

Cette fiche synthèse présente les résultats d'une recension des écrits sur les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans et queer (LGBTQ) dans le domaine des Sciences, Technologies, Ingénieries et Mathématiques (STIM), réalisée à l'hiver 2018 par Otto Briant-Terlet.

INCLUSION ET EXCLUSION AU TRAVAIL: expériences des personnes LGBTQ dans les STIM

Sophie Doucet, candidate à la maîtrise en sexologie à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et auxiliaire de recherche pour le projet SAVIE-LGBTQ, Line Chamberland, Ph. D. sociologie et Otto Briant-Terlet, sociologue, auxiliaire de recherche pour le projet SAVIE-LGBTQ et chercheur indépendant

Les inégalités vécues par les personnes LGBTQ sont très répandues dans les entreprises et les départements d'études dans le domaine des STIM, et elles persistent même dans les espaces ouverts à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres (gay et trans-friendly) qui disposent déjà de politiques antidiscriminatoires et de ressources spécifiques aux personnes LGBTQ (Cech et Pham, 2017; Rumens et Kerfoot, 2009). Dans les STIM, à l'université ou au travail, domine une culture masculine et hétéronormative¹ souvent plus ancrée que dans d'autres domaines de travail et de recherche (Patridge, Barthelemy, Rankin, 2014). Dans les pages suivantes, nous tenterons d'éclairer un peu la situation des personnes LGBTQ poursuivant une trajectoire scolaire ou professionnelle dans le domaine des STIM.

Le dualisme technique/social qui règne dans les STIM, particulièrement chez les ingénieur.e.s, jouerait en défaveur des personnes LGBTQ qui travaillent dans ce domaine. En effet, les activités ou les sujets de conversation qui ne sont pas liés à la science et aux mathématiques sont discrédités et rejetés du côté du social, lequel est moins valorisé que le technique (Cech et Waidzunus, 2017). Selon ces auteures, en ce sens,

« Selon ces auteures, en ce sens, parler d'homosexualité ou montrer son homosexualité (notamment dans ce qu'il y a de plus banal, comme parler de son.sa partenaire) contribue au discrédit des personnes LGBTQ et de leurs compétences professionnelles. Ce climat rend d'autant plus difficile de soulever les questions de discriminations et d'inégalités, ce qui ajouterait encore au discrédit de ces personnes (Cech et Waidzunus, 2017). »

¹ Le concept d'hétéronormativité réfère aux pratiques sociales, culturelles et institutionnelles contribuant à faire de l'hétérosexualité la norme, tant pour les hommes que pour les femmes. Le modèle hétéronormatif présuppose également une correspondance étroite entre le sexe assigné à la naissance, les traits genrés, les rôles sociaux liés au féminin et au masculin, et le désir hétérosexuel.

parler d'homosexualité ou montrer son homosexualité (notamment dans ce qu'il y a de plus banal, comme parler de son.s.a partenaire) contribue au discrédit des personnes LGBTQ et de leurs compétences professionnelles. Ce climat rend d'autant plus difficile de soulever les questions de discriminations et d'inégalités, ce qui ajouterait encore au discrédit de ces personnes (Cech et Waidzunas, 2017).

Selon différentes enquêtes statistiques menées dans le domaine des STIM principalement aux États-Unis (Yoder et Mattheis, 2016; Patridge, Barthelemy et Rankin, 2014; Human Rights Campaign Foundation, 2014; Cech et Waidzunas, 2011), près de la moitié des personnes LGBTQ qui y travaillent sont dans le placard. Ce sont principalement dans les secteurs « féminisés » comme la biologie et la chimie que l'on retrouve des personnes qui ne sont pas dans le placard (Yoder et Mattheis, 2016; Cech et Waidzunas, 2011). Pour autant, selon une étude auprès d'universitaires LGBTQ, ne pas être dans le placard ne semble pas être forcément un indicateur d'un environnement ouvert à la diversité sexuelle (*gay-friendly*). En effet, les enseignant.e.s LGBTQ qui sont dans les STIM et qui ne sont pas dans le placard disent se sentir souvent moins à l'aise ou inconfortables dans leur environnement de travail que les enseignant.e.s dans d'autres domaines. D'ailleurs, ils.elles ont plus souvent envisagé de quitter

leur travail que les enseignant.e.s LGBTQ dans les STIM qui sont dans le placard (Patridge et al., 2014).

« Ne pas être dans le placard ne rompt donc pas forcément avec la pression qui pèse sur les personnes LGBTQ pour se conformer à la norme hétérosexuelle. »

Par ailleurs, certaines personnes LGBTQ qui travaillent dans les STIM rapportent parfois le fait de ne pas avoir été embauchées ou d'avoir été licenciées en raison de leur orientation sexuelle (Bilimoria et Stewart, 2009; Cech et Waidzunas, 2011). Certain.e.s rapportent d'ailleurs avoir été mis.e.s au chômage

technique puis licencié.e.s peu de temps après avoir fait leur coming out. Ne pas être dans le placard ne rompt donc pas forcément avec la pression qui pèse sur les personnes LGBTQ pour se conformer à la norme hétérosexuelle. De plus, les personnes LGBTQ interrogées racontent souvent que des collègues ou des supérieur.e.s leur ont demandé de taire leur homosexualité, de ne pas venir accompagnées de leur partenaire lors d'événements ou de ne pas avoir l'air « trop gaies » (Bilimoria et Stewart, 2009; Cech et Waidzunas, 2011).

Dans la même lignée, l'étude citée précédemment de Patridge et al. (2014) auprès d'universitaires LGBTQ dans les domaines des STIM démontre qu'un.e étudiant.e LGBTQ sur cinq rapporte avoir vécu de l'exclusion (intimidation, harcèlement, se sentir ignoré.e, se sentir évitée.e, etc.) dans son environnement de travail et la moitié dit avoir été témoin de ce type de pratique. L'anticipation d'exclusion peut créer la peur d'être « découvert » ou d'être rappelé.e à l'ordre pour se conformer à la norme hétérosexuelle et conduit alors les personnes LGBTQ qui travaillent dans les STIM à s'isoler et à construire des frontières étanches entre leur vie sociale et leur vie professionnelle, d'autant plus qu'il n'existe souvent pas de communauté LGBTQ visible sur le lieu de travail (American Physical Society, 2016; Bilimoria et Stewart, 2009; Cech et Waidzunas, 2011; Patridge et al., 2014).

D'autre part, le domaine des STIM est un domaine dans lequel les travaux de groupes sont fréquents. Souvent, en raison de leur isolement, les étudiant.e.s LGBTQ dans les STIM doivent fournir un travail scolaire supplémentaire pour en faire autant que s'ils.elles avaient travaillé en groupe ou bénéficié de l'entraide entre pairs. Ce surtravail pour obtenir de meilleurs résultats scolaires est aussi nécessaire pour voir ses compétences reconnues alors que le fait d'être identifié.e comme LGBTQ contribue à discréditer leurs capacités scientifiques (Cech et Waidzunas, 2011). De plus, l'exclusion et l'isolement des personnes LGBTQ qui étudient ou travaillent dans le domaine des STIM les tiennent éloignées des réseaux professionnels qui sont primordiaux dans ce secteur pour progresser dans leur carrière. Cette exclusion conduit d'ailleurs la moitié des universitaires LGBTQ travaillant dans les STIM et interrogé.e.s par Patridge et al. (2014) à déclarer envisager de quitter leur travail.

« De plus, l'exclusion et l'isolement des personnes LGBTQ qui étudient ou travaillent dans le domaine des STIM les tiennent éloignées des réseaux professionnels qui sont primordiaux dans ce secteur pour progresser dans leur carrière. »

En terminant, il est aussi important de noter qu'il existe peu d'études sur les personnes LGBTQ dans les STIM et que la population étudiée par les articles portant sur ce domaine se compose très majoritairement de personnes cisgenres, blanches et dotées d'un très fort capital scolaire, conformément aux caractéristiques majoritaires de la population travaillant dans les STIM (Yoder et Mattheis, 2016). Les parcours scolaires et professionnels des personnes trans sont d'ailleurs peu documentés. De plus, les hommes et les femmes LGBTQ interrogé.e.s dans ces études affirment rencontrer les mêmes types d'inconvénients que ceux rencontrés dans d'autres types de secteurs professionnels (p.ex.: contraintes à avoir l'air hétérosexuel, remise en question de ses compétences en raison de son orientation sexuelle, préjugés contre les orientations sexuelles non hétérosexuelles, commentaires homophobes) (Cech et Waidzunas, 2011; Cech et Pham, 2017). Par ailleurs, les jeunes LGBTQ travaillant dans les STIM n'ont pas une satisfaction beaucoup plus élevée que les LGBTQ plus âgé.e.s travaillant dans les STIM, ce qui suggère que les inconvénients ne vont pas disparaître avec le remplacement des anciennes générations par les nouvelles (Cech et Waidzunas, 2011; Cech et Pham, 2017). En outre, avancer dans sa carrière et assumer plus de responsabilités n'améliore pas la satisfaction au travail, ce qui suggère que l'avancement dans la carrière ou l'occupation d'une position élevée ne font pas non plus disparaître les inconvénients (Cech et Waidzunas, 2011; Cech et Pham, 2017). Il n'est donc pas étonnant que les personnes LGBTQ travaillant dans ce domaine ont d'ailleurs généralement une satisfaction au travail plus basse que les personnes hétérosexuelles et cisgenres (Cech et Pham, 2017; Patridge, Barthelemy et Rankin, 2014; Yoder et Mattheis, 2016). À ces résultats, il faut ajouter qu'en général, les personnes LGBTQ ont tendance à sous-estimer les discriminations dont elles sont victimes (Crosby, Clayton, Alksnis et Hemker, 1986; Crosby, Pufall, Snyder, O'Connell et Whalen, 1989).

Recommandations pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTQ dans les STIM

1

Développer des structures comme des espaces ressources pour les personnes LGBTQ sur les lieux de travail et dans les universités où les étudiant.e.s peuvent se retrouver, créer des liens avec des ingénieur.e.s LGBTQ diplômé.e.s (*mentoring*) et développer leur réseau (Bilimoria et Stewart, 2009; Cech et Waidzunas, 2011).

Former les étudiant.e.s et le personnel aux enjeux LGBTQ et consulter les ressources déjà existantes comme *The Best Practices Guide for the Inclusion of LGBT+ Faculty* (2013) de Atherton, Barthelemy, Deconinck, Long, Parno, Ramsey-Musolf et Simmons (Cech et Waidzunas, 2011; Patridge et al., 2014).

2

3

Sanctionner les expressions d'hostilité envers les personnes LGBTQ (Bilimoria et Stewart, 2009).

Inclure les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans les politiques anti-discrimination des départements d'études dans le domaine des STIM et étendre ces politiques anti-discrimination au monde professionnel (Cech et Waidzunas, 2011; Patridge et al., 2014).

4

Références

- American Physical Society (2016). *LGBT Climate in Physics: Building an Inclusive Community*. College Park, MD: American Physical Society.
- Atherton, T, Barthelemy, R., Deconinck, W., Long, E., Parno, D., Ramsey-Musolf, M. et Simmons, E.H. (2013). *Supporting LGBT+ Physicists: A Best Practices Guide for Departments*. Repéré à <https://www.aapt.org/Resources/upload/BestPracticesGuide.pdf>
- Bilimoria, D. et Stewart, A.J. (2009). «Don't Ask, Don't Tell»: The Academic Climate for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender Faculty in Science and Engineering. *NWSA Journal*, 21(2), 85-103.
- Cech, E.A. et Pham, M.V. (2017). Queer in STEM Organizations: Workplace Disadvantages for LGBT Employees in STEM Related Federal Agencies. *Social Sciences*, 6(1), 1-22. doi:10.3390/socsci6010012
- Cech, E.A. et Waidzunus, T. (2011). Navigating the Heteronormativity of Engineering: The experiences of lesbian, gay, and bisexual students. *Engineering Studies*, 3(1), 1-24. doi:10.1080/19378629.2010.545065
- Crosby, F.J., Clayton, S., Alksnis, O. et Hemker, K. (1986). Cognitive Biases in the Perception of Discrimination: The Importance of Format. *Sex Roles*, 14(11/12), 637-46,
- Crosby, F.J., Pufall, A., Snyder, R.C., O'Connell, M. et Whalen, P. (1989). The Denial of Personal Disadvantage Among You, Me, and All the Other Ostriches. Dans Crawford, M. et Gentry, M. (ed.), *Gender and Thought*, New York: Springer-Verlag, 79-99.
- Human Rights Campaign Foundation (2014). *The Cost of the Closet and the Rewards of Inclusion: Why the Workplace Environment for LGBT People Matters for Employers*. Repéré à https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/employee-relations/Documents/Cost_of_the_Closet_May2014.pdf
- Rumens, N. et Kerfoot, D. (2009). Gay men at work: (Re) constructing the self as professional. *Human Relations*, 62(5), 763-786. doi: 10.1177/0018726709103457
- Patridge, E., Barthelemy, R. et Rankin, S. (2014). Factors impacting the academic climate for LGBTQ STEM faculty. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 20(1), 75-98. doi: 10.1615/JWomenMinorScienEng.2014007429
- Yoder, J. B., Mattheis, A. (2016) Queer in STEM: Workplace experiences reported in a national survey of LGBTQ individuals in science, technology, engineering and mathematics careers. *Journal of Homosexuality*, 63(1), 1-27. doi:10.1080/00918369.2015.1078632

Pour plus d'information sur le projet
Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ)
de la Chaire de recherche sur l'homophobie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) :

savie-lgbtq.uqam.ca

La recherche SAVIE-LGBTQ a été rendue possible grâce au financement du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) et aux contributions des partenaires et organismes associés au projet SAVIE-LGBTQ.