



**HAL**  
open science

# Être lesbienne, gay ou bissexuel×le dans une organisation française : le rôle des micro-agressions homonégatives et l'effet médiateur du climat de diversité sexuelle dans le choix de dévoiler ou dissimuler son orientation sexuelle

Anaëlle Grelier, Christophe Demarque, Johann Suchier, S. Dupoirier

## ► To cite this version:

Anaëlle Grelier, Christophe Demarque, Johann Suchier, S. Dupoirier. Être lesbienne, gay ou bissexuel×le dans une organisation française : le rôle des micro-agressions homonégatives et l'effet médiateur du climat de diversité sexuelle dans le choix de dévoiler ou dissimuler son orientation sexuelle. *Pratiques Psychologiques*, 2021, 27 (1), pp.1-17. 10.1016/j.prps.2020.06.002 . hal-03629121

**HAL Id: hal-03629121**

**<https://hal.science/hal-03629121>**

Submitted on 4 Apr 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## Pratiques psychologiques

### Être lesbienne, gay ou bisexuel·le dans une organisation française : le rôle des micro-agressions homonégatives et l'effet médiateur du climat de diversité sexuelle dans le choix de révéler ou dissimuler son orientation sexuelle

--Projet de manuscrit--

<b>Numéro du manuscrit:</b>	
<b>Type d'article:</b>	Psychologie du travail
<b>Mots-clés:</b>	orientation sexuelle; LGB, micro-agressions; climat de diversité sexuelle; stratégies de présentation de soi
<b>Auteur correspondant:</b>	Anaëlle Grelier Aix-Marseille Université - Campus Aix-en-Provence Schuman FRANCE
<b>Premier auteur:</b>	Anaëlle Grelier
<b>Ordre des auteurs:</b>	Anaëlle Grelier Christophe Demarque Johann Suchier Samuel Dupoirier
<b>Résumé:</b>	<p>Les personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles (LGB) peuvent mobiliser différentes stratégies pour dévoiler ou cacher leur orientation sexuelle sur leur lieu de travail. Cette étude a pour objectif d'explorer les relations entre les micro-agressions homonégatives (MAH) perçues au travail et ces stratégies, ainsi que l'effet médiateur du climat organisationnel de diversité sexuelle dans ces relations. Un échantillon de 135 salarié·e·s LGB a répondu à un questionnaire en ligne portant sur ces trois variables. Les données ont été traitées par le biais de régressions linéaires simples et de méthodes d'analyse en pistes causales. Les résultats ont mis en avant que l'effet des MAH sur la gestion de son identité sexuelle au travail était médiatisé par le climat de diversité sexuelle. Il existe également une relation directe positive entre les MAH et le dévoilement. Les résultats sont discutés à la lumière de la littérature existant sur le sujet. Des perspectives aux niveaux systémique et individuel pour soutenir le climat de diversité sexuelle et réduire la discrimination vécue par les salarié·e·s LGB sont envisagées.</p>

**Être lesbienne, gay ou bisexuel-le dans une organisation française : le rôle des micro-agressions homonégatives et l'effet médiateur du climat de diversité sexuelle dans le choix de révéler ou dissimuler son orientation sexuelle**

*Being Lesbian, Gay or Bisexual in a French organization: The role of microaggressions and the mediating effect of LGB-supportive climate in choosing to reveal or conceal their sexual orientation*

Grelier, A., Demarque, C., Suchier, J., & Dupoirier, S.

Anaëlle Grelier\*

Aix Marseille Université, LPS, Aix-en-Provence, France

Christophe Demarque

Aix Marseille Université, LPS, Aix-en-Provence, France

Johann Suchier

Aix Marseille Université, LPS, Aix-en-Provence, France

Samuel Dupoirier

Aix Marseille Université, LPS, Aix-en-Provence, France

\*Auteure correspondante.

Adresses email : [anaellegrelier@gmail.com](mailto:anaellegrelier@gmail.com) (A. Grelier), [christophe.demarque@univ-amu.fr](mailto:christophe.demarque@univ-amu.fr) (C. Demarque)

## Résumé

1  
2  
3  
4 Les personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles (LGB) peuvent mobiliser  
5  
6 différentes stratégies pour dévoiler ou cacher leur orientation sexuelle  
7  
8 sur leur lieu de travail. Cette étude a pour objectif d'explorer les  
9  
10 relations entre les micro-agressions homonégatives (MAH) perçues au  
11  
12 travail et ces stratégies, ainsi que l'effet médiateur du climat  
13  
14 organisationnel de diversité sexuelle dans ces relations. Un échantillon  
15  
16 de 135 salarié.e.s LGB a répondu à un questionnaire en ligne portant sur  
17  
18 ces trois variables. Les données ont été traitées par le biais de  
19  
20 régressions linéaires simples et de méthodes d'analyse en pistes  
21  
22 causales. Les résultats ont mis en avant que l'effet des MAH sur la  
23  
24 gestion de son identité sexuelle au travail était médiatisé par le climat  
25  
26 de diversité sexuelle. Il existe également une relation directe positive  
27  
28 entre les MAH et le dévoilement. Les résultats sont discutés à la lumière  
29  
30 de la littérature existant sur le sujet. Des perspectives aux niveaux  
31  
32 systémique et individuel pour soutenir le climat de diversité sexuelle  
33  
34 et réduire la discrimination vécue par les salarié.e.s LGB sont  
35  
36 envisagées.  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43

44 Mots-clés : orientation sexuelle, LGB, micro-agressions, climat de  
45  
46 diversité sexuelle, stratégies de présentation de soi.  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

## Summary

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

Lesbians, gays and bisexuals (LGB) can use an array of strategies to reveal or conceal their sexual orientation in the workplace. The purpose of this study is to explore the relationships between perceived homonegative microaggressions in the workplace and those strategies, as well as the mediating effect of LGB-supportive climate in those relationships. A sample of 135 LGB employees has replied to an online questionnaire dealing with these variables. The data were treated through simple linear regressions and the structural equation modelling method. Results highlighted that the effect of microaggressions on sexual identity management in the workplace was mediated by the LGB-supportive climate. There was also a direct and positive relationship between microaggressions and the revealing strategy. Results are discussed in light of the existing literature on the topic. Perspectives at systemic and individual levels to support a LGB-supportive climate and to reduce discrimination experienced by LGB employees are suggested.

Keywords: sexual orientation, LGB, microaggressions, LGB-supportive climate, identity management strategies.

# 1. Introduction et cadre théorique

Lors des dernières décennies, la société française a connu des avancées en ce qui concerne les droits des personnes lesbiennes, gaies, et bissexuelles (LGB) : dépénalisation de l'homosexualité (1982), sortie des maladies mentales dans la classification du CIM-10 (1990), création du pacte civil de solidarité (1999), mariage et adoption (2013), don de sang (2016). Sur le plan juridique, l'orientation sexuelle est devenue un critère de discrimination interdit sur le lieu de travail depuis 2001. Pour autant, les cas d'actes LGBphobes n'ont pas disparu de la sphère professionnelle (e.g., rapports de SOS Homophobie) et prennent des formes de plus en plus subtiles, difficilement identifiables (Bourguignon & Herman, 2007 ; Thuillier, 2015). Les micro-agressions homonégatives (MAH), ces attitudes et comportements subtils négatifs, voire hostiles, envers les personnes LGB en font partie, y compris sur le lieu de travail (Galupo & Resnick, 2016). Il est possible que les MAH influencent la gestion de l'identité sexuelle des personnes LGB. En effet, celles-ci sont susceptibles d'employer diverses stratégies de présentation de soi au travail, de l'ordre de la dissimulation ou du dévoilement, le nombre de ces stratégies variant selon les auteur.e.s considéré.e.s (e.g., Griffin, 1992 ; Woods, 1993). L'importance de cette variable relève de ses effets, tant au niveau personnel qu'organisationnel et social. Au-delà des agressions subtiles que peuvent subir les homosexuels, la littérature met en évidence l'influence d'une autre variable organisationnelle sur les stratégies utilisées : le climat lié à l'inclusion et à l'ouverture à la diversité sexuelle (e.g., Rivera, Nadal, Fisher, & Skolnik, 2012). Cela nous amène à l'objet central de notre recherche : les micro-agressions et le climat

1 organisationnel sont-ils des éléments sur lesquels il faut agir afin de  
2 permettre aux salarié.e.s LGB de choisir une stratégie de présentation  
3 de soi qui contribue à leur bien-être et à celui de leur organisation ?  
4  
5  
6  
7

## 8 1.1. Gestion de son identité sexuelle, micro-agressions 9 sur le lieu de travail et climat organisationnel 10

11 L'orientation non-hétérosexuelle peut être considérée comme un stigmaté,  
12 qui place l'individu dans une situation « que quelque chose disqualifie  
13 et empêche d'être pleinement accepté par la société » (Goffman, 1975,  
14 p. 7). Ce stigmaté étant invisible, les personnes LGB peuvent choisir  
15 et manipuler la façon dont elle se présentent aux autres.  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26

### 27 1.1.1. Les stratégies de présentation de soi au travail 28

29 La question du dévoilement et de la dissimulation de l'orientation  
30 sexuelle au travail est un sujet qui a suscité l'intérêt des  
31 chercheur.se.s depuis plusieurs décennies, avec différents types de  
32 mesures. A d'abord été évalué le degré de dévoilement, soit à partir du  
33 nombre ou de la proportion de personnes qui sont au courant de  
34 l'orientation sexuelle (e.g., Croteau, 1996 ; Croteau & Lark, 1995 ;  
35 Driscoll, Kelley, & Fassinger, 1996 ; Ragins & Cornwell, 2001 ; Ragins,  
36 Singh, & Cornwell, 2007), soit à partir de l'estimation personnelle de  
37 son degré d'ouverture (Schope, 2002). Ce degré de dévoilement a pu être  
38 mesuré dans l'ensemble des domaines de vie (e.g., famille, collègues de  
39 travail, ami.e.s ; Balsam & Mohr, 2007) ou seulement dans le milieu  
40 professionnel (e.g., supérieur.e.s hiérarchiques, collègues,  
41 subordonné.e.s ou client.e.s ; Brenner, Lyons, & Fassinger, 2010 ; Day  
42 & Schoenrade, 1997). Des échelles permettent également d'obtenir des  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

1 scores globaux de dissimulation et de révélation (e.g., Griffith & Hebl,  
2 2002). Cependant, ces mesures chiffrées sont trop réductrices et  
3 méritent d'être dépassées par la prise en compte des tactiques complexes  
4 utilisées par les personnes LGB pour se dévoiler ou se dissimuler : les  
5 stratégies de présentation de soi.  
6  
7  
8  
9

10 La littérature recense de multiples typologies de ces stratégies (cf.  
11 tableau I), la plupart incluant l'idée d'un continuum allant de la  
12 discrétion à la révélation, avec un nombre différent de stratégies  
13 recensées selon les auteur.e.s. Pour Griffin (1992), il existe quatre  
14 stratégies. Pour se dissimuler, les individus peuvent se faire passer  
15 pour une personne hétérosexuelle (i.e., passing) ou bien utiliser la  
16 stratégie de couverture (i.e., cacher les informations en lien avec son  
17 orientation sexuelle, ne pas y faire référence). Pour se dévoiler, les  
18 personnes non-hétérosexuelles peuvent avoir tendance à donner des  
19 détails sur leur vie privée susceptibles d'indiquer aux autres leur  
20 orientation sexuelle (i.e., dévoilement implicite), ou alors à assumer  
21 leur non-hétérosexualité ouvertement (i.e., dévoilement explicite).  
22 Seulement trois des stratégies proposées par Griffin (i.e., la  
23 couverture et les deux stratégies de dévoilement) ont été vérifiées  
24 empiriquement (Lance, Anderson, & Croteau, 2010). La typologie de Woods  
25 (1993) comporte trois stratégies : la feinte (i.e., créer une identité  
26 hétérosexuelle), l'évitement (i.e., éluder les références à sa vie  
27 privée et maintenir des barrières entre sphères privée et  
28 professionnelle), et le dévoilement (i.e., révéler son orientation  
29 sexuelle). Clair, Beatty et MacLean (2005) considèrent que la gestion  
30 de l'identité sexuelle est une accumulation de décisions répétées  
31 concernant le dévoilement ou la dissimulation qui correspondent à des  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

stratégies dispersées sur un continuum. Pour elles, il existe trois tactiques de dissimulation (i.e., fabriquer, cacher, et être discret·ète) et trois tactiques de révélation (i.e., signaler, normaliser, et différencier), soit un total de six stratégies. Enfin, la typologie de Chung, Williams et Dispenza (2009) comprend cinq stratégies d'aménagement identitaire issues des travaux de Chung (2001). Trois sont du côté de la dissimulation : le jeu (i.e., une relation hétérosexuelle publique pour faire croire à cette orientation sexuelle), le faux-semblant (i.e., la construction de fausses informations pour donner l'impression d'une orientation hétérosexuelle), la couverture (i.e., la censure d'informations qui pourraient révéler l'orientation sexuelle). Les deux restantes sont la révélation implicite (i.e., se comporter normalement mais sans révéler explicitement son orientation) et la révélation explicite (i.e., assumer explicitement son orientation sexuelle).

[Insérer ici le tableau I]

D'après l'étude de Button (2004) comparant des typologies à deux, trois et quatre stratégies, celle à trois facteurs de Woods serait la plus appropriée, les deux formes de révélation (passive et active) se rejoignant pour former un seul type de tactique. L'auteur note une tendance à utiliser les deux stratégies de dissimulation de manière combinée, et plus rarement une de ces deux stratégies en même temps que celle de révélation, à l'instar de Griffin (1992).

Quel que soit leur nombre, ces stratégies ont des effets positifs et négatifs sur plusieurs dimensions de la vie professionnelle des personnes LGB. Celles de dissimulation auraient des coûts sur les

1 relations interpersonnelles développées au travail (e.g., isolement ;  
2 Clair et al., 2005 ; DeJordy, 2008 ; relations de mentorat compromises  
3 ; Boyles, 2008 ; Clair et al., 2005). Si les premiers travaux ont diffusé  
4 une conception d'après laquelle toutes les stratégies de dissimulation  
5 étaient associées à une santé mentale affaiblie (e.g., Levine & Leonard,  
6 1984 ; Meyer, 2003), des recherches plus récentes ont montré  
7 empiriquement que seule la stratégie d'évitement affectait négativement  
8 la santé mentale (Thuillier, 2015 ; Velez, Moradi, & Brewster, 2013). À  
9 noter que le dévoilement peut lui aussi avoir des effets négatifs,  
10 puisque que les personnes non-hétérosexuelles qui dévoilent leur  
11 orientation sexuelle rapportent une expérience plus élevée de  
12 discrimination que ceux et celles qui dissimulent leur identité LGB  
13 (Bowen & Blackmon, 2003 ; Bradford, Ryan, & Rothblum, 1994 ; Clair et  
14 al., 2005 ; Croteau & Lark, 1995), ce qui peut expliquer le lien établi  
15 entre dévoilement et anxiété professionnelle (Griffith & Hebl, 2002).  
16 Dans la même conception, les bénéfices de la révélation sont aussi  
17 largement postulés : plus de satisfaction personnelle avec son niveau  
18 d'ouverture, moins de peur d'être exposé·e, plus d'engagement  
19 organisationnel affectif, moins de conflit entre la vie privée et la vie  
20 professionnelle, plus de satisfaction au travail, et plus de proximité  
21 dans les relations professionnelles (Boyles, 2008 ; Bradford et al.,  
22 1997 ; Clair et al., 2005 ; Croteau & Lark, 1995 ; Day & Schoenrade,  
23 1997 ; Griffith & Hebl, 2002). Le dévoilement peut également donner lieu  
24 à un changement d'attitude positif vis-à-vis des personnes LGB (Clair  
25 et al., 2005), puisque les personnes hétérosexuelles ayant plus de  
26 contact quantitatif et qualitatif avec celles LGB montrent des attitudes  
27 plus favorables à leur égard (Cotten-Huston & Waite, 2000 ; Levina,  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

Waldo, & Fitzgerald, 2000 ; Lytle, Dyar, Levy, & London, 2017 ; Steffens & Wagner, 2004).

Si l'anticipation de ces conséquences, positives et négatives, influence le choix d'une ou de plusieurs stratégies de gestion identitaire au travail (e.g., Ragins, 2008), d'autres antécédents, aussi bien individuels que contextuels (Clair et al., 2005), interviennent également dans la décision. Parmi eux, figure notamment le soutien organisationnel formel (i.e., politiques antidiscriminatoires, formations à la diversité et activités/groupes LGB ; Huffman, Watrous-Rodriguez, & King, 2008 ; Rostosky & Riggle, 2002). Un climat organisationnel favorable à la diversité sexuelle prédirait lui aussi positivement le dévoilement (Driscoll et al., 1996 ; King, Mohr, Peddie, Jones, & Kendra, 2016 ; Tatum, 2018) et négativement la dissimulation, aussi bien chez les homosexuel·les (Boyles, 2008 ; Chrobot-Mason, Button, & DiClementi, 2001 ; Thuillier, 2015) que chez les bisexuel·le·s (Boyles, 2008 ; Köllen, 2013). Comme l'expliquent Ragins et al. (2007), la dissimulation peut être une décision nécessaire et adaptative dans un environnement hostile ou qui ne présente pas de soutien, ce qui montre le poids du contexte social dans ce type de décision.

### 1.1.2. Le question des MAH

Le terme « micro-agressions » a été utilisé pour la première fois dans les années 1970 pour désigner des formes subtiles et souvent automatiques de discrimination raciale (Pierce, Carew, Pierce-Gonzalez, & Willis, 1977). Les micro-agressions sont brèves, souvent inconscientes et automatiques, mais envahissantes chez ceux et celles qui en sont la cible (Sue et al., 2007), et peuvent être définies comme des « affronts,

1 rebuffades ou insultes verbaux, comportementaux et environnementaux  
2 quotidiens – intentionnels ou non intentionnels – qui communiquent des  
3 messages hostiles, dérogatoires ou négatifs ciblant des personnes  
4 précises, sur la seule base de leur appartenance à un groupe marginalisé  
5 » (Sue, 2013, p. ix). Les minorités sexuelles en sont victimes dans  
6 leurs différents milieux de vie, dont celui du travail (Galupo & Resnick,  
7 2016 ; Nadal, Issa, et al., 2011 ; Rivera et al., 2012), et ces micro-  
8 agressions peuvent provenir aussi bien d'individus hétérosexuels que  
9 non-hétérosexuels (Nadal, 2013).

10 D'après les travaux de Nadal, Issa, et al. (2011) et de Nadal (2013),  
11 les MAH peuvent se traduire de plusieurs manières : l'utilisation d'une  
12 terminologie hétérosexiste, l'endossement de la culture et des  
13 comportements hétéronormatifs, l'hypothèse de l'expérience LGB  
14 universelle, le renvoi ou confinement dans l'exotique (exoticisation),  
15 l'inconfort avec ou la désapprobation de l'expérience LGB, l'hypothèse  
16 de la pathologie, l'hypothèse de l'anomalie ou de la déviance sexuelle,  
17 le déni de la réalité de l'hétérosexisme, la menace physique ou le  
18 harcèlement. Les MAH peuvent aussi être visibles à un niveau  
19 environnemental et systémique (e.g., personnages LGB stéréotypés à la  
20 télévision, plafond rose<sup>1</sup> ; Geoffroy, 2016). Notons que les expériences  
21 de MAH des personnes bisexuelles peuvent d'ailleurs varier de celles des  
22 personnes homosexuelles, la fréquence de certains types de MAH étant  
23 plus ou moins élevée chez les un·e·s que chez les autres (Bostwick &  
24 Hequembourg, 2014 ; Sarno & Wright, 2013).

---

25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57 <sup>1</sup> Dérivé de l'expression « plafond de verre », le plafond rose renvoie aux  
58 opportunités limitées pour les salarié·e·s LGB d'accéder à des niveaux  
59 hiérarchiques supérieurs (Arwood, 2007).  
60  
61  
62  
63  
64  
65

1 Il est, à notre connaissance, assez compliqué de trouver dans la  
2 littérature de clairs antécédents aux MAH. Nadal (2013) suggère  
3 l'absence d'initiatives de gestion de la diversité comme antécédent à  
4 la survenue des MAH. L'étude qualitative de Galupo et Resnick (2016)  
5 révèle, quant à elle, que le dévoilement a souvent donné lieu à des MAH,  
6 et que ces dernières sont soutenues par les politiques formelles ou  
7 informelles existantes. Agir sur la gestion de la diversité, qui compte  
8 l'orientation sexuelle parmi ses dimensions les moins visibles (Point,  
9 2008), semble donc le meilleur moyen, à ce jour, d'empêcher la survenue  
10 de ces comportements discriminatoires.

11 Bien que subtiles, ces formes de discrimination ont autant de  
12 conséquences négatives que des actes discriminatoires plus manifestes  
13 (Sarno & Wright, 2013). Les MAH affectent le bien-être social (e.g.,  
14 isolement, relations professionnelles) et physique (e.g., problèmes  
15 d'appétit), aussi bien que l'estime de soi et le développement  
16 identitaire (DeSouza, Wesselmann, & Ispa, 2017 ; Nadal, Wong, et al.,  
17 2011 ; Woodford, Howell, Silverschanz, & Yu, 2012 ; Wright & Wegner,  
18 2012). Si l'on suppose que les micro-agressions raciales ont des effets  
19 similaires aux MAH, on peut considérer que ces dernières affectent le  
20 fonctionnement cognitif du fait de l'ambiguïté des micro-agressions  
21 (Salvatore & Shelton, 2007), ce qui peut entraîner une baisse de  
22 productivité (Rivera et al., 2012). Pour Resnick et Galupo (2019), la  
23 mesure des MAH dans une organisation permettra à l'employeur·se de  
24 développer des interventions et formations ciblées qui auront des effets  
25 positifs sur la satisfaction au travail en lien avec les valeurs  
26 professionnelles et les présupposés hétéronormatifs.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

Au vu de leur impact tant individuel qu'organisationnel, il semble intéressant de vérifier les effets des MAH, notamment la possibilité qu'elles contribuent à un climat organisationnel qui manque d'ouverture et d'inclusion à la diversité sexuelle, ainsi que leurs effets potentiels, directs ou indirects, sur les stratégies de présentation de soi utilisées par les personnes non-hétérosexuelles sur leur lieu de travail.

### 1.1.3. Le rôle du climat organisationnel d'inclusion et d'ouverture à la diversité sexuelle

Les définitions du « climat de diversité » (diversity climate), expression introduite par Kossek et Zonia (1993) et Cox (1994), sont nombreuses. Nous retiendrons que le climat de diversité implique « des aspects formels et informels d'un environnement institutionnel qui affectent l'expérience des individus au travail » (Liddle, Luzzo, Hauenstein, & Schuck, 2004, p. 33), et qu'il est lié à l'inclusion de personnes de différents horizons, ainsi qu'aux valeurs de justice organisationnelle et d'équité (Gonzalez & DeNisi, 2009). Concernant la diversité sexuelle en particulier, Huffman et al. (2008) envisagent le climat de diversité comme se rapportant au soutien que les personnes LGB perçoivent de la part des pairs au travail. L'atmosphère et les relations interpersonnelles sont donc au cœur de ce que nous appellerons, à l'instar de Geoffroy (2016), le climat organisationnel d'inclusion et d'ouverture à la diversité sexuelle (raccourci en « climat de diversité sexuelle »).

Les principaux antécédents de cette variable mentionnés dans la littérature concernent ce que Geoffroy (2016) appelle les initiatives

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
de gestion de la diversité (i.e., politiques antidiscriminatoires, formations à la diversité, activités et groupes de LGB au travail). Par exemple, Waldo (1999) a pu montrer que la prévalence de politiques antidiscriminatoires est négativement liée à la tolérance de l'organisation face à l'hétérosexisme. Le climat de diversité semble aussi être influencé par la présence de discrimination, et plus particulièrement par les micro-agressions qui contribueraient à un climat hétérosexiste et/ou hostile aux personnes LGB (Galupo & Resnick, 2016 ; Rivera et al., 2012). Ce lien n'a toutefois, à notre connaissance, pas été démontré empiriquement, le concept de MAH n'ayant pris de l'ampleur que récemment.

## 2. Objectifs et hypothèses

31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
Le premier objectif de cette étude était de vérifier si le vécu de MAH était un prédicteur de l'utilisation de certaines stratégies de présentation de soi, telles que la feinte, l'évitement et le dévoilement. Cependant, comme nous l'avons vu, plusieurs auteur·e·s soulignent que les MAH alimenteraient un climat hétérosexiste et/ou hostile aux personnes LGB (Galupo & Resnick, 2016 ; Rivera et al., 2012), et d'autres ont mis en avant l'effet de ce climat sur la gestion de son identité sexuelle (e.g., Köllen, 2013 ; Thuillier, 2015). Cela suggère que le climat de diversité sexuelle pourrait être un médiateur de l'effet des MAH sur les stratégies de présentation de soi au travail, ce qui, à notre connaissance, n'a pas encore été testé empiriquement. L'examen de cet effet médiateur constitue ainsi le second objectif de notre étude. Nous posons donc les hypothèses suivantes :

1  
2 Hypothèse 1 (H1) : les MAH prédisent positivement les stratégies de  
3 feinte et d'évitement, et négativement la stratégie de dévoilement.

4 Hypothèse 2 (H2) : le climat organisationnel favorable à la diversité  
5 sexuelle prédit négativement les stratégies de feinte et d'évitement,  
6 et positivement la stratégie de dévoilement.  
7  
8

9  
10 Hypothèse 3 (H3) : l'effet des MAH sur les stratégies de présentation  
11 de soi au travail est médiatisé par le climat de diversité sexuelle.  
12  
13  
14  
15  
16  
17

## 18 3. Méthode

### 19 3.1. Participant.e.s

20  
21  
22 135 Français.e.s non-hétérosexuel.le.s, travaillant en France depuis au  
23 moins six mois dans leur organisation, ont participé à l'étude : 92  
24 femmes et 43 hommes, âgé.e.s de 18 à 61 ans (M = 36,60 ans, ET = 9,46  
25 ans), dont la majorité (n = 129, 95,6 % de l'échantillon total) est  
26 cisgenre, avec seulement 6 personnes transgenres (4,44 %). 76  
27 participant.e.s sont lesbiennes (56,30 %), 42 gays (31,11 %), 15  
28 bisexuel.le.s (11,11 %) et 2 pansexuel.le.s (1,48 %). 52 (38,52 %)  
29 appartiennent à une association militant pour les droits LGB. Parmi les  
30 personnes en couple (71,11 %), 56 (41,58 %) sont mariées ou pacsées. Un  
31 tiers (33,33 %) de l'échantillon a un diplôme supérieur au Bac +3, et  
32 la majorité (84,44 %) a contrat à durée indéterminée ou sont titulaires  
33 de la fonction publique, les autres ayant un contrat à durée déterminée  
34 ou à courte durée. La plupart des participant.e.s (80,74 %) travaille à  
35 temps plein, dans des secteurs variés dont l'enseignement (19,26 %), la  
36 santé humaine et l'action sociale (13,33 %) et l'administration publique  
37 (11,11 %). La catégorie la plus importante est celle des employé.e.s  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65



(47,41 %), suivie de celle des cadres et professions intellectuelles supérieures (34,81 %), de celle des professions intermédiaires (13,33 %), et de celle des ouvrier·ère·s (4,44 %). L'ancienneté dans l'organisation s'étend de 6 mois à 37 ans (M = 7,89 ans, ET = 7,58 ans).

## 3.2. Échelles de mesure

Toutes les échelles de mesure décrites ci-après sont présentées en annexe 1.

### 3.2.1. Les stratégies de présentation de soi au travail

Nous avons choisi de nous orienter vers la typologie à trois stratégies de Woods (1993), au vu de l'étude présentée par Button (2004). L'instrument établi par Button (1996) se compose de 23 items évaluant trois stratégies : la feinte (6 items), l'évitement (7 items), et le dévoilement (10 items). Le·la participant·e doit évaluer dans quelle mesure chaque proposition correspond à sa situation actuelle sur son lieu de travail sur une échelle en sept points (1 = pas du tout d'accord ; 7 = tout à fait d'accord). La consistance interne des trois échelles, feinte ( $\alpha = .74$ ), évitement ( $\alpha = .91$ ) et dévoilement ( $\alpha = .85$ ), dans la présente étude était globalement similaire à celle rapportée par Chrobot-Mason et al. (2001 ; feinte,  $\alpha = .76$  ; évitement,  $\alpha = .86$  ; dévoilement,  $\alpha = .89$ ).

### 3.2.2. Le climat organisationnel de diversité sexuelle

Le Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Climate Inventory (LGBTICI ; Liddle et al., 2004) évalue le climat de diversité sexuelle en 20 items, dont 8 nécessitent le recodage du fait de leur formulation

1 négative. Le ou la participant.e indique dans quelle mesure chaque  
2 proposition correspond à sa perception de son environnement de travail  
3 actuel sur une échelle en quatre points (1 = pas du tout d'accord ; 4 =  
4 tout à fait d'accord). La consistance interne ( $\alpha = .95$ ) dans la présente  
5 étude était similaire à que celle rapportée par Huffman et al. (2008 ;  
6  $\alpha = .96$ ) et Thuillier (2015 ;  $\alpha = .94$ ).  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15

### 16 3.2.3. Les micro-agressions homonégatives au travail

17 Si la Homonegative Microaggression Scale (Wright & Wegner, 2012) est la  
18 métrique la plus utilisée pour évaluer les MAH, elle présente  
19 l'inconvénient majeur d'être très longue (45 items, chacun évalué sur 3  
20 échelles). Nous avons donc choisi un outil plus court, en 19 items : le  
21 Sexual Orientation Microaggression Inventory (SOMI ; Swann, Minsheu,  
22 Newcomb, & Mustanski, 2016). Les participant.e.s ont indiqué la  
23 fréquence à laquelle ils.elles ont vécu les expériences présentées sur  
24 leur lieu de travail dans les six derniers mois, sauf si l'item  
25 mentionnait spécifiquement un autre environnement, sur une échelle en  
26 cinq points (1 = jamais ; 2 = quelques fois ; 3 = à peu près tous les  
27 mois ; 4 = à peu près toutes les semaines ; 5 = à peu près tous les  
28 jours). Ce cadre temporel de six mois a été choisi afin de s'aligner sur  
29 les autres études mesurant les MAH, qu'elles aient utilisé le SOMI  
30 (Feinstein, McConnell, Dyar, Mustanski, & Newcomb, 2018) ou un autre  
31 outil (e.g., l'HMS ; Wright & Wegner, 2012). Au vu du cadre de l'étude,  
32 l'item 14 de l'échelle a été retiré des résultats lors de l'analyse en  
33 raison du lien avec le domaine familial, et non professionnel. La  
34 consistance interne ( $\alpha = .92$ ) dans la présente étude était similaire à  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

1 que celle rapportée par Feinstein et al. (2018 ;  $\alpha = .86$ ) et Kaufman,  
2 Baams et Dubas (2017 ;  $\alpha = .93$ ), malgré le retrait de l'item 14.  
3  
4  
5

#### 6 3.2.4. Processus de traduction 7

8  
9 Les échelles ont été traduites au moyen de deux techniques : les  
10 traductions parallèles aveugles (TPA) et la traduction renversée (back-  
11 translation). La première technique consiste à faire traduire un texte  
12 par plusieurs personnes qui n'ont pas connaissance des traductions  
13 réalisées par les autres (e.g., Lauzier & Haccoun, 2010). La traduction  
14 renversée implique la traduction de l'outil dans la langue souhaitée,  
15 la nouvelle métrique étant traduite vers sa langue d'origine par une  
16 tierce personne, avant que les deux versions (originale et la traduction  
17 de la traduction) ne soient comparées.  
18  
19

20 Les versions originales de chaque échelle ont été traduites par la  
21 première auteure et une française bilingue s'identifiant comme LGB. La  
22 première auteure s'est appuyée sur la traduction proposée par Thuillier  
23 (2015) pour le LGBTCI. Deux versions préliminaires ont été obtenues et  
24 soumises à l'évaluation de 9 Français·e·s hétérosexuel·le·s, 7 femmes  
25 et 2 hommes âgé·e·s de 17 à 52 ans ( $M = 28,78$  ans,  $ET = 13,39$  ans), pour  
26 vérifier le caractère compréhensible de la traduction. Les résultats de  
27 cette première évaluation nous ont permis de choisir et/ou de modifier  
28 les items des différents outils avant qu'ils ne soient envoyés à un  
29 troisième traducteur, bilingue et s'identifiant comme LGB. Nous avons  
30 ensuite procédé à une comparaison des items originaux avec cette  
31 traduction de nos items français, et changé la formulation de quelques  
32 items pour rester au plus près de la version originale des échelles. Un  
33 prétest a été réalisé auprès de 8 Français·e·s salarié·e·s LGB – 5 femmes  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

1  
2 et 3 hommes cisgenres ayant entre 21 et 47 ans ( $M = 29,25$  ans,  $ET = 9,47$   
3 ans) – afin de vérifier le caractère clair et non ambigu des items.  
4 L'analyse des réponses des participant·e·s au prétest n'a révélé aucune  
5 ambiguïté.  
6  
7

### 10 3.3. Procédure

11  
12 Le questionnaire a été créé pour être partagé en ligne, cette méthode  
13 pratique et viable permettant d'atteindre des populations qu'il serait  
14 sinon parfois compliqué de contacter, comme c'est notre cas (Riggle,  
15 Rostosky, & Reedy, 2005). Pour ce faire, nous avons rejoint 13 groupes  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

Le questionnaire a été créé pour être partagé en ligne, cette méthode pratique et viable permettant d'atteindre des populations qu'il serait sinon parfois compliqué de contacter, comme c'est notre cas (Riggle, Rostosky, & Reedy, 2005). Pour ce faire, nous avons rejoint 13 groupes LGBT sur Facebook, chacun comprenant entre 200 et plus de 5000 membres, et contacté 55 associations militant pour les droits LGBT ou de soutien aux LGBT. En mobilisant le tissu associatif, à l'instar de Falcoz et Bécuwe (2009), nous étions en mesure d'utiliser une méthode dite « boule de neige » qui permet le recrutement par réseau (Croteau, 1996). Il a été précisé, dans le message accompagnant le questionnaire, que les personnes transgenres pouvaient participer au même titre que celles cisgenre, du moment qu'elles s'identifient comme non-hétérosexuelles.

### 66 3.4. Traitement des données

67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100

Nous avons dans un premier temps effectué des analyses de régressions simples à l'aide du logiciel IBM® SPSS® Statistics 23.0. Par la suite, nous avons suivi les principes de la modélisation en équation structurale, notamment par le biais d'analyses en pistes causales (path analysis) menées selon la méthode dite du maximum de vraisemblance, afin de vérifier la validité de notre modèle théorique. Nous avons pour cela utilisé le logiciel IBM® SPSS® Amos 23.0.

## 4. Résultats

Les statistiques descriptives et les corrélations figurent dans le tableau II. Les corrélations de Pearson visent à vérifier si les MAH, le climat de diversité sexuelle et les stratégies de présentation de soi étaient corrélées. Ces analyses révèlent que toutes les corrélations sont significatives, à l'exception de celle entre les MAH et le dévoilement.

[Insérer ici le tableau II]

Ensuite, des analyses de régression linéaires ont été réalisées pour vérifier la capacité supposément prédictive des MAH sur la gestion de l'identité sexuelle. Les résultats montrent que les MAH sont liées positivement avec le dévoilement ( $b = .96$ ,  $SE = .20$ ,  $\beta = .40$ ,  $z = 4.70$ ,  $p < .001$ ), mais qu'il n'existe de lien significatif ni entre les MAH et la feinte ( $b = -.03$ ,  $SE = .15$ ,  $\beta = -.02$ ,  $z = -.23$ ,  $p = .82$ ), ni entre les MAH et l'évitement ( $b = .06$ ,  $SE = .24$ ,  $\beta = .02$ ,  $z = .25$ ,  $p = .80$ ). Ensuite, plus le climat de diversité sexuelle est perçu comme positif, plus les participant·e·s utilisent une stratégie de dévoilement ( $b = 1.23$ ,  $SE = .15$ ,  $\beta = .70$ ,  $z = 8.21$ ,  $p < .001$ ) et moins ils et elles utilisent des stratégies de feinte ( $b = -.45$ ,  $SE = .11$ ,  $\beta = -.40$ ,  $z = -4.12$ ,  $p < .001$ ) et d'évitement ( $b = -1.12$ ,  $SE = .18$ ,  $\beta = -.55$ ,  $z = -6.31$ ,  $p < .001$ ).

Nous avons ensuite réalisé des analyses de pistes causales (path analysis) pour tester notre modèle théorique dans lequel le climat de diversité sexuelle médiate l'effet des MAH sur les stratégies de

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

présentation de soi. La modélisation par pistes causales a été utilisée parce qu'elle permet de tester des modèles de médiation complexes par le biais d'une seule analyse (MacKinnon, 2008 ; Streiner, 2005).

Dans notre modèle théorique, les MAH et le climat de diversité sexuelle seraient liés aux stratégies de feinte, d'évitement et de dévoilement. Par ailleurs, le climat de diversité sexuelle médiatiserait l'effet des MAH sur les stratégies de feinte, d'évitement et dévoilement (figure 1). Plusieurs indices statistiques ont été retenus pour évaluer la qualité d'ajustement du modèle : le Chi-2, avec les degrés de libertés, le root mean square of approximation (RMSEA), le standardized root mean square residual (SRMR), le comparative fit index (CFI) et le Tucker-Lewis index (TLI)<sup>2</sup>. Les tests ont démontré un Chi-2 significatif ( $\chi^2[3] = 60.73, p < .001$ ) et des indicateurs d'ajustement qui ne satisfont pas les normes habituellement recommandées (RMSEA = .379, SRMR = .129, CFI = .747, TLI = .156), ce qui montre un mauvais ajustement du modèle théorique aux données empiriques.

[Insérer ici la figure 1]

Par conséquent, nous avons rectifié notre modèle afin de réduire la valeur du Chi-2 et d'obtenir un meilleur ajustement du modèle avec les données. Par respect du principe de parcimonie, les effets directs non significatifs ont été retirés du modèle et, sur la base des indices de modification, des covariances ont été ajoutées entre feinte et

---

<sup>2</sup> Un Chi-2 qui n'est pas significatif ( $p > .05$ ) indique que le modèle théorique coïncide avec les données empiriques. Des indices RMSEA et SRMR dont les valeurs sont inférieures à 0,08 indiquent une bonne harmonisation. Les valeurs du CFI qui sont au-dessus de 0,90 signalent un modèle théorique adéquat. Des valeurs supérieures à 0,95 pour l'indice TLI indiquent une bonne harmonisation entre le modèle théorique et les données empiriques.

1 évitement, entre feinte et dévoilement, et entre évitement et  
2 dévoilement (figure 2). Les indices d'ajustement de ce nouveau modèle  
3 montrent un Chi-2 non significatif ( $\chi^2[2] = .17$ ) et des indicateurs qui  
4 satisfont les normes recommandées (RMSEA < .001, SRMR = .006, CFI = 1,  
5 TLI = 1.040). Par ailleurs, l'analyse de ce nouveau modèle a révélé des  
6 coefficients structurels standardisés tous significatifs ( $p < .01$ ). Les  
7 résultats montrent que les MAH sont associées positivement avec le  
8 dévoilement ( $b = .96$ ,  $SE = .17$ ,  $\beta = .40$ ,  $z = 5.67$ ,  $p < .001$ ). Ainsi,  
9 notre hypothèse H1 est partiellement validée. Ensuite, plus le climat  
10 de diversité sexuelle est perçu comme positif, plus les participant·e·s  
11 utilisent une stratégie de dévoilement ( $b = 1.23$ ,  $SE = .14$ ,  $\beta = .70$ ,  $z$   
12  $= 8.65$ ,  $p < .001$ ) et moins ils et elles utilisent des stratégies de  
13 feinte ( $b = -.44$ ,  $SE = .10$ ,  $\beta = -.39$ ,  $z = -4.83$ ,  $p < .001$ ) et d'évitement  
14 ( $b = -1.14$ ,  $SE = .15$ ,  $\beta = -.56$ ,  $z = 7.80$ ,  $p < .001$ ). Notre hypothèse H2  
15 est donc validée.

16 Pour vérifier notre hypothèse du rôle médiateur du climat de diversité  
17 sexuelle, nous avons suivi une démarche de test des effets indirects par  
18 bootstrap (5000 répliquions générées par bootstrap avec des intervalles  
19 de confiance [CI] de 95 % ; Edwards & Lambert, 2007). Ces analyses  
20 révèlent un effet indirect significatif des MAH sur la feinte ( $\beta = .22$ ,  
21  $p = .002$ , 95 % CI = [.16, .52]), l'évitement ( $\beta = .31$ ,  $p = .001$ , 95 %  
22 CI = [.59, 1.26]) et le dévoilement ( $\beta = -.29$ ,  $p = .002$ , 95 % CI = [-  
23 1.34, -.64]). Ces résultats suggèrent que le climat de diversité sexuelle  
24 médiatise significativement l'effet des MAH sur les stratégies de  
25 présentation de soi au travail. Par ailleurs, l'effet direct des MAH sur  
26 la stratégie de dévoilement est également significatif, ce qui indique

1 que la médiation de cet effet par le climat de diversité sexuelle est  
2 partielle. Notre hypothèse H3 est donc vérifiée.

3  
4 Une comparaison des modèles utilisant  $\Delta\chi^2$  a révélé une différence  
5 significative entre le modèle final et le modèle initial ( $\Delta\chi^2[\Delta df = 2]$   
6 = 21.87,  $p < .001$ ), ce qui indique que le modèle final coïncide mieux  
7 avec les données empiriques que notre modèle théorique.  
8  
9

10  
11  
12 [Insérer ici la figure 2]  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20

## 21 5. Discussion et conclusion

22  
23 Cette étude contribue à la compréhension du rôle des MAH et du climat  
24 de diversité sexuelle dans la gestion de son identité sexuelle au  
25 travail. Nos résultats montrent que les MAH sont associées avec les  
26 stratégies de présentation de soi, confirmant qu'une forme subtile de  
27 discrimination comme les MAH pourrait avoir des effets sur la gestion  
28 de son identité sexuelle au travail, au même titre que des formes plus  
29 manifestes (Button, 2001 ; Ragins & Cornwell, 2001 ; Velez et al., 2013).  
30 Plus précisément, nous avons relevé que ces relations sont médiatisées  
31 par le climat organisationnel lié à l'inclusion et à l'ouverture à la  
32 diversité sexuelle. Ainsi, plus la fréquence des MAH perçues est élevée,  
33 plus le climat de diversité sexuelle est considéré comme négatif, lequel,  
34 à son tour, encouragera les salarié.e.s à davantage se dissimuler et à  
35 moins se dévoiler. Ces résultats coïncident avec l'hypothèse selon  
36 laquelle les MAH contribueraient à un climat hétérosexiste et/ou hostile  
37 aux personnes LGB (Galupo & Resnick, 2016 ; Rivera et al., 2012). Ce  
38 type de climat affecterait à son tour le choix des stratégies de  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

présentation de soi des personnes LGB pour qui la dissimulation semble indispensable dans un environnement hostile à ce type de diversité. À l'inverse, si l'on considère que le climat organisationnel est lié au soutien des personnes LGB par leurs pairs, comme le suggèrent Huffman et al. (2008), la perception dudit soutien de la part de collègues hétérosexuel·le·s pourrait aider à atténuer les craintes liées à la révélation et permettre aux employé·e·s LGB de se dévoiler sans appréhension (Ragins et al., 2007).

Le fait que le lien entre les MAH et les stratégies de présentation de soi au travail soit médiatisé par le climat de diversité sexuelle pourrait s'expliquer par la forme subtile et souvent inconsciente des MAH. En effet, ces caractéristiques des MAH en font une forme de discrimination susceptible d'être moins prise en compte consciemment par les personnes LGB dans leur choix de dissimulation ou de dévoilement de leur orientation sexuelle au travail que des comportements plus manifestes de discrimination. À l'inverse, le climat d'inclusion et d'ouverture à la diversité sexuelle reflète la somme d'un ensemble de comportements, étant visible à travers les réactions des collègues, ce qui se fait ou non, ce qui est accepté ou non, ce qui peut expliquer qu'il semble influencer directement la gestion de l'identité sexuelle des LGB, après avoir été lui-même impacté par la présence de MAH.

Un résultat inattendu mérite toutefois notre attention : l'effet direct positif des MAH sur la stratégie de dévoilement. Cela peut s'expliquer par le fait que la perception de discrimination et la peur d'y faire face ne font pas disparaître le désir d'intégrité de certain·e·s et leur envie d'avoir des identités personnelle et publique cohérentes, comme l'avancent Ragins et al. (2007) ou encore Thuillier (2015). Il est aussi

1 possible que le vécu des MAH pousse les personnes LGB à vouloir  
2 contribuer à changer les comportements et attitudes envers les LGB pour  
3 être traité.e.s équitablement au travail (Chamberland, Bernier,  
4 Lebreton, Richard, & Thérroux-Séguin, 2007). Le fait que plus d'un tiers  
5 (38,5 %) de notre échantillon fasse partie d'une association militant  
6 pour les droits LGB va également dans ce sens, ces participant.e.s  
7 montrant une volonté de se mobiliser ouvertement pour une amélioration  
8 des conditions des LGB. Notons également que ce résultat est issu  
9 d'analyses corrélationnelles et que nous ne pouvons donc pas conclure  
10 avec certitude l'existence d'un lien de causalité ; la présence de ce  
11 lien pourrait donc être le reflet de l'effet du dévoilement sur la  
12 discrimination vécue comme nous l'avons vu dans la littérature (e.g.,  
13 Bowen & Blackmon, 2003 ; Griffith & Hebl, 2002). Enfin, nous avons  
14 remarqué que plusieurs items de l'échelle des MAH supposent un  
15 dévoilement préalable de l'orientation sexuelle de la personne LGB à ses  
16 collègues, ce qui pourrait expliquer la relation que nous avons trouvée  
17 entre ces deux variables.

18 Plusieurs limites nous amènent toutefois à considérer ces résultats avec  
19 précaution. Tout d'abord, aucune des échelles utilisées n'a fait l'objet  
20 d'une traduction empiriquement validée dans une version française, ce  
21 qui pourrait avoir des conséquences en matière de facteurs et d'analyses.  
22 Toutes les échelles étant auto-rapportées, il est possible que les  
23 réponses aient été influencées par l'humeur et les expériences  
24 précédentes des participant.e.s (Feldman-Barrett & Swim, 1998 ;  
25 Sechrist, Swim, & Mark, 2003). Notons également que l'évaluation du  
26 dévoilement peut être biaisée (Croteau, Anderson, & VanderWal, 2008) du  
27 fait que les collègues de travail sont susceptibles d'être au courant  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

1 du statut LGB des sujets « sans que les sujets eux-mêmes aient  
2 directement et explicitement fait leur coming-out » (Thuillier, 2015,  
3 p. 266). De plus, au moment de la rédaction et de la diffusion du  
4 questionnaire, aucune échelle n'évaluait les MAH dans le domaine  
5 professionnel spécifiquement, nous poussant à choisir un inventaire  
6 général duquel nous avons dû supprimer un item. Depuis, Resnick et Galupo  
7 (2019) ont développé un outil de mesure des MAH au travail, qu'il serait  
8 sans doute préférable d'utiliser pour l'étude des MAH en milieu  
9 professionnel à l'avenir. Par ailleurs, notre échantillon est de taille  
10 réduite et est composé d'un profil particulier, à l'instar de plusieurs  
11 études sur ce sujet : niveau de discrimination (i.e., MAH dans cette  
12 étude) rapporté assez faible (e.g., Driscoll et al., 1996 ; Thuillier,  
13 2015 ; Waldo, 1999), tendance plus importante au dévoilement qu'à la  
14 dissimulation (e.g., Griffith & Hebl, 2002 ; Ragins & Cornwell, 2001 ;  
15 Thuillier, 2015) et niveau d'éducation élevé (Ragins et al., 2007 ;  
16 Thuillier, 2015). Nos résultats doivent donc être interprétés et  
17 généralisés avec prudence, nos hypothèses de causalité méritant d'être  
18 vérifiées et approfondies par d'autres recherches.

19 Outre l'apport de connaissances supplémentaires sur le vécu des  
20 salarié.e.s LGB en France, il nous semble que cette recherche, malgré  
21 ses limites, peut susciter de nouvelles pistes de recherche, notamment  
22 dans un contexte français où les études sur le vécu des LGB au travail  
23 se font rares. Nous espérons également que ces résultats inciteront les  
24 décideurs des organisations à réfléchir à des moyens d'agir sur le  
25 climat de diversité sexuelle vécu par leurs salarié.e.s LGB, et en  
26 particulier sur les différentes formes de discrimination qui  
27 l'alimentent négativement, telles que les MAH. Il semble pertinent de  
28

1 s'intéresser à la gestion de la diversité, puisqu'elle est considérée  
2 comme un antécédent aussi bien du climat de diversité sexuelle (e.g.,  
3 Geoffroy, 2016 ; Waldo, 1999) que des MAH (Nadal, 2013). Des changements  
4 aux niveaux systémique et individuel pourraient s'opérationnaliser par  
5 la création de regroupements d'employé.e.s de minorités et des  
6 formations à la diversité en cours d'emploi, mais aussi par  
7 l'établissement de procédures et politiques en lien avec les MAH  
8 (Geoffroy, 2016). Parmi ces procédures, Nadal (2013) conseille la  
9 modification du langage utilisé, notamment par les ressources humaines,  
10 pour qu'il soit davantage neutre et/ou inclusif (e.g., utiliser le terme  
11 « partenaire » à la place de « mari/femme »). Concernant spécifiquement  
12 les MAH, il serait bénéfique d'éduquer les employé.e.s sur leur existence  
13 en leur donnant des exemples concrets lors de formations (Resnick &  
14 Galupo, 2019). Engager une réflexion sur le sujet reste toutefois la  
15 première étape à toute tentative de changement organisationnel, et ce,  
16 dans l'intérêt aussi bien des salarié.e.s LGB que de l'organisation à  
17 laquelle ils et elles appartiennent.  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40

## 41 Déclaration des liens d'intérêt

42 Les auteur.e.s déclarent ne pas avoir de liens d'intérêts.  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49

## 50 Remerciements

51 Nous remercions Julien Thuillier pour ses remarques judicieuses, en sa  
52 qualité d'expert sur le sujet de la discrimination perçue des personnes  
53 LGB au travail.  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

# Annexe 1. Échelles utilisées dans l'étude

## Stratégies de présentation de soi

1. Pour paraître hétérosexuel·le, il m'arrive de parler de rendez-vous amoureux fictifs avec des personnes du sexe opposé.
2. Il m'arrive de parler d'anciennes relations hétérosexuelles, tout en évitant de mentionner des relations homosexuelles pourtant plus récentes.
3. Il m'arrive de faire des commentaires ou de montrer de l'intérêt pour les membres du sexe opposé pour donner l'impression que je suis hétérosexuel·le.
4. J'ai adapté mon niveau de participation dans certains sports pour paraître hétérosexuel·le.
5. Je fais très attention à ne pas me comporter en gay ou lesbienne, tels qu'ils et elles sont perçue·s par la société.
6. Il m'arrive de rire à des blagues sur les « tapettes » ou les « gouines » pour m'intégrer parmi mes collègues de travail.
7. J'évite mes collègues de travail qui discutent fréquemment de sujets personnels.
8. J'évite les situations de socialisation (ex : déjeuners qui s'éternisent, fêtes) où mes collègues de travail hétérosexuel·le·s vont probablement me poser des questions personnelles.
9. Je fais savoir aux gens que je trouve les questions personnelles inappropriées pour ne pas y faire face.
10. J'évite les questions personnelles en ne posant jamais de questions aux autres sur leur vie privée.
11. De manière à garder ma vie personnelle privée, je m'abstiens de « mélanger les affaires et le plaisir ».

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

12. J'esquive les conversations lorsque le sujet porte sur la vie sentimentale ou les relations charnelles.

13. Je laisse les gens penser que je suis un·e « solitaire » afin qu'ils ou elles ne questionnent pas mon absence apparente de relation amoureuse.

14. Dans mes activités quotidiennes, je suis ouvert·e\* sur mon homosexualité ou ma bisexualité chaque fois qu'il en est question.

\*dans le sens communicatif·ve et franc·he

15. La plupart de mes collègues de travail savent que je suis lesbienne, gay ou bisexuel·le (LGB).

16. À chaque fois qu'on me pose des questions sur le fait d'être LGB, je réponds toujours de manière honnête et factuelle.

17. Cela ne me dérange pas que mes ami·e·s LGB m'appellent au travail.

18. Mes collègues de travail connaissent mon intérêt pour les questions LGB.

19. Je cherche des occasions de dire à mes collègues de travail que je suis LGB.

20. Quand une politique ou loi est discriminatoire vis-à-vis des LGB, je dis aux gens ce que je pense.

21. Je fais savoir à mes collègues de travail que je suis fier·ère d'être LGB.

22. J'exprime ouvertement mon désaccord aux gens quand j'entends une remarque ou une blague homophobe.

23. J'expose des objets (ex : photos, magazines, symboles) qui suggèrent que je suis LGB.

### **Climat d'inclusion et d'ouverture à la diversité sexuelle**

1. Un·e employé·e lesbienne, gay ou bisexuel·le (LGB) est traité·e\* avec respect.

\* ou serait traité·e, s'il y en avait un·e de connu·e

1  
2 2. Un·e employé·e LGB doit rester discret·ète à propos de sa sexualité.

3  
4 3. Mes collègues de travail posent autant de questions sympathiques et  
5  
6 intéressées sur une relation homosexuelle que sur une relation  
7  
8 hétérosexuelle.

9  
10  
11 4. Un·e employé·e LGB considère qu'il est facile de se sentir à l'aise  
12  
13 dans l'entreprise ou institution.

14  
15 5. Les employé·e·s hétérosexuel·le·s n'hésitent ou n'hésiteraient pas à  
16  
17 faire de l'humour « gay-friendly\* » avec leurs collègues homosexuels  
18  
19 (par exemple, les taquiner sur un rendez-vous amoureux).

20  
21  
22 \*anglicisme qui signifie être tolérant et bienveillant envers les LGB

23  
24 6. L'atmosphère est oppressante pour les employés·e·s LGB.

25  
26 7. Un·e employé·e LGB se sent accepté·e par ses collègues  
27  
28 hétérosexuel·le·s.

29  
30 8. Mes collègues de travail font des commentaires qui semblent indiquer  
31  
32 un manque de connaissance ou de sensibilisation aux problèmes rencontrés  
33  
34 par les LGB.

35  
36  
37 9. On attend des employé·e·s qu'ils ne se comportent pas de manière «  
38  
39 trop gay »\*.

40  
41  
42 \* c'est-à-dire de la même manière que les personnes hétérosexuelles de son genre.

43  
44 10. Un·e employé·e LGB craint de perdre son emploi en raison de  
45  
46 l'expression de son orientation sexuelle.

47  
48 11. Dans mon environnement de travail immédiat, les employé·e·s  
49  
50 hétérosexuel·le·s soutiennent leurs collègues LGB.

51  
52  
53 12. Un·e employé·e LGB peut se sentir à l'aise pour parler de sa vie  
54  
55 personnelle avec ses collègues hétérosexuel·le·s.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

13. On exerce une pression sur les employé·e·s LGB afin qu'ils ou elles ne « sortent pas du placard » (c'est-à-dire qu'ils ou elles cachent leur orientation sexuelle).

14. L'identité LGB des employé·e·s ne semble pas être un problème.

15. Un·e employé·e LGB peut faire l'objet d'une hostilité à demi-mots (par exemple, par des regards méprisants ou des tons de voix froids).

16. Dans l'ensemble, mon entreprise ou institution offre un environnement favorable aux LGB.

17. Un·e employé·e LGB se sent libre d'être lui-même ou elle-même.

18. Un·e employé·e LGB a moins de chances d'être accompagné·e et conseillé·e sur son lieu de travail qu'un·e employé·e hétérosexuel·le.

19. Un·e employé·e LGB se sent libre d'afficher des photos de son compagnon ou sa compagne.

20. L'atmosphère vis-à-vis des employé·e·s LGB s'améliore.

### **Micro-agressions homonégatives**

1. Vous avez entendu quelqu'un dire « c'est tellement gay » d'une manière négative.

2. On vous a dit que vous n'étiez pas un·e « vrai·e » homme ou femme.

3. On vous a dit de ne pas agir de manière « si gay » (ex : « fais pas ta pédale »).

4. On vous a dit que vous n'aviez juste pas trouvé la bonne personne du sexe opposé.

5. On vous a dit qu'être lesbienne, gay ou bisexuel·le est juste une phase.

6. Quelqu'un a dit : « vous n'êtes pas comme ces homos ».

7. Quelqu'un a dit : « vous savez comment sont les homos ».



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

8. Quelqu'un a exprimé un stéréotype sur les LGB (ex : « les hommes gays ont des bonnes connaissances en mode »).

9. Vous avez entendu quelqu'un parler du « style de vie gay ».

10. Vous avez vu un groupe, en personne ou dans les médias, montrer des pancartes négatives envers les LGB (ex : un groupe religieux avec une pancarte qui dit « Dieu déteste les pédés »).

11. Quelqu'un a dit que les lesbiennes, gays et bisexuels sont en train d'essayer d'obtenir des « droits particuliers » qu'ils et elles ne méritent pas.

12. Quelqu'un a dit : « les gens gays ne me dérangent pas, mais ils ne devraient pas s'afficher en public ».

13. Quelqu'un a dit une insulte odieuse sur les LGB (ex : « tapette » ou « gouine » de manière méchante).

14. Un membre de votre famille a exprimé sa déception à ce que vous soyez lesbienne, gay ou bisexuel·le.

15. Quelqu'un a dit que l'homosexualité ou la bisexualité est un péché ou quelque chose d'immoral.

16. Une personne hétérosexuelle a dit que vous étiez « parano » quand vous suspectez que quelqu'un vous a traité·e de manière homophobe.

17. Une personne hétérosexuelle ne s'imaginait pas que les LGB puissent faire face à de la discrimination.

18. On vous a dit que vous réagissiez de façon excessive quand vous parliez d'une expérience négative que vous avez vécue à cause de votre orientation sexuelle.

19. Une personne hétérosexuelle a nié qu'elle pouvait être homophobe (ex : « en tant que personne de couleur, cela m'offense que tu insinues que je puisse être homophobe »).

## Références

- 1  
2  
3 Arwood, T. (2007). *The Pink Ceiling: Lessons in Organizational*  
4  
5 *Diversity*. Saarbrücken : VDM Verlag Dr. Müller.  
6  
7  
8 Balsam, K. F., & Mohr, J. J. (2007). Adaptation to sexual orientation  
9  
10 stigma: A comparison of bisexual and lesbian/gay adults. *Journal*  
11  
12 *of Counseling Psychology*, 54(3), 306–319. doi:10.1037/0022-  
13  
14 0167.54.3.306  
15  
16  
17 Bostwick, W., & Hequembourg, A. (2014). “Just a little hint”: Bisexual-  
18  
19 specific microaggressions and their connection to epistemic  
20  
21 injustices. *Culture, Health & Sexuality*, 16(5), 488–503.  
22  
23 doi:10.1080/13691058.2014.889754  
24  
25  
26 Bourguignon, D., & Herman, G. (2007). Au cœur des groupes de bas statut  
27  
28 : la stigmatisation. Dans G. Herman (dir.), *Travail, chômage et*  
29  
30 *stigmatisation : Une analyse psychosociale* (pp. 99–144). Bruxelles  
31  
32 : De Boeck.  
33  
34  
35 Bowen, F., & Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: The dynamic effects  
36  
37 of diversity on organizational voice. *Journal of Management*  
38  
39 *Studies*, 40(6), 1393–1417. doi:10.1111/1467-6486.00385  
40  
41  
42 Boyles, P. (2008). "Thank you for letting me be myself": Exploring the  
43  
44 effects of identity management strategies on engagement levels of  
45  
46 lesbian, gay and bisexual employees. Doctoral dissertation,  
47  
48 Virginia Tech.  
49  
50  
51 Bradford, J., Ryan, C., & Rothblum, E. D. (1997). National lesbian health  
52  
53 care survey. *Journal of Lesbian Studies*, 1(2), 217–249.  
54  
55 doi:10.1300/j155v01n02\_06  
56  
57  
58 Brenner, B. R., Lyons, H. Z., & Fassinger, R. E. (2010). Can heterosexism  
59  
60 harm organizations? Predicting the perceived organizational  
61  
62  
63  
64  
65

1 citizenship behaviors of gay and lesbian employees. The Career  
2 Development Quarterly, 58(4), 321-335. doi:10.1002/j.2161-  
3 0045.2010.tb00181.x  
4  
5

6 Button, S. B. (1996). Organizational efforts to affirm sexual diversity:  
7 A multi-level examination. Doctoral thesis, The Pennsylvania State  
8 University.  
9  
10

11 Button, S. B. (2001). Organizational efforts to affirm sexual diversity:  
12 A cross-level examination. Journal of Applied Psychology, 86(1),  
13 17-28. doi:10.1037/0021-9010.86.1.17  
14  
15  
16  
17  
18

19 Button, S. B. (2004). Identity management strategies utilized by lesbian  
20 and gay employees. Group & Organization Management, 29(4), 470-  
21 494. doi:10.1177/1059601103257417  
22  
23  
24  
25

26 Chamberland, L., Bernier, M., Lebreton, C., Richard, G., & Théroux-  
27 Séguin, J. (2007). Gais et lesbiennes en milieu de travail : Rapport  
28 synthèse de recherche. Repéré à  
29 [http://homophobie.ccdmd.qc.ca/medias/pdfs/homophobie\\_integral.pdf](http://homophobie.ccdmd.qc.ca/medias/pdfs/homophobie_integral.pdf)  
30  
31  
32  
33  
34

35 Chrobot-Mason, D., Button, S. B., & DiClementi, J. D. (2001). Sexual  
36 identity management strategies: An exploration of antecedents and  
37 consequences. Sex Roles, 45(5/6), 321-336.  
38 doi:10.1023/a:101435751440  
39  
40  
41  
42  
43

44 Chung, Y. B. (2001). Work discrimination and coping strategies:  
45 Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual  
46 clients. The Career Development Quarterly, 50(1), 33-44.  
47 doi:10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x  
48  
49  
50  
51  
52

53 Chung, Y. B., Williams, W., & Dispenza, F. (2009). Validating work  
54 discrimination and coping strategy models for sexual minorities.  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

1 The Career Development Quarterly, 58(2), 162-170.  
2 doi:10.1002/j.2161-0045.2009.tb00053.x  
3

4 Clair, J. A., Beatty, J. E., & MacLean, T. L. (2005). Out of sight but  
5 not out of mind: Managing invisible social identities in the  
6 workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78-95.  
7  
8 doi:10.2307/20159096  
9

10  
11  
12  
13 Cotten-Huston, A. L., & Waite, B. M. (1999). Anti-homosexual attitudes  
14 in college students. *Journal of Homosexuality*, 38(3), 117-133.  
15  
16 doi:10.1300/j082v38n03\_07  
17

18  
19  
20 Cox, T. H. (1994). *Cultural diversity in organizations: Theory,*  
21 *research, and practice.* San Francisco : Barrett-Koehler.  
22  
23

24  
25 Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay,  
26 and bisexual people: An integrative review of methodology and  
27 findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 195-209.  
28  
29 doi:10.1006/jvbe.1996.0018  
30  
31

32  
33  
34 Croteau, J. M., & Lark, J. S. (1995). On being lesbian, gay, or bisexual  
35 in student affairs: A national survey of experiences on the job.  
36 *NASPA Journal*, 32(3), 189-197. doi:10.2202/1949-6605.5016  
37  
38

39  
40  
41 Croteau, J. M., Anderson, M. Z., & VanderWal, B. L. (2008). Models of  
42 workplace sexual identity disclosure and management. *Group &*  
43 *Organization Management*, 33(5), 532-565.  
44  
45 doi:10.1177/1059601108321828  
46  
47

48  
49  
50 Day, N. E., & Schoenrade, P. (1997). Staying in the closet versus coming  
51 out: Relationships between communication about sexual orientation  
52 and work attitudes. *Personnel Psychology*, 50(1), 147-163.  
53  
54  
55 doi:10.1111/j.1744-6570.1997.tb00904.x  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

- 1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65
- DeJordy, R. (2008). Just passing through: Stigma, passing, and identity decoupling in the workplace. *Group & Organization Management*, 33(5), 504–531. doi:10.1177/1059601108324879
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue canadienne des sciences de l'administration*, 34(2), 121–132. doi:10.1002/cjas.1438
- Driscoll, J. M., Kelley, F. A., & Fassinger, R. E. (1996). Lesbian identity and disclosure in the workplace: Relation to occupational stress and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 229–242. doi:10.1006/jvbe.1996.0020
- Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: A general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods*, 12(1), 1–22. doi:10.1037/1082-989x.12.1.1
- Falcoz, C., & Bécuwe, A. (2009). La gestion des minorités discréditables : le cas de l'orientation sexuelle. *Travail, genre et sociétés*, 21(1), 69–89. doi:10.3917/tgs.021.0069
- Feinstein, B. A., McConnell, E., Dyar, C., Mustanski, B., & Newcomb, M. E. (2018). Minority stress and relationship functioning among young male same-sex couples: An examination of actor-partner interdependence models. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 86(5), 416–426. doi:10.1037/ccp0000296
- Feldman-Barrett, L. F., & Swim, J. K. (1998). Appraisals of prejudice and discrimination. Dans J. K. Swim & C. Stangor (dir.), *Prejudice:*

1 The target's perspective (pp. 11-36). San Diego, CA : Academic  
2 Press. doi:10.1016/b978-012679130-3/50036-3  
3

4 Galupo, M. P., & Resnick, C. A. (2016). Experiences of LGBT  
5 microaggressions in the workplace: Implications for policy. Dans  
6 T. Köllen (dir.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in*  
7 *Organizations* (pp. 271-287). Cham, Switzerland : Springer  
8 International Publishing. doi:10.1007/978-3-319-29623-4\_16  
9

10 Geoffroy, M. (2016). Initiatives de gestion de la diversité sexuelle et  
11 micro-agressions homonégatives : une étude qualitative des vécus  
12 et perceptions des employé.es lesbiennes, gais et bisexuel.le.s au  
13 Québec. Mémoire de maîtrise en sexologie, Université du Québec à  
14 Montréal.  
15

16 Goffman, E. (1975). *Stigmate : les usages sociaux des handicaps* (traduit  
17 par A. Kihm). Paris : Les Éditions de Minuit.  
18

19 Gonzalez, J. A., & DeNisi, A. S. (2009). Cross-level effects of  
20 demography and diversity climate on organizational attachment and  
21 firm effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 21-  
22 40. doi:10.1002/job.498  
23

24 Griffin, P. (1992). From hiding out to coming out. *Journal of*  
25 *Homosexuality*, 22(3-4), 167-196. doi:10.1300/j082v22n03\_07  
26

27 Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay  
28 men and lesbians: "Coming out" at work. *Journal of Applied*  
29 *Psychology*, 87(6), 1191-1199. doi:10.1037/0021-9010.87.6.1191  
30

31 Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008).  
32 Supporting a diverse workforce: What type of support is most  
33 meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource*  
34 *Management*, 47(2), 237-253. doi:10.1002/hrm.20210  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

- 1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65
- Kaufman, T. M. L., Baams, L., & Dubas, J. S. (2017). Microaggressions and depressive symptoms in sexual minority youth: The roles of rumination and social support. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 4(2), 184–192. doi:10.1037/sgd0000219
- King, E. B., Mohr, J. J., Peddie, C. I., Jones, K. P., & Kendra, M. (2016). Predictors of identity management. *Journal of Management*, 43(2), 476–502. doi:10.1177/0149206314539350
- Köllén, T. (2013). Bisexuality and diversity management: Addressing the B in LGBT as a relevant “sexual orientation” in the workplace. *Journal of Bisexuality*, 13(1), 122–137. doi:10.1080/15299716.2013.755728
- Kossek, E. E., & Zonia, S. C. (1993). Assessing diversity climate: A field study of reactions to employer efforts to promote diversity. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 61–81. doi:10.1002/job.4030140107
- Lance, T. S., Anderson, M. Z., & Croteau, J. M. (2010). Improving measurement of workplace sexual identity management. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 19–26. doi:10.1002/j.2161-0045.2010.tb00127.x
- Lauzier, M., & Haccoun, R. R. (2010). Validation canadienne-française de l'échelle des styles d'orientation des buts (ESOB). *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 42(2), 127–133. doi:10.1037/a0016237
- Levina, M., Waldo, C. R., & Fitzgerald, L. F. (2000). We're here, we're queer, we're on TV: The effects of visual media on heterosexuals' attitudes toward gay men and lesbians. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(4), 738–758. doi:10.1111/j.1559-1816.2000.tb02821.x

- 1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65
- Levine, M. P., & Leonard, R. (1984). Discrimination against lesbians in the work force. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 9(4), 700–710. doi:10.1086/494094
- Liddle, B. J., Luzzo, D. A., Hauenstein, A. L., & Schuck, K. (2004). Construction and validation of the lesbian, gay, bisexual, and transgendered climate inventory. *Journal of Career Assessment*, 12(1), 33–50. doi:10.1177/1069072703257722
- Lytle, A., Dyar, C., Levy, S. R., & London, B. (2017). Contact with bisexual individuals reduces binegativity among heterosexuals and lesbian women and gay men. *European Journal of Social Psychology*, 47(5), 580–599. doi:10.1002/ejsp.2241
- MacKinnon, D. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. New York : Lawrence Erlbaum.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697. doi:10.1037/0033-2909.129.5.674
- Nadal, K. L. (2013). *That's so gay! Microaggressions and the lesbian, gay, bisexual, and transgender community*. Washington, DC, US : American Psychological Association. doi:10.1037/14093-000
- Nadal, K. L., Issa, M.-A., Leon, J., Meterko, V., Wideman, M., & Wong, Y. (2011). Sexual orientation microaggressions: “Death by a thousand cuts” for lesbian, gay, and bisexual youth. *Journal of LGBT Youth*, 8(3), 234–259. doi:10.1080/19361653.2011.584204
- Nadal, K. L., Wong, Y., Issa, M.-A., Meterko, V., Leon, J., & Wideman, M. (2011). Sexual orientation microaggressions: Processes and coping mechanisms for lesbian, gay, and bisexual individuals.



Journal of LGBT Issues in Counseling, 5(1), 21-46.

doi:10.1080/15538605.2011.554606

Pierce, C. M., Carew, J. V., Pierce-Gonzalez, D., & Wills, D. (1977).

An experiment in racism. *Education and Urban Society*, 10(1), 61-

87. doi:10.1177/001312457701000105

Point, S. (2007). La diversité des définitions de la diversité :

comparaisons européennes. Dans I. Barth & C. Falcoz, C., *Le*

management de la diversité : enjeux, fondements et pratiques (pp.

222-237). Paris : L'Harmattan

Ragins, B. R. (2008). Disclosure disconnects: Antecedents and

consequences of disclosing invisible stigmas across life domains.

*Academy of Management Review*, 33(1), 194-215.

doi:10.5465/amr.2008.27752724

Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: Antecedents and

consequences of perceived workplace discrimination against gay and

lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244-

1261. doi:10.1037/0021-9010.86.6.1244

Ragins, B. R., Singh, R., & Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible

visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal*

of *Applied Psychology*, 92(4), 1103-1118. doi:10.1037/0021-

9010.92.4.1103

Resnick, C. A., & Galupo, M. P. (2019). Assessing experiences with LGBT

microaggressions in the workplace: Development and validation of

the Microaggression Experiences at Work Scale. *Journal of*

*Homosexuality*, 66(10), 1380-1403.

doi:10.1080/00918369.2018.1542207

- 1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65
- Riggle, E. D. B., Rostosky, S. S., & Reedy, C. S. (2005). Online surveys for BGLT research. *Journal of Homosexuality*, 49(2), 1-21. doi:10.1300/j082v49n02\_01
- Rivera, D. P., Nadal, K. L., Fisher, L. D., & Skolnik, A. A. (2012). Sexual orientation and gender identity microaggressions in the workplace. Dans M. A. Paludi (dir.), *Managing diversity in today's workplace: Strategies for employees and employers* (vol. 1, pp. 81-100). Santa Barbara, CA : ABC- CLIO, LLC.
- Rostosky, S. S., & Riggle, E. D. B. (2002). "Out" at work: The relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status. *Journal of Counseling Psychology*, 49(4), 411-419. doi:10.1037/0022-0167.49.4.411
- Salvatore, J., & Shelton, J. N. (2007). Cognitive costs of exposure to racial prejudice. *Psychological Science*, 18(9), 810-815. doi:10.1111/j.1467-9280.2007.01984.x
- Sarno, E., & Wright, A. J. (2013). Homonegative microaggressions and identity in bisexual men and women. *Journal of Bisexuality*, 13(1), 63-81. doi:10.1080/15299716.2013.756677
- Schope, R. D. (2002). The decision to tell. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 14(1), 1-22. doi:10.1300/j041v14n01\_01
- Sechrist, G. B., Swim, J. K., & Mark, M. M. (2003). Mood as information in making attributions to discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(4), 524-531. doi:10.1177/0146167202250922
- Steffens, M. C., & Wagner, C. (2004). Attitudes toward lesbians, gay men, bisexual women, and bisexual men in Germany. *Journal of Sex Research*, 41(2), 137-149. doi:10.1080/00224490409552222

- 1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65
- Streiner, D. L. (2005). Finding our way: An introduction to path analysis. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 50(2), 115-122. doi:10.1177/070674370505000207
- Sue, D. W. (2013). Foreword. Dans K. L. Nadal, *That's so gay! Microaggressions and the lesbian, gay, bisexual, and transgender community* (pp. ix-x). Washington, DC, US : American Psychological Association.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271-286. doi:10.1037/0003-066x.62.4.271
- Swann, G., Minshew, R., Newcomb, M. E., & Mustanski, B. (2016). Validation of the Sexual Orientation Microaggression Inventory in two diverse samples of LGBTQ youth. *Archives of Sexual Behavior*, 45(6), 1289-1298. doi:10.1007/s10508-016-0718-2
- Tatum, A. K. (2018). Workplace climate and satisfaction in sexual minority populations: An application of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 65(5), 618-628. doi:10.1037/cou0000292
- Thuillier, J. (2015). Effets de la discrimination et du risque de discrimination perçus au travail par les homosexuels sur la recherche de soutien et le bien-être psychologique au travail : le rôle des stratégies de présentation de soi. Thèse, Université de Toulouse 2.

- 1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65
- Velez, B. L., Moradi, B., & Brewster, M. E. (2013). Testing the tenets of minority stress theory in workplace contexts. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 532-542. doi:10.1037/a0033346
- Waldo, C. R. (1999). Working in a majority context: A structural model of heterosexism as minority stress in the workplace. *Journal of Counseling Psychology*, 46(2), 218-232. doi:10.1037/0022-0167.46.2.218
- Woodford, M. R., Howell, M. L., Silverschanz, P., & Yu, L. (2012). "That's so gay!": Examining the covariates of hearing this expression among gay, lesbian, and bisexual college students. *Journal of American College Health*, 60(6), 429-434. doi:10.1080/07448481.2012.673519
- Woods, J. D. (1993). *The corporate closet: The professional lives of gay men in America*. New York : Free Press.
- Wright, A. J., & Wegner, R. T. (2012). Homonegative microaggressions and their impact on LGB individuals: A measure validity study. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 6(1), 34-54. doi:10.1080/15538605.2012.648578

# Illustrations

Tableau I

*Typologies des stratégies de présentation de soi des personnes LGB dans le milieu professionnel*

Auteur-e-s	Stratégies de dissimulation	Stratégies de dévoilement
Chung, Williams, & Dispenza (2009)	- Jeu	- Révélation implicite
	- Faux-semblant	- Révélation explicite
	- Couverture	
Clair, Beatty, & MacLean (2005)	- Fabriquer	- Signaler
	- Cacher	- Normaliser
	- Être discret·ète	- Différencier
Griffin (1992)	- <i>Passing</i>	- Dévoilement implicite
	- Couverture	- Dévoilement explicite
Woods (1993)	- Feinte	- Dévoilement
	- Évitement	

Tableau II

*Statistiques descriptives et corrélations entre les variables*

Variables	Statistiques descriptives			Corrélations de Pearson				
	M	SD	$\alpha$	1	2	3	4	5
1. Micro-agressions homonégatives	1.632	.519	.924	—				
2. Climat de diversité sexuelle	3.032	.707	.952	-.563**	—			
3. Feinte	1.610	.807	.741	.202*	-.385**	—		
4. Évitement	2.230	1.444	.914	.329**	-.559**	.450**	—	
5. Dévoilement	4.948	1.238	.846	.007	.474**	-.480**	-.587**	—

\*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

1  
2  
3  
4  
5  
6 *Figure 1.* Modèle initial d'équation structurelle avec les coefficients structurels standardisés.

7 *Note.* RMSEA = .379 ; SRMR = .129 ; CFI = .747 ; TLI = .156. RMSEA = *root mean square*  
8 *error of approximation* ; SRMR = *standardized root mean square residual* ; CFI = *comparative*  
9 *fit index* ; TLI = *Tucker–Lewis index*. Les lignes pointillées indiquent les liens non significatifs  
10 ( $p > .05$ ).  
11

12  
13 \*\*\* $p < .001$ .  
14  
15  
16  
17  
18  
19

20  
21 *Figure 2.* Modèle final d'équation structurelle avec les coefficients structurels standardisés.

22 *Note.* RMSEA < .001 ; SRMR = .006 ; CFI = 1 ; TLI = 1.040. RMSEA = *root mean square error*  
23 *of approximation* ; SRMR = *standardized root mean square residual* ; CFI = *comparative fit*  
24 *index* ; TLI = *Tucker–Lewis index*.  
25

26  
27 \*\*\* $p < .001$ .  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65

Figure 1

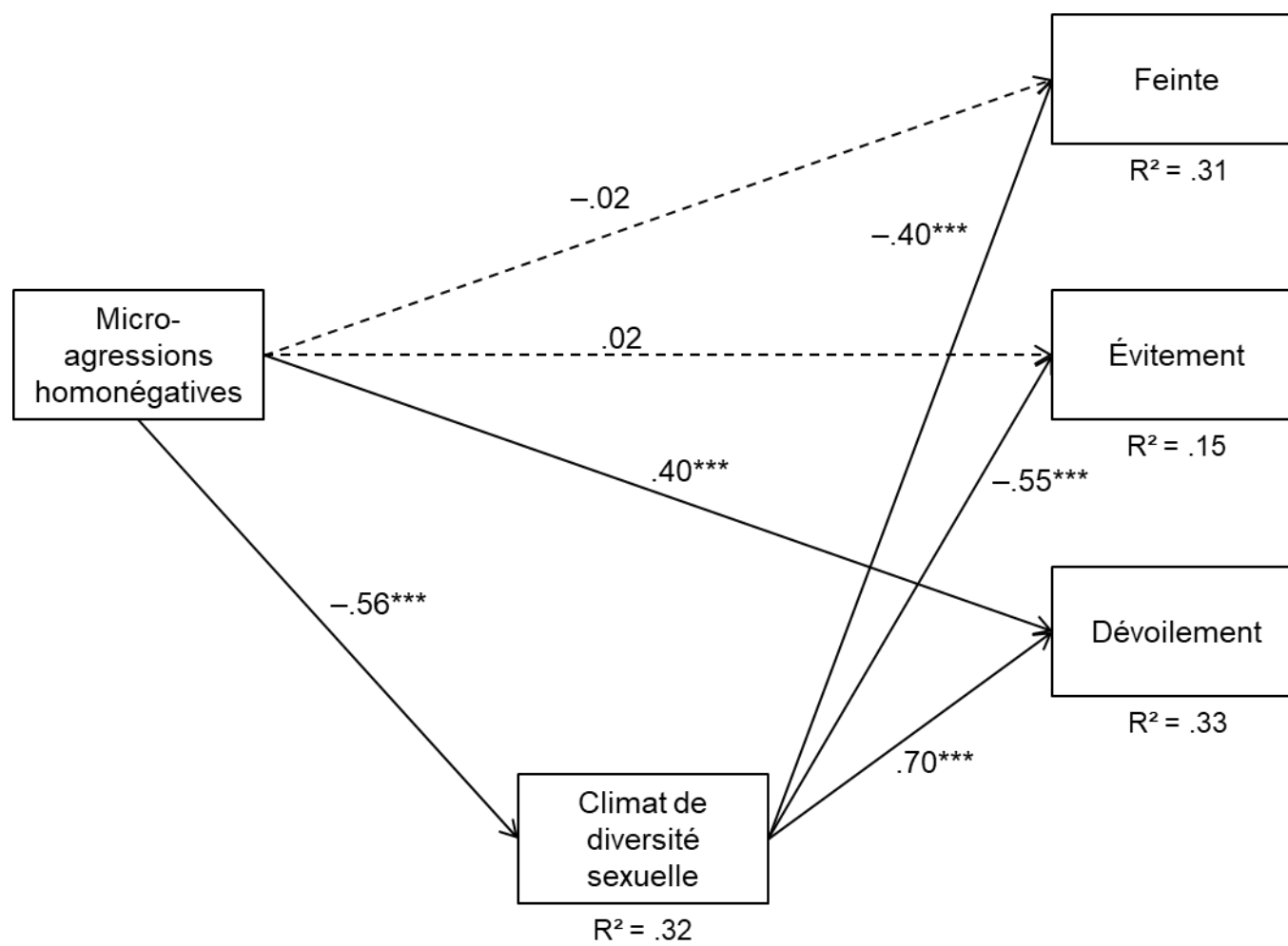


Figure 2

