la prise de conscience de soi-même en tant que femme homosexuelle : « *Cela fait sept ans que j'ai vraiment remarqué que j'aimais les femmes. Quand j'ai commencé à travailler ici, j'étais encore mariée, j'ai deux enfants et puis la grande crise, la crise s'est passée quand j'étais là...* », « *Au début, le coming*

out (...) dix milles questions... c'était un moment où je cherchais beaucoup le contact avec d'autres femmes homosexuelles... et puis après, ça vient plus tard toutes ces questions. Au début, il y a trop de choses... », « D'abord, j'ai remarqué que j'aimais toujours les femmes et puis j'en ai parlé d'abord à mon mari. On s'est séparé, je n'avais encore rien vécu avec une femme. C'était un peu bizarre. », « Lors de mon premier job, ce n'est pas pour rien que je n'en ai pas du tout parlé parce que c'était un peu aussi la période où tout ça se mettait en place. », « Je pense que je ne l'ai pas dit dans mon premier boulot parce qu'en plus, c'était ma première expérience professionnelle... c'était assez frais que j'étais avec une fille... donc, je ne me sentais pas super sûre de moi... donc, ce n'était pas là que je me sentais le plus libre d'en parler... » et « Mes parents savaient que j'étais lesbienne mais ils ne savaient pas que j'étais bi. Mais comme je ne me reconnaissais pas bi moi-même, je leur pardonne le fait qu'ils n'avaient pas deviné que j'étais bi ! ». Les propos retranscrits montrent que l'intégration de sa propre homosexualité prend du temps et que l'extériorisation de soi en tant que personne homosexuelle dépend de l'avancée de ce processus. En ce sens, il paraît peu probable qu'une assistante sociale lesbienne, n'ayant pas cheminé en terme de prise de conscience puis d'acceptation de son orientation sexuelle, se réfère à cette dernière dans la relation avec ses collègues et dans l'accompagnement des usagers sauf si elle tente de confirmer son identité par la confrontation aux autres.

Une des assistantes sociales lesbiennes mesure l'avancée du processus d'intégration de son homosexualité en posant un regard rétroactif sur son parcours de vie : « Puis, il y a un moment où je n'avais pas envie de refaire une annonce officielle... aller dans son bureau... fermer la porte... . Je suis vraiment bien avec ça... . Finalement, si la personne en face de moi réagit mal par rapport à ça et ben tant pis pour elle. Je pense que l'âge, le parcours de vie ça joue aussi... . En plus, quand on commence à en parler, on se rend compte souvent qu'il n'y a rien de dramatique. Je n'ai pas eu vraiment d'expérience hyper négative. ». Comme l'orientation sexuelle des trois personnes homosexuelles interviewées est connue par la majorité des collègues de travail « Tout le monde le sait autour. », « Il y a un moment où je l'ai dit. », « Plusieurs collègues savaient déjà que j'étais lesbienne. », nous allons nous intéresser en premier lieu aux coming out des participantes et en second lieu, aux éléments de leur vie personnelle partagés avec leurs pairs en tenant compte du fait qu'elles ne semblent plus être aux prises avec des questionnements inhérents à la période de l'acceptation de soi.

Pour les trois assistantes sociales lesbiennes, le premier coming out auprès d'un de leurs collègues de travail actuels s'est déroulé dans des circonstances particulières. L'une d'entre elles explique qu'elle a révélé son homosexualité « en parlant du quotidien » : « Mes compagnes m'envoyaient des fleurs au travail et quand je revenais le lundi, je disais que ma compagne et moi sommes allées au cinéma ou marcher... ». Une autre raconte : « J'ai cru que c'était ma copine qui m'appelait. J'allais au boulot à

huit heures moins le quart du matin donc je n'ai même pas regardé le numéro de l'appelant puisque que je pensais qu'à cette heure là, cela ne pouvait être que ma copine... et en fait, c'était ma collègue. De la manière dont j'ai répondu, elle a tout de suite compris. On en a ri. ». La troisième rend compte d'un autre contexte dans le sens où elle partageait un poste de travail avec son mari au sein d'une même institution quand elle a décidé de rompre avec ce dernier : « La grande crise, la crise s'est passée quand j'étais là donc c'était clair pour tout le monde. En plus, comme mon mari travaillait là, on ne pouvait pas le cacher. Ca s'est bien passé même en temps de crise pour cette situation, ça s'est vraiment bien passé mais c'était dur. ».

Même si les premiers coming out relatés dans leur cadre professionnel par les trois participantes semblent particulièrement différents, une des conséquences à la révélation paraît clairement commune dans deux situations : « Je n'ai pas eu besoin de coming out officiel. Je n'ai pas parlé à chaque personne individuellement je crois. Non, je crois que ça s'est fait par derrière. J'en avais parlé qu'à quelques uns. », « Mais, avec le recul, ça n'a servi pratiquement à rien puisque plusieurs collègues savaient déjà que j'étais lesbienne à leurs yeux. Radio couloir parlait déjà quoi... ! » et « Alors, il y a deux trois personnes qui savent (...). Après, j'ignore le nombre de cancans qu'il y a eu par rapport à ça. ». Une de ces deux assistantes sociales mentionne le fait que la rapide circulation de l'information entre pairs a amplifié les hostilités à son encontre. La rumeur est l'expression lesbophobe la plus répandue quand l'homosexualité est soupçonnée (chapitre B.10.7). Cependant, la situation présentée par cette participante dénoterait que, même quand le secret n'est plus, des bavardages prendraient le relais pour divulguer puis propager le scoop de son orientation homosexuelle.

En dépit de la circonstance ayant amené la révélation de son orientation sexuelle auprès de certains de ses pairs, une des assistantes sociales lesbiennes a évoqué le fait que son homosexualité semblait être soupçonnée par la plupart de ses collègues : « Évidemment, tout le monde s'en doutait. Ca n'a pas été une grande révélation. » et « Une autre de mes collègues m'a dit que le fait que je ne parlais jamais de mon conjoint a installé un doute. En fait, de rien dire, ça crée aussi un peu le mystère. (...) Les autres m'ont dit qu'ils s'en doutaient... de ne jamais parler de mec, par exemple... et puis, je ne vais pas à l'extrême justement en m'inventant une vie hétéro, ça non ! ».

Parmi les éléments amenés par les participantes homosexuelles propices à la révélation de leur orientation sexuelle auprès des collègues ont été mentionnés celui de la proximité/amitié liées aux années de pratiques professionnelles communes : « Au fil des années, j'ai pu créer avec des personnes... parce que là, dans l'équipe actuelle, certains collègues sont là depuis six ans. Après, on crée aussi des liens en dehors, on se voit en dehors et de manière assez naturelle, on va donc parler. », « Au

début, je n'avais pas envie de le présenter, de le dire, en fait... j'avais besoin de connaître un peu les gens. Et puis, au fil des affinités, ça devient un petit peu plus compliqué de ne pas en parler parce qu'autrement, il y a tout un pan de ma vie dont je ne parle pas. Puis, après, ça vient naturellement parce que, après, on connaît les gens, on se voit en dehors aussi, on fait des sorties avec les conjoints donc... il y a un moment où je l'ai dit. » et « C'est un peu le noyau avec lequel on peut faire des sorties entre conjoints. Avec la plupart, c'est vraiment des relations d'amitiés. Je les considère comme des amis mais je l'ai dit à une personne en premier et après ça s'est fait. ».

Un autre aspect, qui semble aussi favoriser le coming out, est directement en lien avec la situation amoureuse (célibataire ou en couple) de l'assistante sociale : « Quand j'ai commencé à travailler, j'étais en couple. Après, je me suis séparée, c'était une période difficile donc ce n'est pas à ce moment là que j'avais envie d'en parler. Quand j'ai rencontré quelqu'un d'autre avec qui j'étais vraiment très bien... il a fallu une année avant que j'en parle. » et « J'avais une capacité à garder mes deux personnes différentes et puis je crois que célibataire, je ressentais moins le besoin d'en parler. Quand j'ai de nouveau été en couple, j'avais envie d'en parler et de la présenter à mes collègues parce que je voyais bien que la relation avec ces collègues devenait plus amicale. J'avais envie d'en parler pour qu'ils se connaissent et puis je parlais à ma conjointe de mes collègues donc c'était logique de faire rencontrer un peu ces deux univers... je me doutais quand même qu'elles n'allaient pas mal réagir parce que je les connaissais... ».

Une autre participante sélectionne les collègues pouvant être dans la confiance en prêtant attention à leur positionnement par rapport à l'homosexualité : « Je dis mon amie, ma compagne en fonction des liens que j'ai avec la personne. » et « Quand quelqu'un parlait du sujet de loin ou de près et que je trouvais la personne capable de réflexion et d'ouverture d'esprit, je parlais aussi du sujet en parlant de ma vie. ».

Une des particularités du coming out est qu'il ne se fait pas une seule et unique fois. Les participantes devraient donc pouvoir choisir librement les collègues auxquels sera confié le fait d'appartenir à une minorité sexuelle même si nous avons précédemment mis en évidence qu'il existe un risque de ne plus maîtriser la révélation de cette information : « J'en avais discuté avec la collègue qui nous accueillait chez elle, (...) je lui avais demandé « Tu crois que je devrais parler ? », elle m'avait dit « Mais laisse tomber, tu viens avec ta copine et puis voilà ! » », « Il y a deux collègues qui sont arrivées il n'y a pas longtemps et puis... je n'en ai pas encore parlé avec elles. », « Je pense qu'avec les deux nouvelles collègues, ça viendra, il y en a une qui est là depuis deux mois donc je ne la connais pas encore plus que ça... », « Je n'ai pas parlé de ma situation à tous mes collègues... », « Les secrétaires ne sont pas

au courant. » et « De nouvelles personnes (...) font la pause avec nous, des personnes qui ne sont pas AS, et là je n'ai encore rien dit. ». En référence à la première hypothèse, il est tout de même intéressant de relever que parmi ces propos, deux concernent des collègues qui ne sont justement pas assistant-e-s sociales-aux.

Cependant, il est possible de mentionner que l'ensemble des citations utilisées dans cette deuxième hypothèse fait uniquement référence aux liens entretenus avec des collègues de travail directs c'est-à-dire avec lesquels les participantes n'ont aucun rapport hiérarchique. Auprès de leurs supérieurs, la démarche du coming out semble quelque peu différente si l'on tient compte des raisons évoquées par les assistantes sociales lesbiennes : « Je suis allée voir ma cheffe avec laquelle j'avais à l'époque une bonne relation. Je l'ai informée que j'étais lesbienne, que je vivais en couple, que c'était clair et net pour moi et que j'allais le dire à quelques personnes. Alors quelque part, je n'avais pas besoin d'aller voir ma cheffe mais au vu des cancans de radio couloir, je trouvais ça plus clair. Au moins, elle était au courant et c'était très intéressant ce qu'elle m'a dit : « Ah mais pour moi, il n'y a pas de problèmes parce que j'ai un frère et une sœur qui sont homosexuels donc tout va très bien. ». » et « J'ai demandé un entretien avec ma nouvelle cheffe pour lui expliquer un peu la situation (...) il y avait aussi une dynamique de groupe où je voulais informer par rapport à ma vie. ». La première assistante sociale, victime de lesbophobie, a probablement ressenti le besoin de jouer cartes sur table avec sa responsable pour que cette dernière puisse être attentive à ce phénomène, lui apporter un soutien et le cas échéant prendre certaines dispositions. Pour la seconde, il semblerait que cette mise au point ait été demandée par la participante pour que la nouvelle supérieure hiérarchique puisse comprendre la particularité de son équipe professionnelle. La troisième assistante sociale interviewée n'a volontairement pas informé sa cheffe : « Il y a quand même une histoire de statut, c'est la responsable, je n'ai pas les mêmes rapports avec elle même si on s'entend bien et puis c'est quelqu'un d'ouvert. Je pense que cela ne lui poserait pas de problème surtout que je crois que son chef direct, qui est un de ses amis, est homosexuel. Je ne pense donc pas qu'elle porterait un jugement dessus mais elle reste ma cheffe. ».

Des rencontres fortuites avec des collègues sont possibles en dehors du contexte du travail alors que ces derniers ne connaissent pas l'orientation sexuelle de cette assistantes sociale. Une des professionnelles interrogées raconte : « Moi, dans un cadre privé, je présente ma compagne comme étant ma compagne... C'était une de mes collègues et j'étais avec mon amie donc je lui ai présenté et ça s'est fait comme ça à ce moment là... (...). Moi, à l'extérieur, qui que je croise, je la présenterai comme ma compagne. (...) Je me dis qu'il n'y aura pas trop de répercussions, (...) je suis peut-être naïve... ».

Pour en finir avec les éléments principaux relevés par rapport au coming out dans notre Travail de Bachelor, il est aussi intéressant de noter qu'une des assistantes sociales a révélé son orientation sexuelle à des anciens collègues sans avoir rien dit quand ils collaboraient ensemble : « *Quand je suis partie sur le moment, j'en ai jamais parlé. Une fois que j'ai changé de travail, j'ai revu ces collègues et lors d'une soirée, avec ces deux anciennes collègues, c'est sorti.* ».

D.3.2 Avec les collègues et supérieurs

Les assistantes sociales ne travaillent jamais seules puisqu'elles sont majoritairement employées dans des institutions, des associations, des entreprises ou des services de l'État (chapitre B.3.3). De ce fait, elles sont amenées à coopérer avec des collègues et plus largement en réseau. Ce travail de collaboration nécessite une multitude de compétences et de savoir-faire sociaux/relationnels (chapitre B.3.2), dont « construire et entretenir son relationnel », « sens de la collaboration », « avoir le souci de garder le contact avec ses collègues », « avoir le sens de la cohésion d'équipe », « savoir accueillir une personne nouvelle dans une équipe », « savoir faire des efforts dans sa relation à l'autre même si l'on n'a pas beaucoup d'affinités pour atteindre les objectifs collectifs », « solidarité d'équipe », « accepter les personnalités différentes », « ne pas s'isoler malgré le stress », « entretenir un réseau relationnel personnel et institutionnel », « transparence »... De plus, le code de déontologie préconise aux travailleurs sociaux de veiller à « cultiver entre eux des relations collégiales empreintes de sincérité et de respect » (chapitre B.2.4). Au quotidien, l'intégration de ces prédispositions et l'application de cette règle sont à nuancer si l'on tient compte des relations de pouvoir qui s'établissent entre collègues et de celles, qui existent de fait, avec les supérieurs hiérarchiques (chapitre B.4.2). L'emprise d'un travailleur sur un autre peut notamment exister si les fragilités et les différences de l'un sont utilisées par l'autre pour installer un rapport de domination. Qu'en est-il pour une assistante sociale homosexuelle qui n'aurait pas fait son coming out dans son cadre professionnel ou qui serait discriminée sur son lieu de travail à cause de son orientation sexuelle si l'on considère que la sphère privée et la sphère publique s'interpénètrent continuellement ? (Devaure, 2007 ; Monjaret, 2001 ; chapitre B.5.2)

L'hypothèse 2 a donc en partie pour but d'explorer le rôle et la place de la vie privée des assistantes sociales dans la création et le maintien de liens professionnels avec leurs collègues de travail et leurs supérieurs.

Assistantes sociales homosexuelles

En ce qui concerne les relations actuelles avec leurs collègues, deux des trois professionnelles homosexuelles les qualifient de « très bonnes » : « On a une super bonne équipe ! », « C'est plus que des collègues. », « Ça devenait une relation plus amicale... ». Dans leur quotidien au travail, elles semblent donc pouvoir se confier à certains pairs en cas de problèmes personnels : « Avec deux collègues, une en tout cas. Il y a des personnes en qui on a confiance. Il y a sûrement des personnes, parmi mes collègues, avec lesquelles je peux parler de mes conflits... » et « J'ai une collègue avec laquelle je suis vraiment très proche. Alors, oui, j'en parlerais très facilement. Je parle vraiment avec elle, c'est comme une amie. ». Ces propos sont à rattacher aux situations des deux assistantes sociales homosexuelles qui affirment ne pas avoir subi de manifestations homophobes suite à leur coming out. Les relations entretenues avec les collègues conduiraient même l'une d'entre elles à participer régulièrement à des sorties extraprofessionnelles : « Après, on crée aussi des liens en dehors, on se voit en dehors... et puis, après, de manière assez naturelle, on va parler... » alors que l'autre confine les rapports avec ses pairs uniquement à un cadre de travail. Cette dernière s'interroge aussi sur les réactions potentielles de ses collègues s'ils voyaient réellement son amie : « Non, je crois qu'il n'y aurait pas de problème... non... oh... non, je pense... c'est... ah... (...) tout le monde le sait mais quand même, ils ne la connaissent pas... (...) oui, c'est quand même différent de nous voir ensemble ou bien de savoir qu'on est ensemble. ».

En revanche, la professionnelle victime de lesbophobie sur son lieu de travail répond catégoriquement par la négative sur ses possibilités de recourir à l'un de ses pairs : « Non, jamais ! ». Néanmoins, elle parvient à trouver des appuis dans son institution notamment auprès de personnes homosexuelles « J'ai travaillé dans une précédente unité où il y avait manifestement un gay qui le disait, le redisait. Comme on s'entendait très bien, j'ai beaucoup plaisanté avec lui dessus. », des personnes qui ont occupé le même bureau « Une ou deux fois, j'ai partagé mon bureau enfin, notre bureau avec une ou deux personnes qui avaient commencé par me maltraiter. Après, quand elles se sont rendues compte que je n'étais pas la monstresse décrite et dont on faisait le portait, elles ont trouvé que j'étais une nana super et professionnelle. On est donc entré dans un truc beaucoup plus personnel. », des personnes qui ont dans leur propre entourage une personne homosexuelle « Elle a vécu elle-même des vertes et des pas mûres. Elle a du se rendre compte que ce qu'on lui avait raconté sur moi, c'était de nouveau assez faux et puis que j'étais sympa. Je ne me rappelle plus comment mais c'était génial parce qu'elle était parvenue à me dire que sa nièce vivait avec une femme et qu'elles avaient envie d'être mères. » et de celles qui semblent être un peu éloignées de la réalité professionnelle de cette participante « J'ai eu

des contacts privés avec un gars qui travaillait au traitement du linge avec lequel j'ai eu des contacts amicaux et spirituels. ».

Cette assistante sociale est d'ailleurs toujours en contact avec un des ses anciens collègues gays : *« J'ai un autre collègue gay qui est en procédure d'adoption en France. C'est aussi l'exception qui confirme la règle mais il m'a invitée dans la maison de ses parents en Italie donc c'était assez spécial aussi. ».*

Dans le cas de cette participante, il est également possible de se demander si les conflits/tensions avec les collègues ne proviennent pas, en plus de son orientation sexuelle, du milieu dans lequel elle travaille. En effet, cette dernière évolue dans un hôpital où sa profession est minoritaire par rapport à celles qui relèvent de la médecine au sens large : *« Dans chaque unité, il y a une dizaine de fonctions : vingt à trente infirmiers, une dizaine d'aides-soignants, un ou deux médecins internes, un médecin adjoint au chef de clinique, un chef de clinique (...), une psychomotricienne, un-e sociothérapeute, un-e ergo, un-e assistant-e social-e, un ou une diététicienne et un ou une physio. »* et où elle semble subir des relations de pouvoir liées à ces différentes cultures de métier : *« Ma cheffe directe, c'est la cheffe des fonctions ergo, assistant-e social-e mais elle n'est pas dans l'unité. Les chefs infirmiers et les chefs cliniques ne sont pas mes chefs mais c'est les garants que tout se passe bien dans l'unité. Ils ont une forte tendance à se croire aussi chefs de nos fonctions donc il faut vraiment jongler entre les luttes de pouvoir et les stratégies mais je suis très mauvaise pour ça. ».*

Par rapport aux pauses de travail, il nous a semblé intéressant de mentionner qu'elles ne se constituent pas seulement en fonction des relations entretenues avec certains collègues puisqu'elles sont aussi intrinsèquement liées à la politique institutionnelle et plus largement au contexte et à l'organisation de travail propres à chaque service. A titre d'exemple, une des professionnelles souligne une certaine liberté des horaires : *« On est assez libres dans nos horaires donc nous, nos horaires d'ouverture, c'est 9h-12h30/ 13h30-17h. Moi, je prends mes premiers rendez-vous à 9h mais je sais que certains collègues arrivent à 10h, d'autres restent plus tard le soir. ».* Selon cette participante, cette réalité de travail ne permet pas ou difficilement de prendre des pauses communes *« C'est difficile avec les rendez-vous de se dire « A 10h on prend une pause. » donc nous, on a une machine à café proche de la réception. C'est donc là qu'on se retrouve. »* puisque les professionnels ont plus tendance à échanger brièvement autour d'un café improvisé à la réception ou d'une rencontre furtive à la photocopieuse : *« On va toujours faire des copies des documents donc on se croise souvent à la photocopieuse. ».* Compte tenu de ces éléments, cette assistante sociale relève que les « pauses » sont plus destinées à des échanges professionnels : *« On parle pas mal de boulot quand on se croise*

comme ça, on parle de nos situations. Comme on est proche de la réception, quand ils ont des questions... (...) c'est assez boulot quand même. A la pause de midi, on essaie quand même de décrocher un peu et puis de parler... ». Pour les pauses du midi, cette participante explique également qu'un paramètre extérieur tend à créer ces occasions : « Il n'y a personne qui rentre chez lui à midi. En général, on prend moins d'une heure et comme on n'habite pas du tout le quartier où on travaille... ». Le personnel peut aussi probablement mieux se regrouper le midi grâce à un espace réservé à cet effet : « Il y a une caf à disposition. Autrement, l'été, il y en a qui vont faire des courses ou sinon on reste sur la terrasse en bas, on fait le tour du bureau, on va boire un verre en bas s'il y a quelqu'un que ça intéresse et puis, se joint qui veut se joindre. ». Une autre assistante sociale apporte une donnée supplémentaire sur les pauses de travail dans son institution : « Une assistante sociale à (nom de l'institution) ne prend pas de pauses. Qu'est-ce que ça veut dire d'ailleurs ce mot « pause » ? Je comprends mais je n'en prends tellement jamais. Le poste est en surcharge chronique. On est nombreux à faire plusieurs choses en même temps donc il y a un effet de culpabilisation de prendre des pauses. ». D'après l'expérience de cette participante, la charge de travail élevée compromet en partie les possibilités de prendre des pauses.

Malgré le fait que les conditions ne sont pas toujours réunies pour permettre aux professionnels de faire une pause, l'une des assistantes sociales lesbiennes revient sur les vertus initiales de ces moments particuliers : « Je pense que la pause est un facteur d'intégration et de collégialité important. Dans les deux ou trois premières unités, je trouvais que c'était donc important professionnellement d'aller prendre des pauses. Je prenais ça comme un rendez-vous professionnel parce que c'est rarissime qu'on ne discute pas de boulot pendant les pauses. C'est d'ailleurs pour ça que je ne vais plus aux pauses parce que c'est censé changer d'état d'esprit mais si on parle du boulot pendant les pauses, ce n'est pas une pause ! ». Une autre participante homosexuelle relève également que les discussions des pauses sont la plupart du temps en lien avec les activités professionnelles : « On essaie de ne pas trop parler boulot mais c'est une déformation professionnelle, on y revient assez vite. ». Malgré cette constatation, deux des trois assistantes sociales lesbiennes n'excluent pas la possibilité de parler d'elles-mêmes en fonction des personnes présentes aux pauses : « Dans les pauses, j'en parle ouvertement de ma copine. », « Suivant la pause avec qui je suis, c'est sûr que j'aurai plus de discussions liées à ma vie parce que je n'ai pas parlé de ma situation à tous mes collègues. » et « Je parle de ce que l'on a fait le week-end, je parle de ma copine mais ces trois nouvelles personnes qui ne sont pas AS ne sauront pas si c'est une bonne amie ou pas. ». Cette dernière citation met toutefois en évidence que les propos tenus peuvent l'être de manière ambiguë afin de préserver partiellement le secret. Néanmoins, la situation est différente pour la personne qui subit des manifestations lesbophobes dans le sens où elle ne se rend volontairement plus aux pauses : « Dans les dernières unités, les phénomènes de

maltraitance sont tellement nombreux vis à vis de moi que je n'ai absolument aucune envie d'aller faire des pauses avec eux ».

Par rapport aux événements personnels que chaque collaborateur traverse tout au long de son existence (partenariat, mariage, naissance, retraite, arrivée et départ suite à un changement d'employeur), il semblerait, comme pour les pauses, que les employés soient aussi en partie tributaires des pratiques institutionnelles : *« Les soirées organisées par l'institution sont sans la participation des conjoint-e-s. »* et *« L'ancien usage, c'était de faire une carte et un cadeau pour toutes les occasions un peu spéciales : mariage, naissance, décès et même les anniversaires. Avec le début de l'application des plans d'économie, c'est devenu de plus en plus strict. Il y a de moins en moins de retraite et de plend³⁷. Après, comme les choses se sont durcies, ça c'est privatisé. Les choses se font donc entre personnes qui s'aiment bien et qui ont quelque chose à célébrer. Les pots de départ aussi, c'est un peu à la tête de la personne ! »*. D'après cette citation, les échanges dans un cadre de restrictions budgétaires tendent à se faire davantage au gré d'affinités « privées » entre collègues. Cependant, une institution qui peut se permettre d'organiser des sorties ou tout autre événement festif favoriserait la création de liens entre employés. En plus de ce paramètre institutionnel, deux assistantes sociales constatent que c'est à la personne qui traverse un événement particulier de mettre ou pas quelque chose en place pour partager avec leurs collègues : *« Quand on fête un anniversaire, on apporte quelque chose ici. Il n'y a jamais quelque chose avec les conjoints, en couple... Je sais qu'il y a d'autres endroits où ça se fait plus facilement mais pas vraiment chez nous. »* et *« En juillet 2007, j'étais dans une unité où ça allait relativement bien, il n'y a pas eu de cadeaux ou de soirées mais avec plusieurs collègues, je l'ai officialisé un peu comme un mariage. Alors là, c'était le truc inverse parce que c'était la personne qui avait quelque chose à fêté qui amenait des trucs. J'ai peut-être amené des croissants ou un gâteau mais je ne m'en rappelle plus. Mais, je me rappelle que certains collègues m'ont clairement dit « Bravo ! » et « Félicitations, c'est super ! »*. En ce sens, la mobilisation des professionnels pour organiser un événement intervient aussi dans les possibilités d'approfondir les relations avec les collègues. En ce qui concerne la troisième personne interviewée, il est difficile de savoir si les mariages et les naissances marqués le sont à l'initiative des collègues ou en raison de la culture institutionnelle : *« Les naissances et les mariages sont fêtés au boulot par contre si je me pacse, j'inviterai certains collègues en dehors du travail. »*

Pour finir, deux assistantes sociales ont mentionné les soirées officielles organisées par l'institution : *« autres que des sorties officielles, la soirée de Noël... »* où l'une semble participer alors que la

³⁷ Preretraite possible dans la fonction publique de l'Etat de Genève

professionnelle qui rencontre des difficultés dans son équipe fuit ces invitations : « Alors dans la dernière unité y'a eu un truc à Noël auquel je ne serai de toute façon pas allée. Ca tombait bien que je travaille à 50% comme ça j'avais une très bonne excuse. ».

Assistants sociales hétérosexuelles

En ce qui concerne les trois assistantes sociales hétérosexuelles, il est tout de même intéressant de noter que l'une d'entre elles a spontanément qualifié les relations entre les travailleurs sociaux comme étant difficiles et souvent inadéquates par rapport aux valeurs prônées par la profession : « C'est compliqué comme dans n'importe quel milieu professionnel... je dis que c'est compliqué parce que qu'il faut gérer plein de choses. Et puis, je ne sais pas si c'est une tendance à notre métier et à notre pratique mais les gens du social on va dire, on a quand même des tronches un peu compliquées parfois ! Complexes ! On cherche des explications, on veut des réponses, on veut comprendre... Je trouve cela assez dément. On est tous des râleurs, des revendicateurs, des justiciers de l'injustice ! Je pense qu'il y a beaucoup de gens vibrants dans ce métier mais comme on a tous des choses à défendre, ce n'est pas toujours facile d'être sur la même vision, d'avoir une idéologie commune et de se respecter. » et « C'est magnifique de dire qu'on est dans un travail où on est censé gérer la relation et de voir, que nous, professionnels, comment on fonctionne au travail dans la réalité. Je trouve parfois très paradoxal ! ».

Certains points communs avec les propos tenus par les assistantes sociales homosexuelles peuvent être dans un premier temps énumérés.

Par rapport aux pauses, une des trois participantes se désole des moyens déployés par l'institution pour créer une proximité entre les collaborateurs : « Il n'y a pas de caf donc personne prend des pauses. Juste à côté, il y a une mini cuisine où il y a une machine à café, très important la machine à café ! Sinon, je m'en fous, j'en mets une dans le bureau. Il y a une table où on peut se mettre à quatre en se serrant les coudes éventuellement... Je trouve dommage parce qu'il n'y a rien pour se poser, se réunir, favoriser et échanger sur autre chose. ». Cette même professionnelle mesure la différence quant à l'appréciation des pauses entre son lieu de travail actuel et le précédent : « A la (nom de l'institution), c'était une fondation, c'était une maison et il y avait une cafétéria où on se retrouvait. Matin et après-midi, il y avait donc deux pauses et c'était très très souvent dépassé le quart d'heure ! La pause était assez institutionnalisée voire même vivement conseillée pour les relations avec les collègues. C'était donc assez bien vu mais il faut dire que le directeur de la fondation, c'est un bon vaudois mais à mort, qui commence l'apéro à neuf heures et demi s'il le faut le matin. Donc pause, assez valorisée. Ici, il n'y a

pas de pauses ni le matin ni l'après-midi. ». Toujours en comparaison avec ce qu'ont dit précédemment les assistantes sociales lesbiennes sur les pauses de travail, deux des trois interviewées hétérosexuelles relèvent aussi que les horaires des différents collègues ne permettent pas de déterminer un moment en commun : « *Les infirmiers travaillent en non-stop avec une demi heure de pause pour manger et moi j'ai un horaire coupé. Je travaille le matin, j'ai une heure de pause à midi et je travaille l'après-midi donc on n'a pas de pause commune en fait.* » et « *Parfois on les saute complètement, on ne prend pas de pauses si on est en déplacement, si on n'a pas le temps ou si certains rendez-vous se suivent.* ». Malgré cet élément, une de ces participantes explique que d'autres espaces sont utilisés en remplacement des pauses que les plannings des uns et des autres n'autorisent pas : « *Après, il y a des petits moments informels où on prend du temps pour discuter. Tous les matins, pendant le briefing, on prend un café ensemble. Il y a aussi des pauses informelles quand on a besoin de décompresser. Dans ces cas là, je vais dans le bureau infirmier.* ».

Sur le contenu des pauses officielles, une des assistantes sociales hétérosexuelles insiste surtout sur le relâchement possible grâce à ces moments de détente en comparaison au travail accompli : « *J'embête la secrétaire, on se dit des conneries... quand on a besoin de décompresser par rapport à une situation pour éviter de nous abrutir, on se moque des collègues gentiment... Il y a quand même de bons rapports.* ». Une autre relève que les échanges pendant les pauses concernent surtout le travail et les enfants des différents collègues : « *Souvent du boulot et souvent des enfants alors que je n'en avais pas encore. Je trouvais ça terrible tous ces gens qui parlaient de leurs enfants. C'était souvent une très bonne ambiance, des petits déjeuners très souvent pour les anniversaires...* ». Enfin, les propos de la troisième professionnelle montrent les difficultés qu'elle a pour décrire ce qui est dit pendant les pauses : « *On discute de tout.* », elle se ravise ensuite en précisant que « *C'est quand même professionnel.* » avant de conclure qu'ils discutent aussi des week-ends et des vacances car « *C'est très ouvert, il y a une bonne ambiance.* ».

Par rapport aux relations entre les professionnels, il est intéressant de relever l'expérience de l'une des assistantes sociales hétérosexuelles qui constate une nette distinction entre les structures familiales et les grandes institutions : « *Ici, j'ai été très choquée parce que chacun vient et va dans son bureau. C'est vraiment quelque chose que je n'ai pas l'habitude et qui ne me convient pas ! Alors moi, tous les matins et tous les soirs, je suis la seule à le faire, je vais dire « bonjour » et je vais dire « au revoir ».* Depuis un certain temps, mes collègues, de temps en temps, ils viennent me voir, ils ne m'oublient pas mais ici, c'est chacun pour soi. Mon voisin a mis un mois et demi pour venir me dire « bonjour » ! Je trouvais long surtout en se voyant tous les jours. Ici, je suis donc surprise de la façon de fonctionner des gens, on est un peu individualiste. Avant, j'étais dans une petite famille avec

quarante-cinq employés. ». Cette même professionnelle remarque également que les changements structurels peuvent avoir des conséquences sur les relations entre pairs : « Avant, les assistants sociaux faisaient le financier, l'aide sociale et le social. C'est une décision cantonale et ça vient de se passer ici dans ce service social donc c'est tout frais et encore drôlement difficile. Maintenant, les assistants sociaux ne touchent plus à l'aide sociale ! Maintenant, ceux qui ont repris le travail au niveau de l'aide sociale c'est les anciens secrétaires qui s'appellent maintenant des GPRI c'est-à-dire des Gestionnaires de Prestations Revenu d'Insertion. » et « Les GPRI maintenant c'est vraiment « Si tu n'es pas GPRI, je ne te cause pas. », les AS « Si tu n'es pas AS, je ne te cause pas. », « Ici, c'est l'info sociale ? C'est vous les mauvais. » parce que c'est nous qui leur donnons le boulot en gros. Vraiment ici, c'est wahououououououou... !!! ». Dans le même ordre d'idées, une autre participante évoque le fait que la collaboration avec ses pairs est difficile car elle est la seule assistante sociale de la structure. Cette constatation rejoint celle de l'une des assistantes sociales lesbiennes : « Je suis la seule travailleuse sociale ici, je suis la seule assistante sociale donc c'est un peu difficile. L'équipe de base, c'est un médecin chef de clinique, un travailleur social, des psychologues stagiaires qui sont donc là pour une durée limitée plus ou moins longue et il y a sept ou huit infirmiers. D'un point de vue de l'équipe, il y a l'équipe infirmière qui est forte et soudée et dans un second temps, l'équipe institutionnelle qui est moins évidente j'ai l'impression. Il y a beaucoup de choses qui se décident en réunion infirmière (...). Il y a donc l'équipe infirmière qui se voit une fois par semaine et qui discute des programmes, qui font des choses mais tout le reste de l'équipe est à l'écart. L'équipe infirmière pense en termes d'équipe infirmière. Ils ne pensent pas en terme d'équipe de l'hôpital de jour donc c'est là où ça devient compliqué. ». Les relations entretenues avec ses pairs semblent pâtir d'une organisation de travail centrée sur une culture professionnelle majoritairement médicale puisqu'elle doit continuellement justifier ses compétences auprès de ses collègues : « En général ça se passe bien mais il faut toujours rabâcher, dire ce que l'on fait... assistante sociale ce n'est pas faire les impôts, ce n'est pas s'occuper de l'assurance maladie, ce n'est pas un métier financier et ça, c'est fatigant, c'est épuisant... », « Ici, ce qui est plus compliqué c'est que je suis seule... autrement, on était quand même deux par équipe mais quand même deux tandis que là, je suis seule à défendre le bout de gras... si on peut dire... face à une équipe nombreuse. Au départ, ça a été difficile, je me souviens, il y a eu beaucoup d'engueulades aux colloques parce que moi, je décrivais un peu ce qu'on pouvait faire et j'exigeais en tout cas, de pouvoir avoir ma place à certains endroits notamment dans l'animation de groupes. J'ai dû dire que j'étais formée pour l'animation groupale dans notre cursus... enfin, j'ai dû justifier beaucoup de choses en fait. » et « Il n'a pas supporté que je lui fasse une remarque parce que j'étais AS et une assistante sociale qui fait des remarques, ça ne va pas. Il m'a un peu envoyé chier sur les... je n'ai pas relevé sur le moment mais, quand j'ai voulu reprendre avec lui, il ne m'a pratiquement pas laissé en placer une, il m'a gueulé dessus tout le long... comme quoi je n'avais pas les compétences pour les groupes. C'était assez rude

donc, à ce moment là, j'ai été voir la hiérarchie qui a pris la relève. ». Cependant, cette assistante sociale explique que sa supérieure hiérarchique est elle aussi éloignée de sa réalité professionnelle et géographiquement de son lieu de travail : « Les infirmiers ont leur chef qui travaille sur place avec eux alors que ma cheffe est à (...) et c'est une ergothérapeute. ».

En plus de tous les éléments mentionnés ci-dessus qui ne dépendent pas des collaborateurs, deux participantes énumèrent certains aspects, propres aux dynamiques d'équipe, qui teinteraient aussi les relations professionnelles. Sur les trois assistantes sociales hétérosexuelles interviewées, il est important de mentionner que deux d'entre elles ont intégré récemment un nouveau poste de travail : « Quand on doit travailler en équipe, il y a toujours des personnes avec lesquelles on a plus d'affinités ou bien qui sont plus complémentaires. En fait, il faudrait trouver celle qui est la plus complémentaire à soi. Ca n'est pas toujours facile à trouver au départ. Comme ça ne fait pas si longtemps que je suis là non plus, je cherche aussi ça parfois et aussi par rapport aux affinités. » et « Je ne suis même pas engagée parce que j'ai pas fait mes trois mois d'essai ! ». En plus de ce paramètre qui doit forcément avoir un impact sur l'investissement des relations professionnelles, une autre met en évidence les différentes personnalités qui composent chaque équipe de travail. En ce sens, cette assistante sociale compare l'accueil reçu à son précédent emploi avec l'accueil reçu à celui qu'elle occupe actuellement : « Je pense que c'est les équipes et les gens, les personnalités qui font ça. Il y avait une équipe en place très accueillante. Ils m'ont accueillie comme dans une famille, ils m'ont dit quinze fois la première journée « Nos bureaux sont ouverts, tu viens quand tu veux ! Tu sais que tu peux nous poser quinze fois la même question ! C'est normal au début. ». Vraiment un accueil. » parallèlement à : « Ici, c'est un peu différent, c'est aussi un peu spécial. C'est à moi d'aller demander et ça c'est plus compliqué pour moi de dire : « Excuse-moi, je peux te poser une question ? Excuse-moi, est-ce que je peux encore te poser une question ? Ce n'est pas toujours facile mais, effectivement, il y a un petit groupe qui me prend sous son aile. Mais mon but, maintenant, puisque je suis nouvelle ici, c'est vraiment de faire mon job, de m'entendre bien avec mes collègues mais je n'ai pas envie de beaucoup plus parce que ça été très dense avec mes anciens collègues. ».

Ces derniers propos permettent d'apporter un point supplémentaire concernant les attentes plus ou moins claires des professionnelles à propos des relations avec leurs pairs. Une des trois assistantes sociales raconte : « Je ne vais pas aller faire des trucs extra professionnels avec ces collègues là. J'imagine ! C'est aujourd'hui, on va noter la date d'aujourd'hui, on verra dans six mois mais l'idée c'est ça. » en ayant ultérieurement ajouté « Cela ne veut pas dire que je ne vais pas parler de moi ou de ma situation privée. Moi, quand je suis arrivée dans ce boulot, j'étais en train de me séparer du papa de mon bébé donc... en super forme morale ! C'est vrai que ça c'est vu quand même sur deux semaines. Et

vraiment, j'en ai parlé, j'ai dit : « Voilà, je suis désolée parce que je ne suis pas au mieux de ma forme mais voilà, c'est ma situation machin. », ce n'est pas ça qui va faire qu'on est ami ou qu'on va faire plein de trucs. On n'arrête pas de rigoler, de discuter, il y a quand même une ambiance qui est très bonne ! Je peux raconter mon accouchement ça va faire mourir de rire tout le monde. Mais après, ça ne veut pas dire qu'on va aller au cinéma ensemble ou boire un verre. Moi, c'est ça que j'ai envie, moi je m'ouvre, je suis un livre ouvert. », une autre confie : « Je sépare assez bien généralement à part quand ça atteint un petit peu mon travail. J'ai eu un deuil, j'ai perdu ma grand-mère, ils voyaient bien que ça n'allait pas donc là, j'avais aussi besoin d'en parler aussi. J'en ai parlé... disons, j'avais besoin qu'ils sachent un peu ce qui se passe mais je n'ai rien déballé, j'ai dit « C'est dur parce que j'ai perdu ma dernière grand-mère donc je n'en ai plus du tout. », mais je n'ai pas été plus loin. » et la dernière partage : « J'ai déjà mon réseau d'amis et puis je ne cherche pas forcément ça non plus ! Mais ça pourrait ! Ca serait sympa d'ailleurs. ».

Mise à part la première assistante sociale qui semble partager naturellement certains éléments de sa vie personnelle avec ses collègues actuels mais qui ne souhaite pas investir ces relations hors du cadre professionnel, les deux autres manifestent plus de retenue. L'une d'entre elles laisse transparaître certaines données seulement si elles ont un impact sur la qualité des rapports dans son travail alors que la seconde paraît particulièrement discrète.

Pour ces deux dernières, il est intéressant de se demander si leurs fonctionnements sont uniquement liés à leur personnalité ou aussi à leur situation amoureuse puisque l'une d'entre elles n'est pas mariée et n'a pas d'enfant et l'autre vit en concubinage sans enfant en comparaison de la première qui est divorcée avec un enfant.

Pour les trois assistantes sociales hétérosexuelles, il est intéressant de noter qu'elles privilégient les sorties extra professionnelles principalement avec des anciens collègues : « Avec les collègues d'ici, je ne fais pas de sorties. C'est surtout en fait quelque chose qui s'est développé quand j'étais à la (...). On est plusieurs collègues à se voir de temps en temps à l'extérieur pour faire un poker. Les sorties poker c'est donc avec des collègues d'avant, d'un autre service même si deux actuels sont venus une fois au poker. C'est des amis mais ce n'est pas vraiment des amis, c'est quand même des collègues. » en précisant qu'un de ses anciens collègues est véritablement devenu un ami même si « On a quand même des rapports professionnels. », une autre raconte : « Ma famille, c'est mes anciens collègues en fait ! La marraine de mon fils c'était ma secrétaire, tous mes amis en fait, c'étaient les AS et les secrétaires de là-bas. ». Il nous semble pertinent de relever que les professionnelles interviewées valorisent les relations sociales avec des ex-collègues quand les enjeux de travail sont quasiment inexistantes.

En cas de conflits personnels dans sa sphère privée, une des assistantes sociales ne pense pas recourir à un des ses collègues actuels : « Non, non, je ne vais pas en parler. Par contre, j'ai un collègue qui est très pipelette et c'est le seul homme d'ailleurs. Il est adorable, il parle beaucoup donc c'est toujours lui qui vient me demander comment je vais... Par contre, j'allais pleurer dans les jupes de mes anciennes collègues et elles venaient pleurer dans mes jupes. On s'enfermait dans le bureau « Tiens ma pauvre voilà un café ! ». Alors qu'ici non, mais ça ne fait que trois mois que je suis ici. ». La réponse apportée par une autre participante est étonnante : « Oui, oui, je pourrais en parler. Par exemple, si j'ai un problème, je pourrais en parler. C'est déjà arrivé quand il y avait une période de stress ou de surcharge. Les personnes sont à l'écoute. ». En effet, à une question concernant des problèmes personnels dans sa sphère privée, elle répond comme si la demande était relative à des difficultés professionnelles. Au vu de la discrétion de cette assistante sociale, nous nous sommes demandé si parler de problèmes professionnels à ses collègues résonnait en elle comme se dévoiler personnellement. La dernière ne paraît plus pouvoir se confier à l'un de ses pairs : « J'ai amené une situation difficile ici mais c'était une collègue psychologue qui n'est plus là. ».

Enfin, l'une de ces assistantes sociales trouve surprenant que les événements privés ne soient pas plus marqués dans les administrations publiques : « Ici, il n'y a pas de mariage, on ne fête pas les naissances. Ici, par exemple, il y avait une collègue qui partait en retraite et qui a fait un apéro de départ. Je pensais que la fonction publique « fonctionnaire » était plus apéros, vous voyez un peu l'idée. Evidemment, les préjugés terribles que l'on se fait. Je me suis dit : « Il y a bien des équipes qui se réunissent pour faire la fête. » ben non, il n'y a pas du tout ça. », une autre raconte : « Il y a des apéros de bienvenue et de départ ou bien des apéros de décompression quand on a besoin de se retrouver, on fait quelque chose de plus relax. » et de rajouter qu'elle ne ferait rien si elle vivait un événement particulier mais qu'elle en parlerait brièvement. Dans l'institution de la troisième participante, les mariages et les naissances sont fêtés mais si elle devait elle-même s'unir officiellement ou être mère, elle adopterait un autre comportement : « Moi je sépare assez bien en général mais ce serait peut-être juste un apéro. Je pense que ça fait un peu partie de la culture de l'institution même si c'est la personne qui vit l'événement qui organise. ». Cette professionnelle semble privilégier la discrétion et la simplicité pour célébrer un événement personnel à son travail, elle ne paraît donc pas vouloir dissimuler certaines réalités de sa vie privée.

D.3.3 Avec les usagers

Le métier d'assistante sociale requiert de nombreuses compétences relationnelles (chapitre B.3.2). Parmi ces dernières, certaines sont en rapport avec la capacité à tisser le lien avec les usagers dans le temps (tableau 2, chapitre B.3.2). Il nous semble pertinent de rappeler quelques unes de ces aptitudes : « personnaliser l'écoute », « situer ses limites », « prendre sa place », « se protéger », « confiance en soi », « s'appuyer sur sa personnalité pour travailler avec les autres », « savoir entretenir des relations simples et directes », « comprendre son propre fonctionnement », « transparence », « garder le lien, être proche », « se situer dans la relation », « savoir garder « la bonne distance » », « être pudique, non intrusif, tolérant », « poser ses limites et respecter les limites des autres »...

La deuxième partie de l'hypothèse 2 en lien avec l'accompagnement des usagers a pour but de déterminer les paramètres qui permettent la collaboration « usager-assistante sociale » et d'identifier si la vie privée des assistantes sociales sert de support à la relation. Si tel est le cas, de quelles manières les participantes homosexuelles gèrent-elles leur orientation sexuelle dans ce contexte ?

Assistentes sociales homosexuelles

Pour pouvoir déterminer ultérieurement le style des trois assistantes sociales homosexuelles dans l'accompagnement avec les usagers, il paraît important de mentionner certains éléments par rapport à la fréquence des entretiens : « On les voit une fois par mois mais on peut les voir un petit peu plus si c'est quelqu'un qui a une problématique un petit peu plus compliquée. Comme on donne des moyens financiers, il y a des gens que l'on voit plusieurs fois parce que ce n'est pas possible de leur donner tout d'un coup donc on fractionne les entretiens. Autrement, on peut avoir des réunions de réseau à l'extérieur où ça va être l'occasion de revoir le client mais dans un autre lieu et avec d'autres professionnels. », une autre mentionne : « Parfois ça peut être très intense, ça peut être chaque semaine voire plusieurs entretiens par semaine et au minimum une fois tous les trois mois. ». Ces deux professionnelles pensent bénéficier d'un confort dans le travail pour recevoir les usagers dans le sens où elles ne considèrent pas être en surcharge de travail : « Je suis à 60% et j'ai 25 situations à gérer pour l'instant. On a beaucoup de chance ici, on prend vraiment le temps de travailler avec les gens et c'est vraiment un privilège. C'est vraiment de la qualité. » et « Je suis à 80% avec 55 dossiers. Là, on est dans une période où on est dans les statistiques donc on n'est pas en surcharge dans le travail, c'est une

période plutôt faste. » En revanche, la troisième assistante sociale ne relate pas les mêmes conditions de travail : « Tous les patients ont besoin d'une manière ou d'une autre mais comme le volume de travail était beaucoup trop grand, je ne pouvais pas m'occuper de tout le monde. C'est donc une touche ici, une touche là en fonction du degré de l'urgence ou pas. Mais il n'y a pas seulement les priorités parce qu'on est tout le temps dans des urgences urgentissimes vu la surcharge absolument chronique. ».

En fonction du temps dont disposent les professionnelles pour chaque situation et du type de suivi (court ou long terme), il est possible d'énoncer que les unes auront peut-être plus d'occasions de partager un bout d'elles-mêmes si elles voient la même personne depuis des années à concurrence d'une fois par semaine qu'une autre qui recevra ponctuellement un usager sur deux mois : « Il y en a ça fait cinq ans que je les vois deux fois par mois donc il y a un lien qui se crée quand même. Il y en a qui peuvent me demander si j'ai des enfants ou si je suis mariée mais c'est rare. Je réponds « Non » et on passe à autre chose. S'ils me demandent mon rapport à la religion, je n'entre pas en matière, ce n'est pas le propos. ».

Au vu des problématiques rencontrées dans son exercice professionnel, une des participantes explique qu'il ne serait vraiment pas adéquat de se référer à son homosexualité à un moment ou à un autre dans l'accompagnement avec les usagers : « Non, je vais être humaine par rapport au manque, à la famille aux liens filiaux mais ça ne se prête vraiment pas. La réalité psychique est déjà tellement complexe en soi, il y a une douzaine de dimensions à l'intérieur même de la situation psychique et dans l'évolution, il y a déjà une montagne de choses auxquelles il faut veiller. ».

Malgré tout, cette dernière est aussi la seule des assistantes sociales lesbiennes à avoir fait un coming out auprès de l'un de ses usagers ou plus exactement auprès de l'entourage de ce bénéficiaire : « Je me suis retrouvée dans le cas de figure où c'était un couple, la fille était... je ne crois pas qu'elles étaient partenaires mais elles étaient ensemble depuis 15-20 ans. (...) Dans la famille, ça posait passablement de problèmes, même s'ils essayaient de donner le change. (...) Quand on s'est vues, je lui ai dit que j'étais mariée en partenariat et puis, je me suis trouvée après, face à toute la fratrie et de nouveau, là, j'ai dit ça, clair et net. ». D'après cette professionnelle, cette exception faisait sens et était vraiment spécifique à la situation : « J'ai toujours fait énormément de prévention sociale, citoyenne, politique. Moi, je trouve que c'est un engagement humain que les LGBT, nous devons faire. (...) J'avais aussi envie de montrer à ces deux femmes que je comprenais tout à fait ce qu'elles disaient et leur émotion parce que les frères et le père faisaient des remarques de pseudo-normalité ou essayaient d'expliquer la raison d'être de l'autre femme dans le couple mais avec des moyens tellement courants et énervants quand on connaît... C'était une amie de la sœur mais les amis sont très très mal

considérés dans les hôpitaux mais celle-là, elle avait un rôle spécial, c'était une grande amie médecin donc elle pouvait peut-être donner un regard. Alors quand j'ai dit que j'étais mariée en partenariat et que, comme compagne, c'était archi normal qu'elle soit avec sa compagne... et arrêtons d'utiliser un vocabulaire ambivalent, ça a permis de dégeler les choses. ». Une autre participante s'est demandée si elle allait révéler son orientation sexuelle à un de ses usagers par suspicion que, lui aussi, était homosexuel : *« Il y a des fois où j'ai hésité parce que je savais que lui, il avait des relations avec des hommes. Mais pour l'instant non, peut-être que ça viendra un jour mais j'ai remarqué que ça n'a rarement de sens et c'est aussi pour garder la distance. ».*

En tenant compte de ce qui précède, dans tous les autres cas où les assistantes sociales lesbiennes seraient amenées à parler de loin de leur propre vie privée ou de la vie de couple de manière générale, elles utilisent des termes neutres : *« Je parle des fois de partenaire mais je reste toujours neutre. »* ou hétérosexualisent leurs propres relations : *« J'emploie un langage comme si j'étais hétéro parce que c'est vraiment trop compliqué surtout avec mon quotidien professionnel. Je regrette de le faire mais je le fais. ».*

Il est intéressant de relever que même si les participantes homosexuelles ne se réfèrent généralement pas à leur vie de couple dans l'accompagnement avec leurs usagers, une de ces assistantes sociales n'adopte pas le même comportement dans le cadre de sa vie privée : *« Si je croise un usager dans la rue et que je me promène avec mon amie, ça ne me pose pas de problèmes s'il me voit. On a certainement déjà rencontré des clients. ».* Ce témoignage permet de supposer que cette professionnelle considère que sa vie personnelle représente tout ce qui est en dehors du lieu de son travail en tant que lieu physique. En ce sens, cette participante ne semble pas apporter une grande importance aux informations que les usagers pourraient détenir sur sa situation personnelle si elles ont été obtenues en dehors des bâtiments dans lesquels elle exerce sa profession. Nous n'avons pas d'explication à donner sur cette manière de procéder mais il se peut que cette professionnelle fasse par la suite comme si cet usager ne l'avait jamais vue en compagnie de sa partenaire. Nous supposons qu'elle active un mécanisme de clivage en compartimentant les différents domaines de sa vie en fonction des lieux géographiques comme si les informations ne pouvaient pas être transférées de l'un à l'autre. Pour les deux autres assistantes sociales, cette question n'a pas été posée.

En plus de ces particularités, les trois assistantes sociales lesbiennes interrogées partagent très rarement certaines de leurs expériences personnelles avec les usagers : *« Je ne vais pas parler de moi. J'avais une cliente qui avait un problème de voisinage alors je lui ai expliqué que j'avais moi-même ce problème. Je lui ai dit qu'il fallait écrire à la régie ou faire quelque chose plutôt que de se plaindre tous*

les mois à moi. Je servais donc d'exemple en lui disant : « J'ai eu le même cas de figure, j'ai écrit à la régie et ça a porté ses fruits. » (...) mais plus pour des trucs comme ça, pas par rapport à ma vie privée. Quand on parle de religion ou ce genre de choses, j'écoute mais je ne vais pas me positionner. », « Quand j'ai l'impression qu'ils cherchent de la compréhension, ce que je dis parfois par rapport aux thérapies, c'est que j'en ai déjà fait moi-même. Pour les motiver et pour montrer que ce n'est pas quelque chose uniquement pour les malades qui sont au fond du trou, je dis vraiment que c'est une chance de travailler sur sa vie. Ca m'arrive souvent plutôt pour les motiver eux que pour servir d'exemple. » et « Si une personne me dit qu'elle habite à Montbrillant et qu'elle pète les plombs parce que c'est trop bruyant, (...), moi aussi je pète les plombs avec mes voisins bruyants. ». Par ce procédé, ces professionnelles tentent de favoriser la proximité avec les usagers grâce à un effet miroir espéré.

Même si les exemples utilisés ne font donc pas référence à leur vie de couple, une des professionnelles nuance son positionnement : « Du côté privé, je dis jamais. Ce que je dis, c'est que j'ai deux enfants, comme ça je suis tout à fait dans les normes. (...) Je dis que j'ai une famille (...) des fois je dis que je suis divorcée, mais pas au début, ça peut peut-être venir plus tard, après, pour montrer la compréhension. » en se justifiant : « Je sens que ça apporte plus de proximité, plus de confiance mais c'est très rare. ». Une autre mentionne qu'il est quand même important de transmettre des bouts de soi dans la relation avec les usagers même si elle ne semble pas, au quotidien, mettre en pratique ce positionnement : « Je pense que nous sommes humains, malgré toutes les conditions de travail, c'est important de partager un peu quelque chose, donc je pense très important de partager un peu de la vie privée. ».

Les trois assistantes sociales homosexuelles insistent avant toute chose sur l'importance de l'écoute pour créer le lien avec les usagers : « Ca se fait surtout à travers mon écoute et ma manière de travailler, de parler avec les gens. Si je prends ces deux femmes avec qui j'ai vraiment eu un contact très proche, je me dis que ce n'est pas spécialement ce que moi j'ai dit de moi mais plus ma manière d'engager une discussion avec la personne. Je crois que ce n'est pas nécessaire d'apporter des choses personnelles mais ça aide ou ça peut aider. C'est plutôt la manière dont j'écoute l'autre et dont je prends conscience de l'autre. Ils sont très étonnés qu'on les prenne au sérieux et c'est ça qui fait beaucoup plus que je sois homosexuelle. Finalement, je crois que ça n'a pas d'importance. », « Moi, j'essaie de laisser un maximum de place à l'écoute, au lien social et de compresser le côté administratif, papiers. » et « Bon, je vais dire des trucs bateau mais c'est le sens de l'humain. La qualité c'est justement ma qualité d'avoir un sens de l'humain très élevé que l'autre sent, qu'il soit dans la même réalité que la nôtre ou pas. La plupart de mes collègues n'entrent pas dans la reconnaissance des émotions. Ils vont par exemple éluder et dire « Madame Martine, concentrons nous sur l'objectif de l'entretien. ». Alors en même temps, ils ont

raison et en même temps, il va m'arriver régulièrement de dire « Je comprends que vous en ayez ras-le-bol. » en ajoutant un « parce que » ou pas. Le fait d'entrer en partie dans le langage et la formulation de l'autre, de reconnaître et de valoriser ce que la personne dit, huit fois sur dix, la personne change d'attitude verbale et sourit. Elle se sent entendue et souvent ce n'est pas fait ! ». Cette dernière citation met en évidence l'utilisation par la professionnelle du même langage que l'utilisateur pour créer alliance et ainsi favoriser la collaboration.

En plus de signaler unanimement cette capacité relationnelle, les trois assistantes sociales abordent l'importance de se questionner et d'établir une distance professionnelle avec les usagers : « J'évite en général, ça peut m'arriver mais je n'apporte pas de bouts de moi (...) pour garder la distance et ne justement pas tomber dans le copinage. On a quand même un lien financier où il faut vraiment être stricte, quand on touche à l'argent, c'est là qu'il peut y avoir des tensions. De manière générale, ça peut m'arriver quand c'est une discussion mais ça sera vraiment des petites anecdotes. Je ne vais pas parler de moi, je suis un peu dans une fonction quand même. » avant de répondre que les usagers connaissent au final « très très peu... » de choses en lien avec sa vie personnelle. Une autre s'est interrogée, après coup, sur la pertinence de dévoiler son orientation sexuelle à l'entourage de l'un de ses usagers : « Après, je me suis demandée si j'avais bien fait. Mais humainement, j'avais bien fait, mais professionnellement peut-être pas ». Enfin, la troisième pense qu'il est plus difficile de délimiter la distance adéquate avec les usagers quand on est homosexuelle qu'hétérosexuelle : « Du côté professionnel, je pense que mes collègues à moi, elles ne se posent pas trop de questions, les limites sont claires, mais pour moi, c'est toujours un questionnement. » avant de conclure : « C'était quand même plus facile quand j'étais mariée, c'est quand même plus facile parce que c'est normal. ».

Pour finir, les trois assistantes sociales homosexuelles n'ont pas de photo de leur compagne dans leur bureau. Cependant, la participante lesbienne, qui était précédemment mariée, nous a montré la photo de ses enfants en nous expliquant qu'elle n'a volontairement pas mis celle de sa compagne. Il est à noter qu'aucun de ses collègues n'a de photo de sa famille (enfant-s et partenaire) dans son bureau.

Assistants sociaux hétérosexuelles

Comme les assistantes sociales homosexuelles, une des professionnelles hétérosexuelles évoque une importante surcharge de travail qui aurait notamment pour conséquence de réduire la fréquence des entretiens avec les usagers : « On a beaucoup trop de dossiers mais ça fait longtemps

qu'on rôle. Les autorités ne font pas ce qu'il faut, il y a trop de dossiers. » et de rajouter : « C'est très fluctuant comme on a trop de dossiers. Il y a des situations qu'on voit quelque fois par année et il y a des situations qui nous demandent des interventions pendant des semaines et des mois. C'est vraiment très variable ! Mais, on aimerait aller plus chez les gens car, au départ, il y avait plus de travail ambulatoire qui se faisait mais on peut moins faire ce travail alors on délègue. ».

En plus de ce paramètre qui a des incidences sur l'accompagnement des usagers, deux des trois contextes de travail des participantes hétérosexuelles doivent aussi avoir un impact sur le lien tissé avec les bénéficiaires. En effet, une de ces deux assistantes sociales travaille dans un hôpital de jour où elle est amenée à croiser les usagers et à animer des groupes toute la journée : *« Ici, c'est un peu particulier parce qu'en fait, on se voit tous les jours de la semaine avec les patients. Je ne les vois pas juste une heure une fois par semaine, on se voit tout le temps, dans les groupes, il y a aussi les repas thérapeutiques... Moi je fais le repas le mercredi puisque j'ai le groupe cuisine donc ça s'enchaîne et je fais aussi le repas le lundi. Il y a donc beaucoup de moments informels, il y a beaucoup de vie en commun en dehors des entretiens. C'est ça qui est particulier dans ce lieu, c'est que les patients sont là de 9h   16h. Ce qui est particulier, c'est qu'on est proche avec les usagers. Dans les échanges on les voit beaucoup. Ce n'est pas comme s'ils venaient à un entretien et qu'ils parlaient. Ca dure toute la journée. ».* Cette proximité avec les usagers pourrait favoriser des échanges plus personnels. En revanche, la deuxième reçoit une seule fois les personnes dans le but de les réorienter vers d'autres collègues ou d'autres institutions : *« On fait que l'accueil des gens. Je ne vais pas faire de suivis, je fais que des suivis court terme. Alors moi, c'est l'aiguillage, c'est le centre de tri à la poste, interne ou externe ! Heureusement, on a un petit stock de dossiers qu'on garde pour des suivis mais ponctuels encore une fois. Une moyenne de six par mois ! Notre logique si on garde les dossiers, c'est que l'aide ponctuelle va pouvoir rétablir la situation. La personne sera de nouveau autonome grâce à notre intervention. Parfois on ne dit rien, on coche, ils prennent ça et ils ont rendez-vous le tant. « Au revoir ! Bonne journée ! Suivant ! », voilà. ».* Cette professionnelle explique que c'est un choix personnel de travailler dans cette unité pour contrebalancer avec ses expériences antérieures où le relationnel était au centre de tous ses dossiers : *« C'est tout le contraire de ce que j'avais avant. Avant, j'avais des suivis d'une année à cinq ans. J'en ai même eu de sept ans voire huit ans donc c'est long. On fait beaucoup de choses... ce n'est pas pour rien que je viens ici. Maintenant, je dois gérer le contraire, je dois gérer la frustration de ne pas pouvoir non seulement continuer la relation et surtout la frustration de ne pas pouvoir intervenir. ».*

En fonction de ces deux services, les deux participantes n'auront bien sûr pas les mêmes préoccupations à gérer en terme de relationnel avec les usagers. En effet, la première est

physiquement proche des usagers suivis tout au long de ses journées alors que la seconde n'est en contact avec les consultants qu'une brève et seule demi-heure. Ces deux contextes de travail ne permettent évidemment pas la même qualité du lien.

En plus de ces éléments significatifs sur le devenir de l'accompagnement des bénéficiaires, deux assistantes sociales en apportent un autre tout aussi déterminant : « *Les personnes qui viennent ici, ce sont des personnes volontaires. Il n'y a pas de mandat, c'est par elles-mêmes.* » et « *On se présente et on explique notre mandat. Ce sont souvent des mandats attribués par les juges. (...) C'est donc un service où les gens ne viennent pas forcément de leur propre gré, ça dépend...* ». La collaboration avec les usagers s'annonce plus difficile si ces derniers se retrouvent face à une professionnelle pour des raisons qu'ils ignorent ou qu'ils rejettent en comparaison avec ceux qui amorcent des démarches délibérément. En ce sens, la nature des relations avec les clients risque d'être plus ou moins conflictuelle en fonction du mandat de l'institution sociale. La professionnelle qui travaille dans le service où les usagers ne se présentent pas volontairement témoigne : « *Ca dépend un peu des personnes ! Il y a des personnes qui ne veulent pas créer alliance, qui ne collaborent pas, qui peuvent être très désagréables. Il y a même des parents qui peuvent être agressifs.* ». Nous pensons que si le lien est moins facile à instaurer avec les bénéficiaires, les assistantes sociales se sentiront moins libres de parler de leur vie privée.

En plus de ces remarques, deux des trois assistantes sociales s'accordent sur le fait que le partage d'un des éléments de leur vie privée avec les usagers doit avoir du sens lors d'un entretien ou pour le suivi d'une situation. La première explique : « *Ca arrive mais c'est pas fréquent. Je rappelle par exemple aux parents quand ils étaient adolescents eux-mêmes. Je dis : « Moi-même adolescente », « Vous-mêmes adolescents » pour qu'ils puissent être parfois plus empathiques avec leurs enfants. Parfois je ne m'inclus pas parce que je pense que cela n'apporte pas grand chose et puis, je pense que ce n'est pas mon rôle non plus de parler de ma vie. Voilà, si ça doit arriver, je ne vais pas m'étaler dans les détails de ma vie parce que ce n'est pas mon rôle, ça dépasserait mon rôle d'assistante sociale.* ». La deuxième raconte : « *Je peux faire référence à moi quand je sens que ça peut être utile pour l'utilisateur », « Ce n'est pas automatique, c'est selon la situation et selon, vraiment, ce que ça peut apporter au patient (...), si ça n'apporte rien, il n'est pas question de parler de moi. C'est sûrement intéressant de le faire quand ça peut leur apporter quelque chose parce que ça leur montre que je suis professionnelle, que je suis humaine et qu'on a tous les mêmes tares. Donc dans ce sens là, c'est ça qui m'intéresse : il n'y a pas l'utilisateur et le professionnel, c'est égalitaire.* », « *Qu'est-ce que j'ai pu partager ?* », un truc bête... c'est quelqu'un qui culpabilisait de ne pas avoir fait ses impôts alors je lui ai dit : « *Moi non plus, je ne l'ai pas encore fait !* ». Lors de l'animation de groupes, cette dernière ajoute qu'elle peut être amenée à

partager des choses plus personnelles puisque l'activité en elle-même a pour but d'apprendre « des compétences de l'autre, au sens professionnel ». Ainsi, par l'exemple, ces assistantes sociales espèrent peut-être apporter un soutien éducatif et rompre l'asymétrie entre le professionnel et l'utilisateur. En effet, en montrant une image imparfaite d'elles-mêmes, les participantes humanisent les liens tissés.

En comparaison avec les deux précédentes, la troisième assistante sociale semble utiliser régulièrement sa vie personnelle dans l'accompagnement avec les usagers : « Oui, moi, je suis comme ça... je me sers beaucoup beaucoup de mon expérience personnelle... alors, c'est super parce que j'ai divorcé, j'ai un bébé et je suis séparée, j'ai eu des problèmes de maladies, de santé donc moi, personnellement, je me sers de ça. » avant d'ajouter : « J'aime avoir le contact, je n'aime pas la distance (...) même si ça a été compliqué parfois. (...) Je me suis plantée bien des fois en disant (...), en en faisant trop, en étant vraiment trop empathique ou trop proche. ». A titre d'exemples, elle raconte certaines anecdotes utilisées dans sa pratique professionnelle : « Ah, pour le divorce... c'était simplement pour les choses pratiques... » ou encore « C'est là que l'on peut reprendre : « Moi, je peux comprendre, je n'ai pas eu de père, j'ai eu qu'une maman, donc ça n'a pas été facile et je comprends, et moi j'ai vécu ça... est-ce que c'est ça qui résonne en vous ? » ». Elle tempère ses propos en mentionnant que les témoignages partagés avec les usagers ne peuvent en aucun cas représenter une solution pour eux. Elle conclue en insistant sur le fait qu'elle est une assistante sociale qui aime « coacher avec sa vie personnelle ».

Il est intéressant de relever que c'est la professionnelle qui se réfère le plus à son expérience personnelle dans l'accompagnement avec les usagers qui a le plus abordé la question de la distance professionnelle. Dans le but de préserver sa vie privée, ses coordonnées téléphoniques sont sur liste rouge : « Les personnes qu'on suivait, il y en a qui pouvaient être dangereuses, (...) pour ça, j'étais très claire, ma vie privée c'était ma vie privée... ». Cette dernière n'hésite pas à recontextualiser ses actions auprès des usagers : « Il faut clarifier, voilà : « Moi, je jobbe là, je travaille, je ne suis pas ta copine, je suis payée et j'ai envie vraiment de vous aider. », (...) il y a des limites... « Moi, ma vie privée, mes amis, c'est eux... vous, vous n'êtes pas un choix » » en insistant sur l'utilisation du « vous » : « On vouvoie tout le monde évidemment et tout le monde nous vouvoie. ». Contrairement à cette participante, l'assistante sociale qui travaille dans un hôpital de jour explique qu'il est difficile, dans son cadre de travail, de conserver une distance avec les usagers : « C'est un avantage qui était difficile au départ parce que comme on est proche, il faut remettre une distance professionnelle qu'on n'a pas l'habitude de mettre dans ce contexte là. » et de rajouter : « Ici, en plus, on s'appelle tous par le prénom... patient et soignant. ». Ces deux professionnelles apportent une réflexion sur la juste distance à avoir avec les consultants en faisant référence au tutoiement et au vouvoiement, au

partage au non d'éléments de leur vie personnelle et à leur contexte de travail. Il est probable que la conjonction des facteurs favorisant une proximité (tutoiement, partage de la vie privée et contexte de travail impliquant des relations physiques proches avec les usagers) rendent la gestion de la distance professionnelle difficile.

Les deux professionnelles qui mentionnent très ponctuellement leurs expériences personnelles dans la relation avec les usagers portent un intérêt particulier à l'accueil de ces derniers : « *Les entretiens sont tous à la table ronde, ils ne sont jamais bureau-bureau. C'est important pour moi ! (...) Ces temps, c'est aussi d'offrir un verre d'eau parce qu'il fait chaud. Ce sont des petits trucs comme ça, demander comment ça va, pour mettre la personne à l'aise.* ». La deuxième assistante sociale collabore avec les bénéficiaires en mettant en évidence une personnalité ouverte à l'autre : « *Je pense que je suis quelqu'un qui n'est pas forcément froid.* » et la notion de temps : « *Moi, je dirai qu'il n'y a que le temps. C'est le temps qui fait que les personnes arrivent mieux à collaborer et à créer un lien. Au début, c'est difficile quand on ne connaît pas.* ».

D.3.4 Résumé et discussion

Comme l'auto-attribution de l'identité lesbienne est subjective (chapitre B.7.2) et qu'aucun élément ne nous a été communiqué à ce sujet par les assistantes sociales homosexuelles, les propos recueillis auprès de ces dernières ne nous permettent pas de connaître les raisons pour lesquelles elles se ressentent homosexuelles. D'après Revillard (2006, p.170), même si les femmes homosexuelles ont en commun le fait de se considérer comme lesbienne, « *le sens qu'elles donnent à cette identité varie d'une personne à l'autre* ».

Cependant, nous pouvons affirmer que les trois participantes homosexuelles, suite à l'acceptation de leur orientation sexuelle, se sont auto-attribué cette identité lesbienne. En effet, comme les trois assistantes sociales lesbiennes ont révélé leur homosexualité dans le cadre de leur travail et plus largement dans leur sphère privée, ces révélations ont nécessairement été précédées de l'acceptation de leur propre orientation sexuelle. Autrement dit, comment serait-il possible d'extérioriser l'appartenance à une minorité sexuelle si la personne n'a pas elle-même intériorisé puis accepté son homosexualité ? En d'autres termes, en dépit de toutes les circonstances qui peuvent favoriser ou non le coming out, ce dernier ne peut être réalisé que si la personne a porté à sa conscience le fait qu'elle est elle-même homosexuelle.

Même si les trois assistantes sociales lesbiennes interviewées ne semblent plus être aux prises avec des questionnements et tiraillements inhérents à la période de l'acceptation de soi en tant que femme homosexuelle puisque la plupart de leurs collègues a connaissance de leur orientation sexuelle, il n'est pas possible de considérer qu'elles évoluent, dans le cadre de leur travail, en étant complètement sorties « du placard ». En effet, chacune relève un coming out que l'on pourrait qualifier de « partiel », en référence au processus infini du coming out (chapitre B.7.3), si l'on tient compte de la venue permanente de nouveaux collaborateurs au sein de leurs institutions ou de la non révélation de leur orientation sexuelle auprès de certains supérieurs hiérarchiques. Malgré l'absence de coming out direct envers ces personnes, certaines d'entre elles sembleraient au courant de l'orientation sexuelle de leurs nouvelles collègues ou de leurs employées en référence à la notion d'« outing » (chapitre B.7.3). Il est effectivement possible que certaines personnes aient révélé l'orientation sexuelle de ces assistantes sociales à d'autres collègues à leur insu. Même si les participantes ont avancé que la majorité de leurs collègues connaît leur orientation sexuelle, ces analyses mettent donc en évidence une coexistence permanente entre le coming out, l'état « outé » et la situation du placard voire de l'homosexualité soupçonnée si l'on tient compte de la suspicion, par certains collègues, de l'orientation sexuelle d'une participante, consécutive à l'absence de référence à sa vie de couple dans le cadre professionnel.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que les trois assistantes sociales lesbiennes interviewées pensent être capables d'identifier les personnes qui ignorent ou pas leur homosexualité. De ce fait, elles auraient la possibilité de choisir, en fonction des lieux, des personnes et des circonstances, les moments jugés adéquats pour parler d'elles-mêmes et de leur vie privée avec d'autres collègues en s'étant, au préalable, assurées de pouvoir bénéficier d'un espace de sécurité auprès de leurs collègues. En ce sens, le coming out puis le partage de certains aspects de leur vie privée sont majoritairement postérieurs à une période de connaissance de l'autre afin d'anticiper ses réactions en vue d'une possible révélation de leur orientation sexuelle. Cependant, il est essentiel de nuancer ces propos en indiquant que les prédispositions à la révélation mentionnées ne peuvent pas être en tout temps à la portée des assistantes sociales lesbiennes puisqu'elles sont à rattacher à un contexte de travail et à des relations humaines bien souvent incontrôlables et imprévisibles. Par conséquent, même si les participantes lesbiennes pensent avoir une certaine maîtrise sur leur situation, il serait probablement plus juste de parler d'une maîtrise relative.

Compte tenu de ces informations, nous allons pouvoir aborder l'idée principale de cette hypothèse concernant l'interpénétration ou non de la sphère privée avec la sphère professionnelle en comparant les relations entretenues avec les collègues pour les trois assistantes sociales lesbiennes

d'une part et pour les trois assistantes sociales hétérosexuelles d'autre part, afin de déterminer si une assistante sociale lesbienne se restreint à parler de sa vie privée dans son cadre de travail à cause de son orientation sexuelle.

Il est intéressant de mentionner que les collègues de l'une des assistantes sociales lesbiennes ont soupçonné son homosexualité parce qu'elle ne parlait justement pas de sa vie privée au travail. Cette suspicion peut provenir du fait que, pour ces professionnels, il est inconcevable ou impensable d'accomplir leurs activités professionnelles sans échanger autour de leur vie personnelle et que, si une personne se soustrait à cette réalité, c'est en raison d'une particularité ne lui permettant pas de parler librement d'elle-même. La réaction des collègues montre qu'ils ont intégré, comme allant de soit, l'enchevêtrement de la sphère privée et de la sphère professionnelle dans le cadre du travail. Devaure (2007, p.36) partage cet avis en affirmant que les sphères publiques et privées s'interpénètrent tout au long de la journée et en parlant de « *privatisation de l'espace public* » et de « *publicisation de l'espace privé* » (chapiste B.5.2).

Dans le même ordre d'idées, il est essentiel de noter que, pour des raisons différentes, certaines assistantes sociales homosexuelles et hétérosexuelles se sont contredites sur leurs attentes à propos de leurs relations avec les collègues en émettant leur souhait de les investir personnellement voire de les « amicaliser » avant de se rétracter en les confinant uniquement à un contexte et à des propos professionnels. Nous pouvons donc émettre l'idée qu'il est extrêmement difficile pour les participantes rencontrées de se limiter fidèlement au positionnement ferme et définitif de ne rien dévoiler sur ce qui pourrait se passer chez elles (sphère privée, chapitre B.5.1) dans leur contexte professionnel.

En comparant, les interviews des trois assistantes sociales homosexuelles et des trois assistantes sociales hétérosexuelles, nous nous sommes rendu compte que l'hypothèse formulée n'a pas été confirmée par les propos recueillis. Nous avons constaté que ce sont majoritairement les assistantes sociales hétérosexuelles qui séparent davantage leur vie personnelle de leur activité professionnelle. Sur ces trois dernières, une seule se réfère à sa vie privée (chapitre B.5.1) en évoquant principalement sa situation familiale alors que les deux autres ne semblent la mentionner uniquement si un événement a des incidences sur la qualité de leur travail. De surcroît, aucune des trois assistantes sociales hétérosexuelles ne partagent des éléments intimes avec leurs collègues actuels c'est-à-dire des éléments qui appartiennent à la vie privée mais qui relèvent de l'intérieur, du profond, du secret, de leur vie sentimentale ou sexuelle (chapitre B.5.1).

En ce qui concerne les trois assistantes sociales homosexuelles, hormis celle qui est victime de lesbophobie et qui évoquait, précédemment à ces manifestations homophobes, naturellement sa vie personnelle sur son lieu de travail, les deux autres professionnelles échangent certains aspects de leur vie privée en amenant notamment des informations sur la manière dont elles occupent leur temps avec ou sans leur compagne en dehors de leur lieu de travail. L'une d'entre elles paraît même aborder des éléments plus intimes avec certains collègues en particulier qu'elle considère plus comme des ami-e-s.

Même si les personnalités de toutes les participantes teintent les relations entretenues avec leurs collègues (discrète, expressive, « pipelet »), il est intéressant de distinguer que, parmi les assistantes sociales hétérosexuelles interviewées, celles qui n'ont pas d'enfant et qui sont célibataires ou qui vivent en concubinage sont celles qui se réfèrent le moins à leur vie privée avec leurs pairs. Pour les assistantes sociales homosexuelles, nous avons aussi pu remarquer que celles qui sont en couple ou qui ont eu des enfants d'une précédente union hétérosexuelle parlent davantage d'elles-mêmes dans le cadre de leur travail. En ce sens, au-delà, d'être homosexuelle ou hétérosexuelle, il semble qu'il y ait une légitimation à échanger plus sur soi si la personne est en couple avec des enfants (chapitre B.10.4) puisque l'assistante sociale hétérosexuelle célibataire et sans enfant de notre recherche est celle qui évoque le moins sa vie privée dans son contexte professionnel.

Il est tout de même pertinent de nuancer ce constat puisque sur les trois assistantes sociales hétérosexuelles, deux d'entre elles occupaient leur poste de travail actuel depuis peu. Il est donc probable, que dans l'intervalle, les relations avec leurs collègues aient évolué.

Il est aussi important de noter que la troisième assistante sociale hétérosexuelle et l'assistante sociale lesbienne victime de lesbophobie sont employées dans le milieu hospitalier. Cette information renvoie d'une part, à la représentation minoritaire des assistantes sociales dans ce domaine et donc à une solitude professionnelle induite par une culture du travail social peu existante dans la structure hospitalière et d'autre part, aux rapports de domination inhérents au pouvoir attribué à la médecine. Dans ce cadre particulier, ces deux professionnelles doivent donc à la fois collaborer avec leurs « supérieurs » (chef infirmier, médecin, chef clinique) en respectant les relations d'autorité conférées par les différences de statuts et avec les collègues (infirmiers) qui pourraient s'emparer du leadership en prétextant des possibilités d'actions et des compétences plus importantes en raison de leur appartenance aux professions médicales (chapitre B.4.2).

Plus spécifiquement pour la personne homosexuelle qui travaille dans un hôpital, il est aussi difficile de définir si les relations de pouvoir qui la prêterent le sont en raison de son appartenance à une minorité sexuelle ou véritablement en raison des vertus attribuées à la médecine. En ce sens, il est indispensable de tenir compte du contexte de travail (chapitre B.3.3) des assistantes sociales rencontrées pour comprendre les relations professionnelles entretenues avec leurs collègues.

En plus de l'influence des différentes fonctions présentes au sein d'une même institution, il est aussi essentiel de tenir compte du fait que les six participantes ont un employeur public (chapitre B.3.3). Nous ne savons pas s'il s'agit d'une coïncidence mais les témoignages des six assistantes sociales interviewées nous ont permis d'établir un constat commun sur les difficultés de pouvoir investir davantage les relations professionnelles à cause de l'un des éléments suivants : restructuration de l'organisation du travail, surcharge de travail, amplitude horaire différente, absence de cafétéria, de lieux de regroupements prévus à cet effet et de culture institutionnelle favorable à la célébration des différents événements privés auxquels chaque collaborateur peut être un jour confronté. Les témoignages analysés vont notamment à l'encontre de la pratique particulière des entreprises étudiée par Monjaret (2001) (chapitre B.5.1) qui place et attribue à la fête au travail une possibilité d'interpénétrer la sphère privée et publique pour réguler les relations sociales entre employés. Dans les six institutions des participantes, il n'existe pas de pratiques définies pour célébrer les mariages, les naissances, les morts ou encore la Sainte Catherine... D'après les propos des participantes, c'est majoritairement au bon vouloir et à l'initiative de chaque professionnel d'organiser ou non quelque chose en fonction des événements survenus. Il paraît donc incontestable de dire que tous les éléments mentionnés ci-dessus tendent aussi à intégrer la dimension de la vie privée dans un contexte professionnel. En ce sens, les valeurs, les pratiques, l'organisation, la culture, l'aménagement et les conditions de travail proposés par les institutions ont une incidence sur les relations qu'entretiennent leurs salariés entre eux.

Une des assistantes sociales hétérosexuelles compare les liens créés avec ses anciens collègues quand elle était dans une fondation privée à ceux « tissés » actuellement en travaillant dans une institution publique. Il est certain que la différence de taille entre ces deux services a un impact sur la collégialité entre les collaborateurs mais il est aussi possible de se demander si le directeur de la fondation n'a pas transposé ses représentations familiales dans le fonctionnement de son « entreprise ». En effet, la participante évoquait un responsable « *bon vaudois* », en sous-entendant une affinité pour les apéritifs et autres moments festifs. D'après Davel et Robichaud (2002, p.120), l'histoire personnelle restée dans l'inconscient des dirigeants d'une entreprise déteint sur le fonctionnement, les pratiques et les croyances véhiculées par cette dernière (chapitre B.4.4). Les

directeurs d'institutions publiques ont aussi donc probablement moins de marge de manœuvre pour personnaliser sans s'en rendre compte le fonctionnement de leur service ce qui pourrait expliquer en partie l'absence de culture institutionnelle à propos des pauses, des événements privés ou de tous les autres moments privilégiés pour investir davantage les relations professionnelles.

Avec les usagers, indépendamment du fait que l'assistante sociale soit homosexuelle ou hétérosexuelle, le contexte et les conditions de travail ont une incidence sur l'accompagnement proposé aux usagers. En effet, plusieurs participantes ont expliqué les conséquences de la surcharge dans leur travail sur la fréquence des entretiens agencés avec les bénéficiaires. Il est certain que l'écart entre les rendez-vous amoindrit les perspectives d'investir plus personnellement les situations suivies. En plus de cet élément, la mission de l'assistante sociale a également des répercussions sur la nature du lien tissé avec les usagers. Ainsi, la professionnelle qui est employée à l'accueil de son service social uniquement pour réorienter les personnes reçues et celle qui partage le quotidien (repas, animation de groupe) des bénéficiaires n'ont pas, en tenant compte de leur poste de travail, les mêmes prédispositions à apporter des éléments de leur vie personnelle dans l'accompagnement des consultants. Enfin, ce dernier est également orienté si l'utilisateur a décidé par lui-même de bénéficier de certains services ou s'il est contraint, suite à un jugement, de se présenter auprès d'une assistante sociale.

En plus de ces éléments extérieurs aux assistantes sociales rencontrées, il est maintenant possible de prêter attention aux particularités professionnelles et personnelles de ces dernières dans l'accompagnement avec les usagers.

Les trois assistantes sociales homosexuelles interrogées affirment ne jamais révéler leur orientation sexuelle dans la relation avec l'utilisateur à l'exception de l'une d'entre elles uniquement dans des circonstances particulières. En effet, cette dernière a jugé adéquat de révéler son homosexualité à l'entourage de l'un de ses usagers en raison des tensions et des non-dits engendrés par la présence d'un couple de lesbiennes parmi celui-ci. Dans le but de détendre l'atmosphère, cette participante a, pour la seule et unique fois de sa carrière, annoncé son orientation sexuelle à des personnes proches de l'un de ses usagers. Le positionnement adopté par cette professionnelle dans cette situation bien précise est aussi en lien avec l'esprit militant de la personne interviewée. Une autre assistante sociale lesbienne évoque le fait qu'elle partage seulement des éléments sur sa précédente union hétérosexuelle en disant qu'elle est divorcée et qu'elle a deux enfants. Cette référence à la norme dominante hétérosexuelle est utilisée par cette participante uniquement si le partage de ces données fait sens dans l'intervention professionnelle pour le bénéficiaire. Il est probable que le

second bénéfice (in)conscient est de lever tous soupçons chez l'utilisateur quant à son orientation sexuelle.

L'homosexualité des assistantes sociales peut aussi entraîner une gêne intérieure vis à vis des usagères en recherche de contenance physique dans certaines situations. L'une des participantes s'est à plusieurs fois demandée si elle devait révéler son orientation sexuelle aux femmes dont le besoin de proximité était important alors que, pour ces dernières, le malaise était imperceptible. Craignait-elle inconsciemment que ces usagères devinent son orientation sexuelle en prêtant attention à sa confusion ? Compte tenu de ses expériences, cette assistante sociale a longuement argumenté sur l'importance de ne pas oublier et de se retrancher derrière son statut professionnel. Nous pensons que ce comportement n'est pas uniquement à mettre en lien avec la question de la distance professionnelle à garder avec les usagers. En effet, parler de sa vie privée constitue un événement stressant et émotionnel si l'on tient compte du fait que la révélation peut exposer cette professionnelle au rejet ou à l'incompréhension. D'ailleurs, nous supposons que les conséquences émotionnelles de tout coming out sont à l'origine du refus de cette participante de révéler son orientation sexuelle à un usager qu'elle savait gay en dépit du fait que ce partage aurait pu créer une proximité favorable professionnellement. Dans une situation identique, cette assistante sociale suppose et affirme que ses collègues hétérosexuelles doivent avoir plus de facilités pour instaurer une distance avec leurs usagers.

Les participantes homosexuelles utilisent très rarement d'autres aspects de leur vie privée pour tisser le lien avec les usagers. Avant de se prendre en exemple ou de parler d'elles-mêmes, elles évaluent si l'information transmise induira un changement ou un bénéfice pour le consultant.

Deux des trois assistantes sociales hétérosexuelles adoptent exactement le même positionnement que les assistantes sociales homosexuelles (peut-être pour des raisons différentes) dans l'accompagnement avec leurs usagers. Elles ne se servent pas de leur situation de couple ou familiale, tout en précisant de nouveau que l'une vit en concubinage sans enfant et que l'autre est célibataire sans enfant, pour créer alliance avec les bénéficiaires et se réfèrent à certains éléments de leur vie personnelle uniquement si elles perçoivent un avantage pour l'utilisateur.

Nous avons été surprises de constater que cinq des six assistantes sociales interviewées privilégient l'accueil et l'écoute pour collaborer avec leurs usagers. Nous pensions, initialement, que les assistantes sociales homosexuelles devaient faire preuve de plus de créativité que les assistantes sociales hétérosexuelles pour créer alliance avec leurs bénéficiaires à des fins professionnelles

puisqu'elles étaient, à cause de leur orientation sexuelle, limitées dans le partage de données personnelles. Cette seconde partie de l'hypothèse n'a donc pas été vérifiée suite aux propos recueillis puisqu'une seule des trois assistantes sociales hétérosexuelles coache ses usagers en grande partie avec des exemples tirés de sa vie privée. Ces dernières ont néanmoins peut-être moins conscience que le simple fait de mentionner l'existence de leur conjoint au cours d'un entretien ou de mettre une photo de celui-ci ou de leur famille est déjà une façon de faire exister sa vie privée sur le lieu de travail.

D.4 QUESTION 3 : COMMENT LES ASSISTANTES SOCIALES LESBIENNES GÈRENT-ELLES LEUR ÉCART PAR RAPPORT À L'INJONCTION SOCIALE « ÊTRE EN COUPLE HOMME/FEMME ET AVOIR DES ENFANTS » DANS LEUR CONTEXTE PROFESSIONNEL ?

Dans le chapitre B.7.3 intitulé « coming out », le point « absence de coming out et conséquences possibles » énumère les différentes options envisageables par les assistantes sociales pour gérer leur identité sexuelle dans la sphère professionnelle. Dans les entretiens, certaines de ces possibilités ont été évoquées par les participantes.

Pour éviter toute discrimination, une assistante sociale a tenté de ne pas se démarquer en choisissant une tenue vestimentaire classique : « *Presque deux ans et demi ! Ca me coûtait parce que, avec tout ce que je vous ai dit avant, ce n'est pas moi de devoir m'habiller tous les jours en jeans et en pull gris ou brun. Ce n'est pas moi. (...) Voilà ! Envie de me protéger !* ». En comparaison, cette professionnelle décrit son style ainsi : « *Pas mal de gens me disent que j'étais trop multicolore dans ce paysage trop classique et puis que ma vie privée avait certainement un lien. (...) Bon, aujourd'hui, ce n'est pas un très bon exemple mais vous voyez dans l'habillement aussi j'ose, je m'habille la plupart du temps aux couleurs vraiment vives ! Alors ça n'a l'air de rien mais...* » et « *Alors bon, j'ai relativement un habillement classique quoique ma chemise elle est multicolore et j'ai un pull rose fluo dessous.* ». A travers ces propos, cette participante atteste de l'importance pour elle d'être authentique à travers sa manière de s'habiller. Cependant, elle a choisi pendant une période déterminée de ne plus satisfaire ce besoin dans le but de se protéger d'éventuelles discriminations. Nous supposons que l'envie de se protéger étend ses effets bien au-delà de la parole. Ainsi, cette professionnelle semble

craindre que toute distinction (habillement coloré) puisse être associée à son orientation sexuelle et donc donner lieu à des remarques homophobes. Même si la situation est différente puisque Lunghi (2007, chapitre B.10.2) fait référence au contexte de l'entretien d'embauche, ce témoignage peut être mis en relation avec un de ses constats qui explique l'importance de porter un habillement classique pour ne pas laisser suspecter l'homosexualité de la postulante. Valentine (1993, chapitre B.7.3) montre par ailleurs qu'un comportement discret peut aider à projeter une image hétérosexuelle.

Ensuite, une autre professionnelle lesbienne a cherché (et cherche encore) à faire croire aux usagers qu'elle suit qu'elle est hétérosexuelle. En effet, une des participantes homosexuelles échange avec les bénéficiaires des données personnelles exclusivement liées à une précédente union hétérosexuelle : « *Du côté privé, je ne dis jamais (...), ce que je dis, c'est que j'ai deux enfants, comme ça je suis tout à fait dans les normes. Je ne suis pas dans les normes mais j'ai deux enfants. Voilà, je dis que j'ai une famille.* » et « *Des fois, je dis que je suis divorcée.* ». A la question « *Vous avez des photos sur votre bureau ?* », cette professionnelle nous a répondu « *Des enfants, oui.* ». En filtrant les informations les plus socialement reconnues par notre société, les consultants de cette professionnelle ne pourront pas émettre le moindre doute sur l'orientation sexuelle de leur assistante sociale.

Dans le but de ne pas parler d'elles-mêmes avec les usagers, les personnes interviewées ont mis en avant une autre astuce : instaurer volontairement une certaine ambiguïté autour de leur orientation sexuelle. Pour ce faire, une des participantes recourt à des termes pouvant être utilisés aussi bien pour un homme que pour une femme afin de désigner sa compagne dans les conversations : « *Oui, je parle des fois de partenaire (...), mais je reste toujours neutre.* », « *Je me suis dit que j'allais rien dire et tout neutraliser mon langage.* » et « *C'est l'image de devoir tous les jours parler de « il » ou de « on » ou de « nous » ou de « mon ami » et pas de « mon amie ».* ». Ce témoignage révèle un conflit psychique dû à la contradiction entre parler de soi et simultanément cacher certaines parties de soi, en l'occurrence l'orientation sexuelle. De ce fait, cette professionnelle a l'impression de ne rien dire d'elle quand elle neutralise son langage, sa communication est donc probablement dévalorisée.

Une autre assistante sociale lesbienne a évoqué le fait qu'elle est amenée au quotidien à hétérosexualiser la relation entretenue avec son amie pour préserver sa pratique professionnelle comme le mentionne Valentine (1993, chapitre B.7.3) : « *En tout cas, peut être que j'ai fait des bribes. Mais, alors là, j'emploie un langage comme si j'étais hétéro parce que c'est vraiment trop compliqué surtout avec mon quotidien professionnel. Je regrette de devoir le faire mais alors je le fais.* ».

A l'inverse, une des personnes interviewées a mis une limite aux possibilités de mensonges qui s'offrent à elle : « Tu peux dire que tu rêves du mec idéal, (...) et puis, je ne vais pas à l'extrême justement en m'inventant une vie hétéro. Ça non ! ».

Une autre manière pour les professionnelles interviewées de gérer leur différence sur leur lieu de travail est de sélectionner les pairs susceptibles d'entendre leur écart à la norme dominante en ayant précédemment et minutieusement observé les interactions de leurs pairs lors de discussions extra-professionnelles : « Quand quelqu'un parlait du sujet de loin ou de près et que je trouvais la personne capable de réflexion ou d'ouverture d'esprit, je parlais du sujet aussi en parlant de ma vie. » et « Au début, je n'avais pas envie de le présenter, de le dire. En fait, j'avais besoin de connaître un petit peu les gens (...) et puis, au fil des affinités ... ». Nous notons que ces deux participantes portent donc une attention exacerbée sur les indices d'ouverture ou de fermetures de tiers.

En plus de distinguer les collègues au sein même de leur équipe professionnelle par rapport à leur capacité d'ouverture concernant l'homosexualité, l'une des assistantes sociales évoque un autre choix stratégique à propos des lieux géographiques et des personnes à fréquenter ou ne pas fréquenter pour éviter d'être amenée à parler d'elle-même. En effet, cette dernière nous explique que le partage des temps de pause avec les collègues nécessite une connaissance et une sélection consciente et vigilante de ces derniers : « J'ai décidé d'aller à l'autre cafétéria et de venir avec des pique-nique donc j'allais dans un petit local peu connu, par dix quinze personnes, pour être plus tranquille. Il n'y avait pas de collègues directs mais je ne discutais pas parce que c'est une petite salle où il y a un micro-onde et une télé. Les gens vont donc faire des vraies pauses. Il y a les deux tiers qui dorment, ce n'est pas prévu pour discuter et ça m'allait très bien. Les pauses prises aux deux trois premières unités où ça allait relativement bien, j'ai pu parler de tout, de rien et aussi de ma vie privée au même titre que le faisaient d'autres. Mais après, les choses se sont empirées donc je ne parlais pas de moi. Mais ça dépend vraiment des personnes, des jours, de mon niveau de ras le bol, de mes illusions et de mes ressources positives que je stimulais donc, les jours où j'étais en forme ou que je me voulais être en forme et que je savais que tel ou tel collègue travaillait, je prenais des pauses plus facilement. Je créais l'occasion d'avoir des pauses pour aller discuter avec ces collègues là mais en sachant que c'était ces personnes là ! ».

D'après l'étude de Valentine (1993, chapitre B.7.3), les femmes homosexuelles fonctionneraient en compartimentant leurs différentes activités afin de maîtriser les lieux dans lesquels elles ont fait ou non leur coming out. A travers les deux exemples mentionnés ci-dessus, il semble possible d'avancer

que le constat de Valentine est également valable au sein d'une même activité puisque la sélection des pairs et des endroits peut se faire aussi à l'interne d'une même institution.

En plus de toutes ces astuces utilisées, une autre a été très brièvement abordée par une des personnes interrogées. Pour ne pas se démarquer du cadre usuel « être en couple homme/femme et avoir des enfants » et selon les circonstances, cette assistante sociale « amicalise » la relation amoureuse entretenue avec sa compagne en jouant sur l'affection forte possible entre deux femmes. Il est intéressant de soulever que le fait d'être une femme les avantage dans cette situation en comparaison des hommes gays. En effet, ces derniers peuvent difficilement prétexter une amitié proche car, étant moins tolérée socialement, elle serait aussitôt suspecte : *« Bon, en tant que personne déjà, je ne suis pas quelqu'un qui cherche beaucoup à l'extérieur (...) ça dépend aussi un peu je pense les personnes... que là, (...) si je parlerais de ma copine mais elles ne sauront pas si c'est une bonne amie ou... Sauf s'il y a une réaction plus proche, ça pourrait être différent mais sinon... »*.

Enfin, le partenariat fédéral accepté à 58 % est uniquement destiné aux couples homosexuels (chapitre B.7.4.1). Une assistante sociale évoque la problématique liée au fait qu'une personne partenariée est directement identifiée comme homosexuelle : *« Non, j'en ai pas tellement envie... le pacs³⁸. Je ne sais pas. Non, après, quand on cherche un emploi, on est tout de suite... oui... tout le monde fait « Ah, ok... vous êtes lesbienne... » ». À ce sujet, les autres professionnelles ont différentes positions : « Alors, le partenariat, je l'ai fait comme première raison militante et sociétale parce que j'ai tellement œuvré à l'information et à la prévention sociétale. C'était indispensable que je me partenariat officiellement même en sachant que les personnes qui ouvrent la voie c'est courageux, téméraire, audacieux et tout ce que l'on veut... Professionnellement, oui ! Alors là, il y a plusieurs niveaux : l'état civil change, la LPP change mais comme c'est une grosse institution, les personnes de l'administration et des salaires sont très loin du terrain finalement. L'employeur, évidemment, ne doit pas être discriminant et n'est pas censé transmettre les informations. Après, il y a radio couloir qui fonctionne plus ou moins bien mais cela, je ne sais pas. J'y ai pensé mais la dimension politique et sociétale primait sur la dimension individuelle. Pour moi, ça c'était très clair. » et « Non, alors ça ne me dérangerait pas. Je ne dirais pas : « Je ne vais pas me pacser parce que ça pourrait être une étiquette par la suite ». Non, je pense que si je m'étais pacmée, je l'aurais vraiment annoncé. »*.

³⁸ Terme utilisé de façon erronée à la place du « partenariat fédéral »

D.4.1 Résumé et discussion

La question 3 interroge le rapport à la norme dominante « être en couple homme/femme et avoir des enfants » pour les trois assistantes sociales lesbiennes. Il est pour nous intéressant de savoir de quelles manières ces dernières exercent leur activité professionnelle en relation avec leurs collègues et dans l'accompagnement des usagers en appartenant à une minorité sexuelle.

Toutes les participantes homosexuelles ont évoqué le fait d'avoir utilisé et/ou d'utiliser diverses stratégies pour cacher leur orientation sexuelle à leurs pairs et/ou aux consultants. Cette observation démontre un besoin pour ces professionnelles de masquer, d'inhiber, de se détourner, d'enjoliver leur situation pour camoufler l'écart à la norme dominante.

De manière générale, les trois personnes interviewées évitent de parler d'elles-mêmes avec les bénéficiaires en se retranchant derrière leur statut professionnel : « *Il y a des fois où j'ai hésité parce que je savais qu'il avait des relations avec des hommes. Mais, pour l'instant, pas encore, peut-être que ça viendra un jour mais j'ai remarqué que ça a rarement du sens et c'est aussi pour garder la distance.* » et en répondant par la négative aux questions plus personnelles que pourraient leur poser les usagers : « *S'ils me disent « Et vous, est-ce que vous êtes mariée ? », parce qu'ils ne vont pas trop me poser de questions comme : « Mais vous, avec votre mari, comment ça se passe ? ». Mais, de temps en temps, ils en posent... . Il y en a, ça fait cinq ans que je les vois deux fois par mois, donc il y a un lien qui se crée quand même. Oui, il y en a qui peuvent me demander si j'ai des enfants ou si je suis mariée. C'est rare mais je réponds « non » et (...) on passe à autre chose.* ». Une seule sélectionne les aspects les plus socialement reconnus de son histoire personnelle (divorce, enfants) afin d'éviter que des soupçons sur son homosexualité ne s'éveillent.

Avec les collègues, d'autres astuces semblent être mises en place par les assistantes sociales lesbiennes pour gérer leur orientation sexuelle sur leur lieu de travail. Il paraît évident que ces dernières sont davantage amenées à discuter « extra-professionnel » avec leurs pairs qu'elles côtoient au quotidien qu'avec les bénéficiaires reçus ponctuellement et irrégulièrement. Quand l'identité sexuelle est méconnue des pairs, les personnes interviewées ont expliqué qu'elles observent et filtrent les comportements de leurs collègues pour détecter lesquels seront peut-être un jour amenés à être dans la confiance. Au cours de cette période, les expériences des assistantes sociales homosexuelles ont aussi montré qu'elles sont discrètes et secrètes sur leurs vies personnelles respectives.

La plupart des collègues des trois participantes connaissent leur orientation sexuelle. Elles devraient donc moins avoir besoin de faire preuve de créativité pour gérer leur homosexualité sur leur lieu de travail. Pourtant, certaines des nombreuses stratégies pour rester invisibles (Paragraphe « Absence de coming-out et conséquences possibles », chapitre B.7.3) sont à nouveau mises en œuvre lorsqu'un-e collaborateur-trice intègre leurs équipes de travail. Pour ces assistantes sociales, les astuces de gestion de leur orientation sexuelle sont sollicitées en permanence dans leur quotidien professionnel. En effet, rien n'est définitivement établi « une bonne fois pour toutes » puisque, lors de nouvelles rencontres, les personnes homosexuelles sont vigilantes afin d'évaluer puis déterminer leur possibilité « de le dire » ou « de ne pas le dire » et comment.

Suite à des réactions homophobes, une des personnes interviewées a dû, malgré elle, se protéger en faisant appel à des astuces qu'elle n'avait jamais mises en œuvre jusque là pour ne pas attirer l'attention des autres : en se conformant à la norme de son mieux, en ne parlant pas d'elle et en évitant les occasions où elle aurait pu antérieurement partager des aspects de sa vie personnelle avec ses collègues.

Plus spécifiquement par rapport au partenariat fédéral, nous nous sommes demandé si les personnes homosexuelles résidentes sur le canton de Genève ne privilégiaient pas le partenariat cantonal pour officialiser leur union dans le but de ne pas être stigmatisées quitte à renoncer à certains droits. Pour rappel, « *Le partenariat enregistré fédéral est réservé aux couples de même sexe alors que le partenariat cantonal de droit genevois peut être conclu tant par des couples de même sexe que des couples de sexe différent. De plus, le partenariat enregistré fédéral entraîne un changement d'état civil et accorde de véritables droits aux partenaires (notamment en droit des successions, en droit des étrangers...), en calquant leur statut sur celui des couples mariés, alors que le partenariat cantonal n'entraîne pas un changement d'état civil et ne déploie que des effets symboliques ou limités de droit public cantonal. Enfin, la validité du partenariat cantonal est limitée au canton de Genève, alors que le partenariat fédéral déploie ses effets dans toute la Suisse.* »³⁹. Notre question demeure car aucune étude, à notre connaissance, ne s'est intéressée aux raisons qui poussent des couples homosexuels à choisir le pacs genevois et/ou le partenariat fédéral.

Nous constatons que les trois assistantes sociales homosexuelles interviewées sont, en fonction de leur situation, amenées à réfléchir de loin ou de près à leur rapport à la norme dominante

³⁹ <http://www.geneve.ch/legislation/faq/f/partenariat.html#3> (consulté le 6.4.2011)

omniprésente sur leur lieu de travail et à mettre en place différentes stratégies pour gérer leur orientation sexuelle en fonction de leurs valeurs et de leur personnalité.

La dernière hypothèse permettra de mentionner et de discuter des conséquences liées aux astuces utilisées par les participantes pour gérer leur homosexualité lors de leur pratique professionnelle.

D.5 QUESTION 4 : QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES PROFESSIONNELLES POUR LES ASSISTANTES SOCIALES LESBIENNES DIRECTEMENT LIÉES À L'INVISIBILITÉ OU À LA VISIBILITÉ DE L'HOMOSEXUALITÉ SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL ?

Une référence à la notion de « stigmaté » (chapitre B.8) semble pertinente pour introduire la question 4. En effet, comme les personnes discréditables sont à chaque nouvelle relation sociale amenées à ajuster le niveau de visibilité de leur stigmaté, il est inexact d'énoncer que l'homosexualité des participantes à notre travail de bachelor est complètement visible ou complètement invisible sur leur lieu de travail. En ce sens, même si la majorité des collègues des trois assistantes sociales interviewées a connaissance de leur homosexualité, ces dernières peuvent se retrouver dans des situations nouvelles dans lesquelles elles peuvent choisir de rester dans l'invisibilité ou non. A titre d'exemple, une des professionnelles nous a confié que, suite à la venue d'une collègue, elle s'était encore demandé si elle devait lui annoncer la participation de sa compagne à une des soirées organisées chez une autre collègue : *« En fait, là, j'ai décidé que je n'allais pas l'annoncer à cette nouvelle collègue qui allait venir à cette soirée. Je me suis dit que, finalement, quand on arriverait... parce qu'il y a un moment où c'est aussi épuisant à chaque fois de... (...) culpabilité... donc, non, quoi ! J'en avais discuté avec la collègue qui nous accueillait chez elle avec son mari et ses enfants et je lui avais demandé : « Tu crois que je devrais parler ? ». Elle m'avait dit : « Mais laisse tomber ! Tu viens avec ta copine et puis voilà ! Arrête ! ». De toute façon, on s'entend tous très bien. »*. Une autre participante, qui a reçu des réactions négatives à la suite de son coming out sur son lieu de travail, a tenté de retrouver une certaine tranquillité dans son activité professionnelle en se mobilisant pour réduire sa visibilité : *« Presque deux ans et demi, ça me coûtait ! Avec tout ce que je vous ai dit avant, ce n'est pas moi de devoir m'habiller tous les jours en jeans et en pull gris ou brun ! Ce n'est pas moi... c'est l'image, de devoir tous les jours parler de « il » ou de « on » ou de « nous » ou de « mon ami » et pas de « mon amie ». Ça me coûtait vraiment beaucoup dans toutes les dimensions :*

linguistique, affective, sexuelle, sociale, professionnelle, citoyenne. ». Le terme « épuisant » et le verbe « coûter » employés par ces deux assistantes sociales rendent compte de la quantité d'énergie utilisée par celles-ci pour réfléchir et accommoder leur niveau de visibilité dans la sphère professionnelle. La seconde participante évoque clairement un impact général dans sa vie en lien avec la gestion de son orientation sexuelle dans son contexte de travail.

Un autre extrait d'interview montre aussi les questionnements que peut avoir une assistante sociale lesbienne dans la prise en charge de ses bénéficiaires : « *La relation avec les femmes, c'est compliqué. Je n'ai pas beaucoup de femmes mais celles que j'ai ont vraiment un grand besoin de compréhension et de proximité. Quand je vais voir un homme, cette distance est automatique. En pensant que je suis une femme, elles nous approchent beaucoup plus qu'un homme. C'est difficile pour pouvoir mettre la limite. Je me dis : « Est-ce qu'il faut que je le dise ? ». Je ne sais pas exactement ce qu'elles ressentent, j'avais l'impression qu'elles me cherchaient très fortement. « Qu'est-ce qu'il se passerait si elles savaient que je suis homosexuelle ? ». C'est difficile donc je reste la professionnelle et je réfléchis au « Comment je vais mettre les limites ? ». Je réfléchis beaucoup à cela, il y a trop de questions. Je réfléchis peu à « Est-ce que je le dis ou pas ? » mais plutôt au « Comment je fais pour mettre les limites ? ». Parce que, de femme à femme, il y a moins de limites et comme je suis quand même une femme comme les femmes, je suis donc une femme.* ». Cette participante témoigne de sa difficulté à établir une juste distance avec les usagers. Dans une relation professionnelle entre deux personnes hétérosexuelles, on peut faire l'hypothèse qu'il existe une sorte de consensus de part et d'autre sur les normes qui régissent cette distance. En raison de leur silence auprès des bénéficiaires, les assistantes sociales lesbiennes se voient, quant à elles, contraintes d'être vigilantes sur la distance. Cette interviewée semble avoir une conscience aiguë du fait qu'elle est potentiellement toujours discréditable. Ce qui est donc pour les assistantes sociales hétérosexuelles un usage professionnel et un accord tacite ou imposé avec les usagers devient un sujet délicat où la réflexion est très présente pour les assistantes sociales homosexuelles.

Cette participante explique ensuite : « *J'ai toujours mauvaise conscience quand je remarque que quelqu'un (une femme) m'approche trop. Je me dis : « Est-ce que j'ose ? », « Est-ce que ce n'est plus professionnel ? ». Je me pose beaucoup de questions surtout ces derniers temps. Je me disais : « Qu'est-ce que je fais avec les limites ? », « Est-ce que c'est juste ou pas juste ? ». Je ne sais pas à quel point elles sentent aussi, c'est difficile à savoir. Justement, il y en avait vraiment une qui savait qu'elle devait aller dans une autre institution et elle m'a demandé si j'allais continuer à la suivre. Quand je lui ai dit que c'était fini, elle s'est mise à pleurer. Depuis ce moment là, j'ai remarqué que j'ai pris une place très importante pour elle. « Est-ce que j'ai été trop loin ? », « Où je mets les limites et comment je les*

mets? », je pourrais dire « Je suis homosexuelle, on ne s'approche pas trop ». Je garde vraiment la distance. Je pense que mes collègues ne se posent pas de questions, les limites sont claires mais pour moi, c'est toujours un questionnement... ». Quand cette assistante sociale sent qu'une bénéficiaire s'approche trop d'elle, elle a mauvaise conscience. Ce sentiment de malaise peut être consécutif à une culpabilité liée à son orientation sexuelle et/ou à l'absence de codes et de normes relationnels entre deux femmes dont l'une est homosexuelle. En effet, comme évoqué précédemment, la distance professionnelle entre une femme et un homme hétérosexuels est socialement établie alors qu'il n'existe rien pour baliser la relation professionnelle entre une assistante sociale lesbienne et une usagère. Cette absence de repère peut induire un état de préoccupation important chez les professionnelles homosexuelles. En ce sens, il peut être compliqué de travailler avec soi-même si ce qu'on est doit être caché pour se protéger. Par ailleurs, il est intéressant de relever les questionnements de cette participante au sujet de l'attachement « important » d'une bénéficiaire. Bien que cette situation ne soit pas rare dans une relation d'aide de longue durée, cette assistante sociale intrique le personnel (orientation sexuelle) et le professionnel alors que ses collègues hétérosexuels ne semblent pas le faire. Ainsi, il se peut que l'espace utilisé par cette personne interviewée pour tendre vers une distance professionnelle adéquate le soit au détriment de l'accomplissement de son travail.

Un des risques imaginé par l'une des assistantes sociales lesbiennes et rapporté par une autre si un usager ou un collègue venait à prendre connaissance de leur homosexualité est l'utilisation de cette information à des fins malveillantes : « Le problème c'est si je deviens... comment dire... le chantage... quand on dit « Ah, je sais cela de vous donc faites moi ça pour que... ». Je crois que ça serait le danger par rapport à un usager. Mais, comme tout le monde sait que je vis avec une femme, ça ne me poserait pas vraiment de problème. » et « Qu'on se focalise sur mon boulot, le reste c'est ma vie privée ! J'en parle un peu mais qu'on ne se serve pas de ma vie privée par rapport au travail ! ». La première citation met en évidence que, pour se protéger, la participante a envisagé tout type de situations et leurs conséquences en lien avec son orientation sexuelle, même si elles ne correspondent pas à sa réalité professionnelle actuelle. Plus généralement, un bénéficiaire ou un collègue pourrait menacer la professionnelle homosexuelle de révéler ou en révélant son orientation sexuelle afin d'obtenir ce qu'il souhaite. Cette probabilité aurait pour conséquence de générer du stress et des angoisses chez certaines assistantes sociales lesbiennes.

Les citations énumérées ci-dessus montrent certaines questions que sont amenées à se poser les assistantes sociales lesbiennes quand le passage de l'invisibilité à la visibilité est sur le point d'être franchi ou non et les conséquences des efforts effectués pour demeurer dans le placard sur leur

disponibilité à travailler. Dans tous les cas, on peut imaginer que les questionnements et les stratégies utilisées pour gérer leur identité sexuelle dans la sphère professionnelle empêcheraient les assistantes sociales à un moment ou à un autre de se mobiliser totalement pour mener à bien leurs actions.

Les conséquences suivantes sont directement liées à la visibilité de l'homosexualité de l'une des professionnelles sur son lieu professionnel. Une participante a évoqué être victime de mobbing qu'elle attribue plus à de la lesbophobie qu'à des divergences d'ordre professionnel comme l'ont sous-entendu ses collègues : « Par rapport à ma compagne ce n'est pas du mobbing, c'est de l'homophobie ! Ils n'avaient rien à me reprocher sur le plan professionnel parce qu'après ils ont voulu contrôler mon travail. Ma cheffe a voulu contrôler, on a contrôlé et ils n'avaient rien à me reprocher. Au contraire, je pense que je suis une très bonne professionnelle et qu'il y a une grosse partie de jalousie. », « Je tairai les qualificatifs qui me viennent à la pensée. C'est elle qui a fait du « bossing » parce que maintenant le terme du mobbing « supérieur-employé » ça s'appelle « bossing » ! Et je pense que c'est en grande partie lié à l'homophobie voire la biphobie. » et « Mais avec le recul, je pense que j'ai pas mal été victime d'homophobie. Mais, comme l'homophobie est très politiquement incorrecte, les gens et les milieux ont trouvé d'autres raisons. C'est assez facile de trouver d'autres raisons puisque j'en suis pas à mon premier métier, j'ai beaucoup déménagé de cantons, j'ai une moto et les motardes sont rares, d'autres particularités donc voilà, facile à distinguer ! ». Cette assistante sociale exprime qu'il est extrêmement difficile de distinguer ce qui est à imputer à l'homophobie et au mobbing : « Le mobbing a pris de l'ampleur mais personne ne pourra jamais dire ce qui est vraiment du mobbing et de la biphobie, c'est clair ! ». Bien qu'il ne soit pas facile de différencier ces deux phénomènes, cette professionnelle nous a communiqué ce qu'elle vivait dans son quotidien au travail : « Rétention d'informations, discrédit et tout ça ça fait partie du mobbing ! », « Le mobbing c'est aussi des attitudes qui ne sont pas dites. Le fait de dire « Toi, je ne veux pas t'entendre ! » plusieurs fois c'est un symptôme de mobbing, le fait de quitter la pièce ou de s'arranger pour jamais entendre ou pratiquement pas entendre ce que j'ai à transmettre ou bien de ne pas transmettre après ou de ne transmettre que la moitié... » et « C'est comme les gens qui se lèvent et qui partent du bureau quand j'arrive. C'est un symptôme de mobbing ! ». Compte tenu de ces éléments, on peut imaginer qu'il est difficile pour cette assistante sociale de collaborer dans ce cadre professionnel. En conséquence, la qualité de son travail et les conditions dans lesquelles elle évolue ne peuvent être que détériorées.

Même si la majorité des comportements adoptés par ses pairs permettent difficilement à la participante d'être reconnue en tant que victime d'actes homophobes, certains de ses propos sont plus ciblés : « Dans les deux dernières unités, dans l'avant dernière et l'avant avant dernière, j'ai eu des

réactions homophobes maintenant que je m'en rappelle. Alors, il y en a une avec laquelle je m'entendais très bien. Elle aussi était sincèrement désolée de m'aimer bien. Quand je lui ai dit que j'étais partenariée, elle m'a dit « Moi, tout ça, je ne connais pas. » ou « Moi, tout ça, je ne veux rien savoir. » avec le geste donc après, en fonction des connaissances du non verbal, on sait ce que ça veut dire. » et « Ou bien, quand je parle de ma femme qu'ils se lèvent et qu'ils s'en vont. C'est de l'homophobie. ». Ces deux citations soulèvent un point intéressant dans la mesure où la violence symbolique de l'invisibilisation (chapitre B.9.6) est généralement exercée par les lesbiennes sur elles-mêmes. En revanche, dans cette situation, la personne étant volontairement sortie de l'invisibilité, il serait plus adéquat de dire que c'est son entourage professionnel qui manifeste une forme de lesbophobie en l'incitant à rester invisible. L'évitement et l'ignorance témoignés par les collègues de travail par rapport à l'orientation sexuelle de la professionnelle participeraient à l'invisibilisation de cette dernière et donc à la réduction de son bien être (chapitre B.9.9).

Dans ce climat de travail, il semblerait que la personne interviewée soit amenée à limiter ses relations avec ses collègues pour ne pas avoir à subir les violences évoquées en évitant notamment certaines pauses et les fêtes de fin d'année organisées par son employeur : *« Un truc à Noël auquel je ne serais de toute façon pas allée et puis cela tombait très bien que je travaille à 50 % comme ça, j'avais une très bonne excuse officielle. Je suis allée une fois à un truc d'équipe, l'ambiance générale était tellement merdique que je n'y suis plus allée. », « J'étais devenue allergique à la cafétéria parce que j'en avais marre de voir certains visages de faux culs de première. J'en avais ras le bol de voir certaines personnes. J'ai donc décidé d'aller à l'autre cafétéria et de venir avec des pique-niques. J'allais dans un petit local peu connu par dix-quinze personnes pour être plus tranquille. »* et *« Les phénomènes de maltraitances sont tellement nombreux vis à vis de moi que je n'ai absolument aucune envie d'aller faire des pauses avec eux. »*. Ces propos renvoient à l'isolement social dont peuvent être victimes les lesbiennes dans leur contexte professionnel. Cependant, comme évoqué précédemment, il est extrêmement difficile de pouvoir attribuer cet isolement uniquement à de l'homophobie puisque la participante se dit aussi victime de mobbing dont la cause peut être multiple. Dans tous les cas, le manque de liens relationnels décrit par cette assistante sociale peut prêter son bien-être au travail (chapitre B.9.9).

Les répercussions pour cette assistante sociale consécutives au dévoilement de son orientation sexuelle sur son lieu de travail se sont aussi manifestées par un transfert de poste initié par cette professionnelle à l'interne de l'institution : *« Dans la dernière unité où j'étais, j'ai changé à cause de ce mobbing. Il y a eu transfert de poste et transfert de mobbing ! Ce n'est pas rigolo ! J'ai appris que j'avais des droits pour demander un transfert de poste au sein du même secteur et en dehors. Mais c'est des*

termes vraiment généraux. Il aurait fallu que les grands chefs se bougent pour aller ailleurs mais comme les AS deviennent une denrée rare, fallait oublier pouvoir aller ailleurs donc j'ai été transférée dans le même secteur. Pour tout un tas de raisons bonnes et mauvaises, institutionnelles, tête du client et tout cela, j'ai été transférée sur le même domaine et effectivement, le mobbing s'est déplacé. ».

Dans le but de pouvoir mettre des mots sur ce que vit cette personne sur son lieu de travail, cette dernière a ressenti le besoin de se documenter : « Cela fait un moment que j'ai des bonnes connaissances sur le mobbing mais j'ai nié pour moi-même parce que la réalité était trop difficile à intégrer. Mais là, je suis en train de lire un bouquin assez pointu là dessus et je corresponds vraiment à 80 % des critères, j'ai de gros facteurs communs aux mobbés : c'est le facteur de l'altérité. Donc, comme j'ai plusieurs particularités, je dénote par rapport aux autres séraïls, je suis très mauvaise dans les luttes de pouvoir et les luttes d'influence et en plus cela ne m'intéresse pas du tout. ». Au vu des connaissances apportées par cette assistante sociale au cours de l'entretien, il est possible de se demander si elles ne lui permettent pas d'une part, d'avoir l'impression de maîtriser un peu sa situation « Il y a quatre ou cinq classifications de mobbing : le mobbing une personne contre une autre, un petit groupe (deux-trois personnes) contre une autre, un groupe d'une dizaine de personnes et plus contre quelqu'un d'autre et après il y a le bossing supérieur employé et le combiné. Il y a mille et un profils. » et d'autre part, de prendre conscience de ce qu'elle vit « Je vis un quotidien où je me fais mobber ça fait quinze jours que je reconnais ce fait. Avant, j'avais accepté le terme... politiquement correct de burn-out mais ce n'était pas un burn-out, c'était du mobbing ! Je vais probablement démissionner ! ». L'énergie déployée pour comprendre les violences subies peut se faire au détriment de sa disponibilité professionnelle.

Avant le transfert de poste, cette assistante sociale était en arrêt maladie à cause des difficultés rencontrées sur son lieu de travail : « Je suis allée en arrêt maladie et puis après, j'ai changé d'unité. » et « Et puis ben l'année passée, j'ai eu un arrêt maladie à cause du mobbing pendant un certain temps. ». Après ce changement et au moment de l'interview, elle était toujours dans la même situation : « Je suis restée oui mais maintenant je suis de nouveau en arrêt maladie. ». En plus d'avoir eu des conséquences sur ses actions et sur son identification à la culture institutionnelle, il semblerait donc que l'accumulation entre une pratique professionnelle contestée, un certain isolement social et l'invisibilisation de son orientation sexuelle ait également eu des effets néfastes sur la santé de cette assistante sociale.

Bien que la situation sur son lieu de travail soit devenue invivable au point d'être en arrêt maladie, la participante paraît ne pas manifester de regrets par rapport à sa période de visibilité de son

orientation sexuelle dans son contexte professionnel : « *Aujourd'hui avec le recul, je pense qu'il y avait l'autre côté de la face parce que j'ose énormément de choses, j'ose dire, j'ose faire. Alors ça me coûte mais bien que ça me coûte, je le fais! Il y a très peu de gens comme ça!* ». Le ton de ce témoignage permet de supposer que cette assistante sociale a préféré s'affirmer en tant que personne homosexuelle même si cette attitude déplaît à certains collègues. Il semblerait donc que cette professionnelle dispose d'une estime d'elle-même suffisante pour en assumer les conséquences.

Pour conclure, il est essentiel de mentionner que deux des trois assistantes sociales ne peuvent a priori pas compter sur leur famille en cas de lesbophobie sur leur lieu de travail : « *Mes parents étaient et sont très homophobes. Quand ils discutent au café, ils sont très tolérants, très sociables et disent à certaines personnes qu'ils ont une fille lesbienne. Tout se passerait bien mais c'est faux quoi!* », « *Ma mère est aveugle et ne voulait pas entendre parler de ma compagne. Ma sœur, pour préserver la paix familiale qui n'existait de toute façon pas, ne voulait pas non plus voir ma compagne à part en dehors des yeux maternels. Moi, je n'appelle pas ça accepter!* » et « *Tout le monde le sait mais je n'ai plus de contact avec eux. Cela a été assez conflictuel donc à un moment, j'ai complètement coupé les ponts. Après la séparation avec ma première copine, j'ai repris contact avec mes parents. On va dire qu'on a eu peu de relations : on se voit quelques fois, de temps en temps. Maintenant, je pense qu'ils ont peut-être fait un peu de chemin mais c'est peut-être moi qui ai un peu de peine à les laisser revenir après ce clash. Voilà, c'est peut-être moi qui mets plus de distance.* ».

D.5.1 Résumé et discussion

Il est important de ne pas perdre de vue que la grande majorité des conséquences néfastes restituées au point précédent concerne une seule des personnes interviewées. Pour rappel, deux des trois participantes n'ont pas évoqué de répercussions négatives à la suite de leur coming out sur leur lieu de travail. Cette première constatation validerait une des hypothèses de l'étude de Griffith et Hebl (2002) menée aux Etats-Unis dont le but est d'examiner le processus du coming out au travail (chapitre B.10.3) « *Hypothèse 6 : la relation entre la révélation et la satisfaction au travail, et la révélation et l'anxiété au travail sera dépendante de la réaction des collègues à cette révélation.* ». Dans notre étude, les deux assistantes sociales qui ont bénéficié de retours positifs à la suite de leur coming out semblent pouvoir collaborer dans un climat de travail favorable à l'exercice de leur activité professionnelle à la différence de la participante se disant victime de lesbophobie.

Au vu de la souffrance manifeste vécue par la personne mobbée et discriminée, il est possible de se questionner sur la position adoptée par la Direction par rapport aux travailleurs LGBT. Toujours d'après l'étude de Griffith et Hebl (2002) « Hypothèse 3 : plus une organisation est perçue comme soutenance envers les employés LGBT, plus la satisfaction au travail des employés LGBT sera élevée (H3a) et plus basse sera leur anxiété au travail (H3b) » et « Hypothèse 4 : plus des structures soutenantes pour les personnes LGBT sont présentes dans une organisation, plus élevée sera la satisfaction des travailleurs LGBT et plus basse sera leur anxiété au travail » (chapitre B.10.3). Le chapitre B.10.9 apporte également des données à ce propos (Falcoz 2008, p.20) « la façon dont la direction générale (DG) est perçue vis-à-vis de la lutte contre l'homophobie est déterminante : plus la direction la facilite, plus la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel affectif sont forts. Comme on pouvait s'y attendre, si l'homophobie et la discrimination perçues en raison de l'orientation sexuelle sont peu élevées, la satisfaction et l'engagement sont plus importants. » et Kroll (2009) qui mentionne l'importance pour les personnes homosexuelles de travailler dans une entreprise ouvertement « gay-friendly ». Dans cette situation précise, comme il paraîtrait que la hiérarchie détient certaines informations par rapport aux difficultés de la participante, il est essentiel de se demander si un soutien de l'organisation ne lui aurait pas permis d'être victime de moins de violences sur son lieu de travail.

Même si l'assistante sociale n'a pas subi d'agressions physiques, les réactions mentionnées au paragraphe précédent semblent correspondre à la notion de violence définie par Zeilinger (2002, p.2 ; chapitre B.9.6) : « Des comportements et des structures qui ont un impact négatif sur le bien-être/la santé spirituel, mental et physique des personnes. ». En effet, dans le cadre de nos entretiens, ce sont des répercussions qui violent l'intégrité psychique de la personne qui ont été citées. A titre d'exemple, la cécité des collègues par rapport à l'orientation sexuelle de la participante pourrait être à rattacher au chapitre B.7.3 « Négation de l'homosexualité après un coming out » puisqu'ils quittent la pièce quand elle parle de sa compagne et qu'ils ne veulent « rien entendre ». Ce type de comportement est destructeur pour l'assistante sociale lesbienne dans le sens où ses pairs la remettent dans le placard (homophobie larvée). D'autres manifestations homophobes plus directes (homophobie explicite) auraient aussi un impact sur le psychisme (ex : insultes) de cette professionnelle.

Le vécu de la participante rapportant des discriminations lesbophobes dans son contexte professionnel correspondrait donc d'une part à l'étude de Falcoz (2008, chapitre B.10.3) qui constate que 28,1 % des personnes ayant révélé leur orientation sexuelle sur leur lieu de travail ont observé au moins une fois une détérioration de leurs relations professionnelles et d'autre part, à l'enquête sur la

lesbophobie de SOS homophobie (2008) qui a conclu que les femmes victimes de lesbophobie au travail seraient plus exposées aux insultes et à la mutation forcée si l'homosexualité est connue (chapitre B.10.7).

En résumé, d'après les entretiens menés, une seule des trois assistantes sociales semble subir de lourdes conséquences sur son bien-être au travail et personnel à la suite de son coming out sur son lieu professionnel. Les deux autres participantes font part d'une dépense énergétique spécifique à la gestion de leur orientation sexuelle pour faire face aux questionnements et aux situations nouvelles en lien avec cette dernière. Dans le cadre de notre étude, il serait donc faux d'énoncer que ces deux professionnelles disposent d'un confort de travail absolu puisqu'elles sont par moment aux prises avec une gymnastique mentale induite par la gestion de leur homosexualité dans leurs institutions respectives.

Comme il est mentionné au chapitre B.10.1, dans son enquête sur la lesbophobie, SOS homophobie (2008) a constaté que 24 % des lesbiennes interrogées ont révélé avoir été victimes de lesbophobie au travail indépendamment de leur profession. Parmi ces dernières, 44 % déclarent avoir été discriminées au sein de leur famille ce qui induit qu'elles n'ont « *pas de bulle protectrice où se retrancher* ». La réalité de deux des trois assistantes sociales interviewées confirme les informations transmises par SOS homophobie. Dans le cas où une personne victime de lesbophobie dans le cadre de son travail ne peut pas se réfugier auprès d'une famille soutenant à l'égard des discriminations subies, il est certain que ces dernières pourraient être à même de vivre dans une grande détresse allant parfois jusqu'au suicide (chapitre B.9.7).

E CONCLUSION

E.1 VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES

Ce projet de recherche est né du postulat qui consiste à penser que, pour se protéger d'une homophobie potentielle, les assistantes sociales homosexuelles sont confrontées au quotidien et sur leur lieu de travail à la gestion de la visibilité/invisibilité de leur orientation sexuelle et que cette réalité, coûteuse en énergie, peut préjudicier la qualité des pratiques professionnelles.

L'objectif de cette étude était donc de tenter de saisir à quel point l'orientation sexuelle des assistantes sociales est susceptible d'avoir un impact sur leurs pratiques professionnelles. Quatre hypothèses ont été émises comme fil conducteur à ce travail de recherche. Elles ont concerné l'existence ou non d'attitudes homophobes parmi les travailleurs sociaux et la possibilité de se référer ou non à leur vie privée dans un cadre professionnel pour les assistantes sociales hétérosexuelles et lesbiennes. Plus spécifiquement pour ces dernières, la gestion de leur situation privée hors norme sur leur lieu de travail et de leur visibilité et/ou invisibilité par rapport à leur collègues et aux usagers ont aussi été abordées.

Les résultats de ce travail de recherche (chapitres D.2.4, D.3.4, D.4.1 et D.5.1) apportent quelques éléments permettant d'appuyer notre hypothèse initiale. En effet, les données récoltées auprès d'une des participantes lesbiennes à notre travail de bachelor nous ont permis de supposer que les travailleurs sociaux peuvent manifester des propos et des attitudes homophobes envers leurs collègues homosexuels. Cependant, il est extrêmement difficile de déterminer si les paroles et les comportements perçus comme homophobes par cette personne sont véritablement liés à son orientation sexuelle ou si elles découlent de tout autre mécanisme inhérent à un contexte professionnel (dynamique d'équipe, relation de pouvoir, mobbing, différence de styles, incompatibilité entre les personnalités...).

Bien que l'analyse des résultats obtenus ne nous permette pas d'être certaines qu'il existe de l'homophobie parmi les travailleurs sociaux, nous pouvons affirmer que, contrairement aux assistantes sociales hétérosexuelles, les assistantes sociales lesbiennes doivent composer avec une dimension supplémentaire sur leur lieu de travail en termes de gestion de leur orientation sexuelle.

Étant donné que le processus du coming out est infini, il induit une vigilance permanente qui peut être coûteuse psychologiquement.

Néanmoins, les assistantes sociales homosexuelles comme les assistantes hétérosexuelles doivent évoluer dans un contexte de travail aux influences multiples dans leurs relations avec les collègues (type et organisation de l'institution, relations avec les collègues et la hiérarchie) et dans l'accompagnement avec les usagers (mandat, problématiques rencontrées). En ce sens, nous avons observé grâce à notre recherche, que l'interpénétration ou non de la sphère privée et de la sphère professionnelle n'est pas uniquement à rattacher à l'orientation sexuelle des assistantes sociales. En effet, les professionnelles hétérosexuelles, comme les homosexuelles, semblent aussi choisir de se référer ou non à leur vie personnelle dans leur rapport avec les collègues et avec les usagers. Cependant, nous avons remarqué que les motivations incitant à ne pas partager des éléments de la vie privée au travail ont des origines différentes pour les assistantes sociales en fonction de leur orientation sexuelle. Ainsi, une professionnelle hétérosexuelle préservera sa vie privée peut-être à cause de son tempérament discret tandis qu'une autre, lesbienne, le fera pour se protéger d'éventuelles discriminations homophobes plutôt que par retenue.

Par ailleurs, nous avons remarqué que chacune des participantes homosexuelles semble consciente des collègues, supérieurs et usagers qui connaissent leur orientation sexuelle. Elles savent précisément à qui elles l'ont révélée, à qui elles la cachent et elles soupçonnent qui peut la connaître ou la suspecter. De plus, l'une d'entre elles a décrit les stratégies qu'elle a employées pour tenter de rester dans le placard et ne pas subir de discriminations homophobes. Cette vigilance et cette conscience ont certainement un coût en termes d'énergie psychique même si ce dernier est difficile à évaluer, voire à reconnaître. Les personnes homosexuelles peuvent le sous-estimer car elles ont intégré le fait de vivre avec cette attention aigüe en permanence. Les assistantes sociales hétérosexuelles, quant à elles, n'ont rapporté aucun élément comparable à cette vigilance liée à leur orientation sexuelle. La gestion de l'orientation sexuelle et de son dévoilement ou non au travers du partage sur sa vie privée sur le lieu de travail semblent donc faire partie des préoccupations spécifiques aux personnes homosexuelles.

E.2 REMARQUES

Lors de la rédaction de ce travail de recherche, nous avons pris conscience que nos hypothèses de travail n'étaient peut-être pas formulées de la façon la plus adéquate pour nous permettre de répondre à notre questionnement initial : « Orientation sexuelle : conséquences sur les pratiques professionnelles des assistantes sociales. ». En effet, aucune des quatre hypothèses utilisées ne mentionne directement l'objet de notre étude. En conséquence, nous nous sommes rendu compte que des questions essentielles relatives au lien direct entre la gestion de l'orientation sexuelle sur le lieu de travail et l'évaluation personnelle de l'impact sur les pratiques professionnelles quotidiennes manquaient dans notre grille d'entretien. Ce constat nous a conduites à interpréter et à imaginer les conséquences professionnelles en fonction des réponses obtenues aux questions posées de manière détournée.

E.3 BIAIS ET LIMITES

E.3.1 Positions personnelles face au sujet de recherche

Avant même d'entamer ce travail de bachelor, nous avons toutes les deux des positionnements marqués en rapport avec notre sujet de recherche. En effet, nous avons au préalable certaines connaissances sur les questions relatives à l'homosexualité et un intérêt général pour la problématique de l'homophobie. Ainsi, nous n'excluons pas le fait que nos convictions personnelles aient pu à un moment ou à un autre, d'une part, constituer un biais lors de la réalisation de ce travail et d'autre part, représenter une difficulté supplémentaire en terme de distance intellectuelle lors de l'analyse des résultats. Cependant, nous avons construit la problématique de ce travail de recherche à l'aide de nombreux auteurs justement pour faire de notre sujet un objet d'étude.

E.3.2 Pratique et expériences des étudiantes en recherche

Compte tenu de notre statut d'étudiantes, ce travail de bachelor est notre première expérience en termes de recherche dans le travail social. Cette réalité a certainement induit de notre part quelques maladresses et manquements notamment lors de l'élaboration de la problématique abordée, de la formulation des hypothèses, de la rédaction de la grille d'entretien et lors des interviews. En effet, il

se peut que certaines de nos attitudes, propos et interventions n'aient pas permis d'obtenir les réponses les plus pertinentes pour notre objectif de recherche.

Plus précisément, nous pensons que notre grille d'entretien aurait dû être réévaluée plus fréquemment. En effet, nous regrettons de ne pas avoir posé des questions plus directes liant l'homosexualité des participantes et la qualité de leur pratique professionnelle. Au vu de ce manque, nous avons été contraintes de recourir à des interprétations consécutives au contenu des questions posées. A titre d'exemple, il est moins précis et plus subjectif d'analyser les réponses obtenues par les participantes concernant le déroulement des pauses de travail en relation avec leur orientation sexuelle que de rapporter directement leurs propos à : « Pensez-vous que la gestion de votre homosexualité sur votre lieu de travail a un impact sur votre pratique professionnelle ? ».

E.3.3 L'échantillon

Comme l'échantillon de participantes recruté est constitué de trois assistantes sociales homosexuelles et de trois assistantes sociales hétérosexuelles, cette étude ne peut prétendre représenter significativement ces deux groupes de population. Aucune généralisation n'est donc possible à partir des réponses obtenues.

Par ailleurs, l'âge des participantes (entre 32 et 43 ans) donne peu d'indications sur le vécu d'assistantes sociales dont l'âge n'est pas compris dans cette tranche. En effet, nous avons souhaité investiguer essentiellement la situation actuelle des participantes. Pour cette raison, notre grille d'entretien ne comportait pas de questions biographiques.

Enfin, les assistantes sociales homosexuelles qui ont accepté de participer à ce travail de recherche ont toutes affirmé que leur orientation sexuelle était connue sur leur lieu de travail. En ce sens, nous n'avons obtenu aucune information d'assistantes sociales « dans le placard » sur leur lieu de travail.

E.3.4 Constitution de la bibliographie pour le support théorique

Nous sommes conscientes que les documents de référence utilisés pour cette recherche ont été sélectionnés de manière subjective et non exhaustive. Au vu du nombre d'articles, de livres et de publications en lien avec la thématique de l'homophobie, nous avons donc probablement écarté ou

pas eu connaissance d'autres documents utiles à notre travail de bachelor. D'un autre côté, nous avons trouvé très peu de références bibliographiques sur l'homophobie parmi les travailleurs sociaux. Par conséquent, la partie théorique contient seulement quelques données en lien avec cette problématique spécifique.

E.4 OUVERTURES ET PERSPECTIVES

Dans cette étude, nous nous sommes volontairement penchées sur la population des travailleurs sociaux et plus spécifiquement sur une des particularités que les assistantes sociales peuvent présenter, être homosexuelles, plutôt que sur les usagers. Peu d'études ont été menées auprès des professionnels de cette branche du travail social. De plus, nous n'avons pas trouvé de recherches en rapport avec l'orientation sexuelle des travailleurs sociaux et l'impact de cette différence sur les relations professionnelles. A cause de ce manque, nous nous sommes appuyées sur des études générales sur l'homophobie ou la lesbophobie menées en France ou en Amérique du Nord. Pour ces raisons, notre étude pourrait initier une série d'autres investigations menée auprès des travailleurs sociaux afin de décrire plus précisément l'impact d'être lesbienne ou gay dans ce milieu professionnel, et plus spécifiquement auprès des assistants sociaux. Des actions de prévention pourraient ainsi être mises en place pour améliorer les conditions de travail et la qualité des prestations offertes.

Par ailleurs, il serait pertinent de conduire une étude similaire à la nôtre à propos des assistant-e-s sociaux-ales gays et lesbiennes n'ayant pas encore fait leur coming-out sur leurs lieux de travail afin de mieux cerner les raisons de ce silence et les conséquences propres à cette situation.

Egalement, il serait possible d'élargir l'échantillon des participant-e-s et d'inclure des personnes aux âges plus disparates, provenant de secteurs de travail plus variés et aux situations personnelles plus diversifiées.

Enfin, il serait intéressant, pour distinguer les raisons qui freinent ou incitent les assistantes sociales lesbiennes d'une part, et les assistantes sociales hétérosexuelles d'autre part, à séparer ou à entremêler sphère privée et sphère professionnelle, de mener une autre étude plus approfondie à ce sujet.

F BIBLIOGRAPHIE

F.1 LIVRES

Blanchet, Alain & Gotman, Anne (1992) *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Paris. Nathan : 125 pages

Borillo, Daniel (2000) *L'homophobie*. Paris. Presses universitaires de France. Collection « Que sais-je ? » : 127 pages

Borillo, Daniel & Formond, Thomas (2007) *Homosexualité et discrimination en droit privé*. La Halde, Études et Recherches, la Documentation Française : 277 pages

Cain, Albane (2004) *Espace (s) public (s), espace (s) privé (s), Enjeux et partages*. Paris L'Harmattan : 480 pages

Castañeda, Marina (1999) *Comprendre l'homosexualité*. Robert Laffont : 264 pages

Ellis, Allan & Riggle, Ellen D. (1996) *Sexual identity on the job: Issues and services*. New York : Haworth Press : 108 pages

Friedberg, Erhard (1993) *Le pouvoir et la règle*, Paris, Seuil : 329 pages

Garnets, Linda D. & Kimmel, Douglas C. (1993). *Psychological perspectives on lesbian and gay male experiences*. New York: Columbia University Press : 620 pages

Goffman, Erving (1975) *Stigmate, les usages sociaux des handicaps*. Paris. Les Editions De Minuit : 180 pages

Picquart, Julien (2005) *Pour en finir avec l'homophobie*. Documents. Éditions Léo Scheer : 187 pages

Sztalryd, Jean-Marie (1994) *L'intime civilisé : sexualité privée et intérêt public*. L'Harmattan : 158 pages

F.2 ARTICLES

Aronson, Jane (1995) *Lesbians in social work education: Processes and puzzles in claiming visibility*. Journal of Progressive Human Services ; 6(1) : 5 - 26.

Bertrand, Luce (1983) *La violence faite à la femme lesbienne*. Canadian Woman Studies. Les cahiers de la femme ; 4 (4) : 87 - 89

Bessin, Marc (2009) *Focus - La division sexuée du travail social*. Informations sociales ; 152 : 70 - 73

Blum, Françoise (2002) *Regard sur les mutations du travail social au XXe siècle*. Le mouvement social ; 199 : 83 - 94

Cauletin, Michèle (2004) *Ressources et compétences des contextes d'intervention*. Thérapie familiale ; 25 (3) : 283 - 292

Cole, Steve W., Kemeny, Margaret E., Taylor, Shelley E., & Visscher, Barbara R. (1996) *Elevated physical health risk among gay men who conceal their homosexual identity*. Health Psychology ; 15 : 243 - 251

Davel, Eduardo & Robichaud, Alain (2002) *Psychisme, famille et processus d'influence au sein des entreprises*. Connexions ; 77 (1) : 119 - 144

Duchene, Fanette (2007) *Lutte contre le sexisme et l'homophobie dans le monde du travail*. Article de la revue en ligne : <http://www.dautresreperes.be>

Falcoz, Christophe & Bécuwe, Audrey (2009) *La gestion des minorités discréditable : le cas de l'orientation sexuelle*. Travail, genre et société ; 21 : 69 - 89

Falquet, Jules & Alarassace, Sabreen (2006) *Les femmes parties de leur pays en raison de leur lesbianisme : un état des connaissances en France aujourd'hui* : <http://www.reseau-terra.eu/spip.php?article483>

Foucault, Michel (1977) « Vérité et Pouvoir », entretien avec A. Fontana, L'Arc ; n° 70 : 16 - 26

Griffith, Kristin H. & Hebl, Michelle. R. (2002) *The disclosure dilemma for gay men and lesbians “coming out” at work.* Journal of Applied Psychology ; 87 (6) : 1191 - 1199

Hylton, Mary E. (2005) *Heteronormativity and the experiences of lesbian and bisexual women as social work students.* Journal of Social Work Education ; 41(1) : 67 - 82

Kalichman, Seth C. & Nachimson, Dena (1999) *Self-efficacy and disclosure of HIV-positive serostatus to sex partners.* Health Psychology ; 18 : 281 - 287

Lane, Julie D. & Wegner, Daniel M. (1995) *The cognitive consequences of secrecy.* Journal of Personality and Social Psychology ; 69 : 237–253

Monjaret, Anne (2001) *La fête, une pratique extra-professionnelle sur les lieux de travail.* Cités ; 8(4) : 87 - 100

Perrenoud, Philippe (1996) *Pouvoir et travail en équipe. Travailler ensemble, soigner ensemble.* Acte du symposium, Lausanne, CHUV, Direction des soins infirmiers : 19 - 39

Revillard, Anne (2002) « *L'identité lesbienne entre nature et construction* ». Revue du MAUSS 1(19) : 168 - 182.

Savin-Williams, Ritch C. & Rodriguez, Richard G. (1993). *A developmental, clinical perspective on lesbian, gay male, and bisexual youths.* In T. P. Gullotta, G. R. Adams, & R. Montemayer (Eds.), *Advances in adolescent development* (Vol. 5, pp. 77–101). Newbury Park, CA : Sage

Swank, Eric & Raiz, Lisa (2007) *Explaining comfort with homosexuality among social Work students: The impact of demographic, contextual, & attitudinal factors.* Journal of Social Work Education; 43 (2) : 257 - 279

Tamagne, Florence (2002) *Genre et homosexualité : de l'influence des stéréotypes homophobes sur les représentations de l'homosexualité.* Vingtième siècle. Revue d'histoire ; 75 : 61 - 73

Valentine, Gill (1993), « *Negotiating and managing multiple sexual identities: lesbian time - space strategies* ». Transactions of the Institute of British Geographers, New Series ; 18 : 237 - 248

Zeilinger, Irene (2002) *Entre visibilité et invisibilité: les lesbiennes face à la violence dans l'espace public.* Congrès de Gender Studies, Atelier "sécurités/insécurités", Tours, France ; 1 – 7

Welzer-Lang, Daniel (1995) *L'homophobie* : <http://1libertaire.free.fr/DWelzer-Lango3.html>

F.3 BROCHURES

Avenir Social (2006) *Code de déontologie des professionnel-le-s du travail social.* Professionnels Travail Social Suisse : 16 pages

Charte suisse de la diversité en entreprise : <http://www.charte-diversite.ch/>

Fédération Internationale des travailleurs sociaux (2006) *Éthique dans le travail social, déclaration de principe* : <http://www.ifsw.org/en/p38000732.html>

Jimenez, Jean-Daniel. & al. (2001) *Référentiel de compétences des métiers du service social.* Groupe de pilotage service social HES S2: 57 pages

F.4 ENQUÊTES ET ÉTUDES

Agence des droits fondamentaux de l'Union Européenne (2008 - 2009) *Homophobie et Discrimination fondées sur l'Orientatation Sexuelle et Identité de Genre dans les Etats membres de l'UE,* Partie I - Analyse juridique ; Partie II – La situation sociale : 21 pages

Chamberland, Line (2007) *Gais et lesbiennes en milieu de travail. Rapport synthèse de recherche.* Centre collégial de développement de matériel didactique : 122 pages

Falcoz, Christophe (2008) *Homophobie dans l'entreprise.* La Documentation Française. La Halde. Collection «Etudes et Recherches » : 193 pages

Le Moine, Marion & Lizé, Jacques (2008) *Rapport de l'enquête sur la lesbophobie.* SOS Homophobie, CPI Imprimerie : 240 pages

Lunghi, Christina (2007) *Sexisme et homophobie dans le monde du travail*. Arborus (Projet Deledios) : 26 pages

Messinger, Lori (2004) *Out in the field : gay and lesbian social work students' experiences in field placement*. Journal of Social Work Education ; 40 : 187 - 204

Vogay (1999), *Enquête sur les discriminations envers les gays et lesbiennes en Suisse Romande* ; 98 pages

Watremez, Vanessa (1997) *L'hétérosexisme et la lesbophobie vécus par les lesbiennes en milieu de travail*. Artémisia (projet Deledios). Air-Libre : 114 pages

F.5 TRAVAUX DE MÉMOIRE

Devaure, Éric (2007) *De l'homosexualité à l'intimité : Quel positionnement pour l'assistant social polyvalent de secteur ?* Mémoire de diplôme supérieur en travail social : 116 pages

Pache, Sandrine (2001) *Educateurs gays et lesbiennes : la gestion identitaire*. MFET : 76 pages

F.6 SITES INTERNET

L'autre Cercle : *fédération française d'associations LGBT*

<http://www.autrecercle.org>

Avenir Social : *association suisse de professionnels du travail social*

<http://www.avenirsocial.ch>

Blues out : *site suisse d'information et d'orientation en bien-être et santé mentale pour les gays et les lesbiennes*

<http://www.blues-out.ch>

Cadre Emploi : *site français pour l'emploi des cadres*

<http://www.cadremploi.fr>

Dicodunet : *dictionnaire*

<http://www.dicodunet.com>

Dictionnaire sexuel :

<http://www.dictionnaire-sexuel.com>

Homoboulot : *collectif d'associations qui luttent contre les LGTBphobies*

<http://www.homoboulot.org>

ILGA : *International Lesbian and Gay Association*

<http://www.ilga.org>

International healing foundation : *fondation américaine pour aider à guérir de l'homosexualité*

<http://www.gaytostraight.org/homeo.aspx>

La Boussole : *groupe romand de sensibilisation à l'orientation sexuelle et ses multiples identités.*

<http://www.laboussole.ch>

Lambda éducation : *matériel pédagogique lié aux thématiques de l'homosexualité et de l'homophobie*

<http://www.lambda-education.ch>

LePoint.fr : *site de la revue française Le Point*

<http://www.lepoint.fr>

Le Social.fr : *1er site du secteur Social et du Médico-Social en France*

<http://www.lesocial.fr>

LOS : *Organisation Suisse des Lesbienne*

<http://los.ch>

Orientation.ch : le portail suisse de l'orientation scolaire et professionnelle

<http://orientation.ch>

Placard et travail : site canadien pour sensibiliser les jeunes à l'homophobie en milieu de travail

<http://www.ccdmd.qc.ca/ri/homophobie>

Swarthmore : exposition de photographies avec Jane Addams

<http://www.swarthmore.edu/Library/peace/Exhibits/janeaddams/addams.htm>

Wikipedia : encyclopédie libre

<http://fr.wikipedia.org>

Wiktionnaire : le dictionnaire libre

<http://fr.wiktionary.org>

G ANNEXES

G.1 ANNONCE POUR RECRUTER DES PARTICIPANTES HÉTÉROSEXUELLES

Bonjour,

Nous sommes deux étudiantes à la Haute École de Travail Social de Genève.

Dans le cadre de notre travail de bachelor, nous recherchons en Suisse Romande :

- des assistantes sociales qui accepteraient de témoigner sur leur quotidien au travail

Pour chacune de vous, nous garantissons la confidentialité et l'anonymat. Nous pouvons nous déplacer si nécessaire.

Si notre recherche vous interpelle et/ou que vous souhaitez, par votre témoignage, enrichir notre travail en partageant votre expérience, n'hésitez pas à nous contacter !

Contact :

Adresse email

N° de téléphone portable

MERCI !

Elena Duvernay et Linda Lahotte

G.2 ANNONCE POUR RECRUTER DES PARTICIPANTES HOMOSEXUELLES

Bonjour,

Nous sommes deux étudiantes à la Haute École de Travail Social de Genève.

Dans le cadre de notre travail de bachelor, nous recherchons en Suisse Romande :

- des assistantes sociales homosexuelles qui accepteraient de témoigner sur leur quotidien au travail

Pour chacune de vous, nous garantissons la confidentialité et l'anonymat. Nous pouvons nous déplacer si nécessaire.

Si notre recherche vous interpelle et/ou que vous souhaitez, par votre témoignage, enrichir notre travail en partageant votre expérience, n'hésitez pas à nous contacter !

Contact :

Adresse email

N° de téléphone portable

MERCI !

Elena Duvernay et Linda Lahotte

G.3 GRILLE D'ENTRETIEN POUR LES ASSISTANTES SOCIALES HÉTÉROSEXUELLES

| INTRODUCTION | COMMENTAIRES |
|--|---------------------|
| Depuis combien de temps travaillez-vous dans le social ? | |
| Quelle est la taille de l'institution dans laquelle vous travaillez ? | |
| Etes-vous employée dans le domaine privé ou public ? | |
| Par qui êtes-vous mandatée ? | |
| Avez-vous des partenaires extérieurs privilégiés ? | |
| Depuis quand êtes-vous en poste dans cet établissement ? | |
| Travaillez-vous en équipe ? De quelle manière (colloques, nombre de collègues directs...) ? | |
| En quoi consiste votre travail (population, nombre de dossiers, fréquence des entretiens avec les usagers...) ? | |
| AU QUOTIDIEN AVEC LES USAGERS | |
| Comment accueillez-vous un usager ? | |
| Comment vous présentez-vous ? | |
| Comment faites-vous pour favoriser le lien avec l'utilisateur ? Quels sont vos « trucs » en plus ? | |
| Dans ce but, amenez-vous des « bouts de vous » ? | |
| Font-ils référence à votre vie privée ? Si oui, de quelle façon et dans quelle mesure ? | |
| AU QUOTIDIEN AVEC LES COLLEGUES | |
| Comment démarre une journée type de travail ? De quelle manière saluez-vous vos collègues et les collaborateurs de l'institution ? | |
| Comment se passent les relations avec vos collègues ? | |
| Travaillez-vous plus particulièrement avec certains d'entre eux (conseils, rédaction de lettres conjointement...) ? | |
| Comment prenez-vous vos pauses de travail ? | |
| De quoi discutent vos collègues ? Qu'entendez-vous ? Et de quoi parlez-vous vous-même (famille, loisirs...) et avec qui ? | |
| En cas de conflits personnels, avez-vous recours à un ou des collègues de travail ? | |
| Êtes-vous en contact avec certains de vos collègues en dehors de votre travail (téléphone, sms, mail, msn, facebook...) ? | |
| Organisez-vous des sorties (restaurant, cinéma, week-end...) avec des collègues de travail ? | |
| Fêtez-vous les événements privés (mariage, naissance...) entre collègues ? | |
| Vos collègues vous ont-ils organisé une fête ? Et pour quelle occasion ? | |
| CONCLUSION | |

G.4 GRILLE D'ENTRETIEN POUR LES ASSISTANTES SOCIALES HOMOSEXUELLES

| INTRODUCTION | COMMENTAIRES |
|--|---------------------|
| Depuis combien de temps travaillez-vous dans le social ? | |
| Quelle est la taille de l'institution dans laquelle vous travaillez? | |
| Etes-vous employée dans le domaine privé ou public ? | |
| Par qui êtes-vous mandatée ? | |
| Avez-vous des partenaires extérieurs privilégiés ? | |
| Depuis quand êtes-vous en poste dans cet établissement ? | |
| Travaillez-vous en équipe ? De quelle manière (colloques, nombre de collègues directs...)? | |
| En quoi consiste votre travail (population, nombre de dossiers, fréquence des entretiens avec les usagers...)? | |
| AU QUOTIDIEN AVEC LES USAGERS | |
| Comment accueillez-vous un usager ? | |
| Comment vous présentez-vous ? | |
| Comment faites-vous pour favoriser le lien avec l'utilisateur ? Quels sont vos « trucs » en plus ? | |
| Dans ce but, amenez-vous des « bouts de vous » ? | |
| Font-ils référence à votre vie privée ? Si oui, de quelle façon et dans quelle mesure? | |
| AU QUOTIDIEN AVEC LES COLLEGUES | |
| Comment démarre une journée type de travail ? De quelle manière saluez-vous vos collègues et les collaborateurs de l'institution ? | |
| Comment se passent les relations avec vos collègues ? | |
| Travaillez-vous plus particulièrement avec certains d'entre eux (conseils, rédaction de lettres conjointement...)? | |
| Comment prenez-vous vos pauses de travail ? | |
| De quoi discutent vos collègues ? Qu'entendez-vous ? Et de quoi parlez-vous vous-même (famille, loisirs...) et avec qui ? | |
| En cas de conflits personnels, avez-vous recours à un ou des collègues de travail ? | |
| Êtes-vous en contact avec certains de vos collègues en dehors de votre travail (téléphone, sms, mail, msn, facebook...)? | |
| Organisez-vous des sorties (restaurant, cinéma, weekend end...) avec des collègues de travail ? | |
| Fêtez-vous les événements privés (mariage, naissance...) entre collègues ? | |
| Vos collègues vous ont-ils organisé une fête ? Et pour quelle occasion ? | |

HOMOSEXUALITE

Dans quelles circonstances faites-vous votre coming out ?

L'avez-vous fait sur votre lieu de travail ?

Si oui, pouvez-vous nous raconter comment cela s'est-il passé ? Est-ce que cela a changé quelque chose ?

Parlez-vous de votre conjointe au travail ? Avec qui et comment ?

Pour les soirées où les conjoint(e)s sont les bienvenu(e)s, venez-vous seule ou accompagnée ?

Si non, est-ce lié à votre contexte professionnel ?

Comment vous dépatouillez-vous au quotidien sur votre lieu de travail ?

CONCLUSION

www.charte-diversite.ch
www.charta-viella.ch
www.charta-diversita.ch
www.charta-diversitad.ch
www.diversity-charter.ch



CHARTE SUISSE DE LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE

«Parce que la diversité de nos employé-e-s est une valeur.»

Permettre le pluralisme et faciliter la diversité au travers des recrutements, de la gestion des carrières et dans toute relation de travail est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité ainsi qu'à la motivation et au bien être de ses employé-e-s. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis à vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en Suisse et dans le reste du monde.

La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise doit contribuer à la lutte contre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient, notamment, fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'état civil, et l'orientation sexuelle. Elle a pour objet de témoigner de notre engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation et sera donc affichée dans un endroit où elle bénéficiera de la meilleure visibilité.

En vertu de cette charte, notre entreprise s'engage à:

- 1. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination dans les relations de travail, lors de la rédaction de l'offre d'emploi, de l'embauche, de l'avancement et de la promotion, de l'exécution du contrat ou du licenciement.**
- 2. Prévenir toute manifestation discriminatoire dans le cadre de l'entreprise - qu'elle soit verbale, écrite, visuelle ou physique, transmise directement ou sur un quelconque support de communication - de nature à heurter, offenser ou harceler d'autres membres de l'entreprise ou les proches de ceux-ci, dans le cadre de la relation de travail et des contacts avec la clientèle.**
- 3. Communiquer cet engagement à l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs en tant que directrice/lant chacun-e.**

Fait à:
Le:

Logo de l'entreprise signataire:



Signature(s):