

« Open up your workplace : challenging homophobia and heteronormativity » -Synthèse du projet transnational réalisé en partenariat avec la Lituanie, la Slovénie et la Suède-

Les homosexuels, les lesbiennes et les bisexuel-le-s sont souvent considérés comme des personnes dites « invisibles » sur le lieu de travail. Cela résulte soit d'un choix personnel par principe de précaution, soit parce que les collègues ne reconnaissent pas leur existence. Cette invisibilité se répercute sur leur bien-être au travail, mais également sur l'ambiance et l'environnement général du travail dans les entreprises et les administrations.

L'ouvrage transnational « Ouvre ton lieu de travail : surmonter l'homophobie et l'hétéro normalité » explique de façon claire et pédagogique comment cette discrimination « invisible » a des répercussions sur les personnes et les entreprises, et sur l'importance d'une prise de conscience générale des individus et des institutions de l'existence de cette discrimination « invisible » pour la vie de nombreux et nombreuses salarié-e-s en Europe.

Il n'y aura pas de changements en faveur d'une plus grande ouverture d'esprit et de respect mutuel tant que la sensibilisation ne sera pas effectuée à tous les niveaux de la société. La responsabilité de cette sensibilisation ne doit pas seulement être portée par les individus, mais aussi et surtout par les employeurs, les partenaires sociaux, les institutions et les politiques.

L'hétéro normalité et l'homophobie

Les phénomènes de **l'hétéro normalité** et de l'homophobie sont tellement courants et naturels dans nos sociétés qu'ils ne se remarquent à peine. Cependant, il est impossible de pouvoir discuter de discrimination liée à l'orientation sexuelle sans comprendre les phénomènes d'hétéro normalité et d'homophobie.

L'hétéro normalité c'est considérer que toute personne autour de soi est perçue comme hétérosexuelle. L'hétéro normalité ne permet pas seulement de tout voir sous l'angle de l'hétérosexualité, mais place l'hétérosexualité au dessus des autres formes d'orientation sexuelle : l'homosexualité (le fait d'être attiré-e et d'aimer quelqu'un de son propre sexe) et la bisexualité (être capable d'être attiré-e et d'aimer des personnes des deux sexes). Toute déviation de la « bonne » orientation sexuelle a pour incidence de « réveiller » des préjugés, comme par exemple considérer que les homosexuels et les lesbiennes agissent de façon contraire à leur appartenance de genre. Que les hommes homosexuels sont plus efféminés que les hommes hétérosexuels et que les lesbiennes sont plus masculines que les autres femmes.

L'hétéro normalité se reflète à tous les niveaux de la société. Elle structure les fondements des institutions de nos sociétés comme ceux des individus. Cependant, ce n'est pas un problème simplement individuel, mais un problème pour la société toute entière.

Homosexuels et bisexuels sont évidemment affectés par cette hétéro normalité, mais il s'agit de comprendre que les hétéro normes affectent un plus grand nombre de personnes.

L'hétéro normalité c'est : 2 parents, 1 père et 1 mère avec statistiquement 1.9 enfants. Cela veut dire que même si vous êtes hétérosexuel-le, mais que, par exemple, vous êtes célibataire ou divorcé-e vous subissez également les effets de l'hétéro normalité. De fait, de nombreuses personnes ne correspondent pas à l'hétéro normalité.

L'hétéro normalité peut créer un sentiment de confort et d'appartenance même lorsque l'on ne correspond pas totalement à la norme. Or, cela bénéficierait à nombre de personnes que la société ne soit pas régulée par une seule norme, car cela signifierait qu'il n'y a pas une seule façon de vivre, mais plusieurs.

Un proverbe chinois image parfaitement cette problématique : « le poisson est le dernier à découvrir l'eau ». Ainsi, pour utiliser cette métaphore, on pourrait dire que l'hétéro normalité c'est l'eau et que les poissons sont tous ceux qui correspondent à cette norme. Quand vous répondez à une norme vous en tirez tous les bénéfices et les avantages, donc vous êtes la ou le dernier-e à la découvrir. De même qu'un homme a du mal à reconnaître une blague sexiste parce qu'elle ne lui est pas destinée, de même une personne handicapée sera la seule à voir les difficultés rencontrées face à des infrastructures non aménagées pour les personnes handicapées. C'est pour cette raison que les hétérosexuel-le-s ont du mal à reconnaître l'hétéro norme, parce qu'ils/elles ne dévient pas de celle-ci et ne sont donc pas l'objet des discriminations qui en découlent...

S'agissant du deuxième concept : **l'homophobie**, il résulte de l'hétéro normalité. En effet, l'homophobie c'est la peur irrationnelle de l'homosexualité et des homosexuel-le-s. L'expression « un style de vie homosexuel » est un exemple type d'homophobie. Homosexualité et bisexualité se rapportent à des identités et non des styles de vie.

Les personnes homophobes voient les homosexuel-le-s comme un danger pour la société, la religion, la famille nucléaire et eux/elles mêmes.

Si l'hétéro normalité est une discrimination passive et inconsciente envers les homosexuel-le-s, bisexuel-le-s, qui les rendent « invisibles », l'homophobie, elle, rend ces groupes de personnes visibles et donc ouvertement attaquables. Ces attaques peuvent être soit verbales, soit des abus physiques et sont nommément appelés des actes ou des crimes haineux.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, tout le monde peut être hétéro normé quelle que soit son orientation sexuelle. Etant donné que l'hétéro normalité est intégrée comme supérieure à l'homosexualité et la bisexualité, l'homophobie est également intégrée par tous les groupes.

« L'hétéro normalité c'est une norme créée dans un système qui discrimine, néglige et dénie tout ce qui n'est pas hétérosexuel. C'est donc un système d'oppression des personnes homosexuelles. » Arnas Zdanevicius de l'Université de Vytautas Magnus en Lituanie.

Les incidences dans la sphère professionnelle

Une opinion commune hétéro normée sur les homosexuel-le-s et les bisexuel-le-s c'est qu'il s'agit d'une affaire privée. Un problème de chambre à coucher...et donc que ce n'est pas un problème sur le lieu de travail. Mais l'homosexualité est plus qu'une affaire de « chambre à coucher », c'est une partie intégrante de l'identité de la personne. Pour un-e hétérosexuel-le ce n'est pas un problème quand un-e autre hétérosexuel-le parle de sa vie, car ce n'est pas considéré comme privé. Mais si une personne qui a un partenaire du même sexe fait de même, la conversation est souvent considérée comme trop privée. Parfois c'est même considéré comme inutile ou même comme une déclaration provocante : « juste parce que tu es homo ne veut pas dire que tu doives le crier sur tous les toits ». **La norme devient seulement visible lorsqu'il y a déviation.**

Bien sûr, personne n'est obligé d'être « ouvert-e » sur son lieu de travail. C'est juste un droit fondamental, pas une obligation. Ce qui est une obligation c'est que l'employeur, mais aussi les employé-e-s, favorisent un environnement de travail où tout le monde devrait pouvoir se sentir bien et avoir la possibilité d'être ouvert-e-s s'ils/elles le souhaitent.

L'orientation sexuelle n'est pas visible de l'extérieur au contraire des signes extérieurs qui caractérisent d'autres types de discriminations (sexe, âge, origine ethnique). Ce qui nous amène à dire que les discriminations subies par les personnes homosexuelles ou bisexuelles sont souvent insidieuses et cachées. Il est donc évident que quelque chose caché n'est pas aisé à découvrir... *« Pour certaines personnes il est très facile d'agir de façon discriminante à l'encontre d'une personne qu'ils savent homosexuelle, mais qui n'est pas « ouverte » sur son lieu de travail...Mais si le responsable et toute l'entreprise sont au courant, alors il est plus difficile pour la personne homophobe d'avoir un comportement discriminant, car les raisons de ce comportement sont évidentes aux yeux de tous. La visibilité peut se révéler être un atout pour arrêter toute discrimination à l'encontre des homosexuel-le-s. »* Catherine Tripone de l'Autre Cercle, France.

Pour aller plus loin : « **Open up your workplace : challenging homophobia and heteronormativity** »

Ces ouvrages en anglais sont disponibles sur demande : communication@autretercerle.org et bmauconduit@infofemmes.com