

Université de Montréal

Recension systématique portant sur la discrimination envers les personnes LGBTQ+ en milieu de travail

par
Fatima Imsirovic

Essai
présenté en vue de l'obtention du doctorat (D.Psy.)
sous la direction de Madame Carole Sénéchal

Lu et approuvé :

Signature du directeur d'essai

31 août 2021
© Fatima Imsirovic, 2021

Université de Montréal
Facultés des arts et des sciences, département de psychologie

Cet essai intitulé

Recension systématique portant sur la discrimination envers les personnes LGBTQ+ en milieu de travail

Présenté par
Fatima Imsirovic

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes

Maxime Paquet, Ph.D.
Président- rapporteur

Carole Sénéchale, Ph.D.
Directrice de recherche

Luc Brunet, Ph.D.
Membre du jury

Table des matières

Résumé	5
Abstract	6
Dédicace	7
Remerciements	8
Introduction	9
Contexte théorique	10
Position de la problématique	10
Dans la littérature scientifique : où est la place des personnes LGBTQ + ?.....	10
Les raisons sous-jacentes de la discrimination envers les personnes LGBTQ+.....	12
Survol de la discrimination vécue par les personnes LGBTQ+ en milieu de travail.....	14
Le rôle des politiques internes et des lois antidiscriminatoires dans le vécu de la discrimination des personnes LGBTQ+ en milieu de travail	16
Les types de discriminations vécus par les individus LGBTQ+ en milieu de travail.....	17
Avantages provenant des équipes diversifiées en milieu de travail.....	22
Projet d’essai.....	23
Méthode.....	24
Résultats	27
Discussion	29
Interprétation des résultats.....	30
Définitions de la discrimination.....	30
Les conséquences de la discrimination directe et indirecte sur les individus.....	31
Les conséquences de la discrimination directe et indirecte sur les organisations	35
Limites de l’essai	39
Recherches futures.....	39
Conclusion.....	40
Références	43

Annexes.....	54
Figure 1 : Modèle utilisé pour recenser les résultats	54
Figure 2 : Tableau de filtration des articles (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman et The PRISMA Group, 2009).....	55
Figure 3 : Modèle utilisé pour recenser les résultats remplis	56
Tableau 1. Tableau de justification des critères d'exclusion choisis.....	57

Résumé

De 3 % à 12 % de la communauté LGBTQ+ font partie des employés aux États-Unis. Malgré les nombreuses lois antidiscriminatoires, les personnes LGBTQ+ continuent de vivre de la discrimination dans leur milieu de travail. De nombreuses conséquences provenant de la discrimination directe et indirecte affectent les individus et les organisations. Cet essai doctoral consiste en une recension de la littérature portant sur la discrimination envers les personnes LGBTQ+ en milieu de travail. Les définitions du concept de discrimination ont été recensées dans les études sélectionnées. De plus, les conséquences sur l'individu et l'organisation ont été examinées. Soixante et un articles publiés entre le mois de janvier 2000 et le mois de juin 2021 et indexés dans a) PsycINFO, b) Web of Science, c) Business Source Premier et d) Gender Studies Database et e) Érudit ont été analysés. Les résultats montrent d'abord qu'il n'y a pas de consensus au niveau de la définition de la discrimination et que peu d'études font la distinction entre la discrimination directe et indirecte. Ensuite, les conséquences recensées de la discrimination directe sur les individus se résument à cinq éléments : 1) cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre, 2) difficulté à se trouver un emploi, 3) les émotions négatives, 4) les troubles de santé mentale ou physique et 5) l'exclusion. Les trois effets recensés de la discrimination indirecte sur les individus sont : 1) cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre, 2) les émotions négatives et 3) les problèmes de santé mentale ou physique. Enfin, les quatre conséquences recensées de la discrimination directe sur les organisations sont : 1) le manque d'engagement des employés, 2) le harcèlement au travail, 3) le manque de confiance envers l'organisation et 4) la perte de nouveaux talents. Le seul effet recensé de la discrimination indirecte sur l'organisation est un climat de travail détérioré.

Mots clés : LGBTQ+, LGBTQ, discrimination, exclusion, emplois, travail, psychologie, gestion.

Abstract

Between 3% and 12% of the LGBTQ+ community are in the workforce in the United States. Despite numerous anti-discrimination laws, LGBTQ+ individuals continue to experience discrimination in the workplace. Many consequences stemming from direct and indirect discrimination, affect individuals and organizations. This doctoral essay is a review of the literature on discrimination against LGBTQ+ individuals in the workplace. Definitions of the concept of discrimination were identified in the selected studies. In addition, the impact on the individual and the organization was examined. Sixty-one articles published between January 2000 and June 2021 and indexed in (a) PsycINFO, (b) Web of Science, (c) Business Source Premier, and (d) Gender Studies Database and (e) Érudit were analyzed. The results show first that there is no consensus on the definition of discrimination and that few studies distinguish between direct and indirect discrimination. Second, the identified consequences of direct discrimination on individuals can be summarized in five elements: 1) hiding one's sexual orientation or gender identity, 2) difficulty finding a job, 3) negative emotions, 4) mental or physical health problems, and 5) exclusion. The three identified effects of indirect discrimination on individuals are: 1) hiding sexual orientation or gender identity, 2) negative emotions, and 3) mental or physical health problems. Finally, the four identified effects of direct discrimination on organizations are: 1) lack of employee engagement, 2) workplace harassment, 3) lack of trust in the organization and 4) loss of new talent. The only identified effect of indirect discrimination on the organization is a deteriorated work climate.

Keywords: LGBTQ+, LGBTQ, discrimination, exclusion, jobs, work, psychology, management

Dédicace

Je tiens à dédicacer mon essai à mes quatre plus grands admirateurs : ma mère, Mirzeta Imsirovic, mon frère, Emir Imsirovic, mon père qui nous a quittés, Isak Imsirovic et notre compagnon à quatre pattes, Maggy Imsirovic. Merci à mes parents de m'avoir toujours encouragé ainsi que d'avoir travaillé corps et âme afin de m'offrir la meilleure des éducations. Merci de m'avoir enseigné les plus belles valeurs : l'amour, l'ambition et la résilience. Merci à ma famille de m'avoir toujours encouragé et soutenu au cours de ces 13 années d'études.

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier ma directrice d'essai doctoral, Carole Sénéchal. Je vous remercie de m'avoir soutenue et guidée au cours des trois dernières années de mon doctorat.

Je remercie aussi ma mère Mirzeta Imsirovic et mon frère Emir Imsirovic qui ont été deux personnes sans qui je n'aurais pas pu terminer mon doctorat. Merci pour l'amour, les encouragements et l'aide que vous m'avez offerte.

Un merci tout spécial à mon entourage qui m'a épaulé, encouragé et écouté au courant de mon doctorat : Samuel Brassard, Gabriel Chartrand, Ismaël Sy, Laurianne André, Mylène Filiatrault, Valérie Bissonnette, François D'Anjou et Sonia Molleyres.

Merci à mon premier directeur chez TD, Rock D'Aoust, grâce à qui j'ai découvert mon amour pour la psychologie du travail. Merci d'avoir cru en la jeune fille de 18 ans qui se cherchait professionnellement. Merci de m'avoir offert les occasions professionnelles qui m'ont permis d'accéder au doctorat.

Enfin, merci à ma cohorte de doctorantes qui ont été un soutien émotionnel hors pair. Quatre ans, ça passe vite ! C'est déjà la fin de cette belle aventure, mais le début d'une nouvelle étape de nos vies.

Introduction

La diversité sexuelle est devenue un sujet d'actualité au cours des dernières années. En effet, un grand nombre de personnes à travers le monde ne s'identifie pas en tant qu'hétérosexuel. La population LGBTQ+¹ est composée de huit millions de personnes aux États-Unis, ce qui correspond à environ 3,5 % de la population (Gates, 2011). Au Royaume-Uni, la communauté LGBTQ+ varie entre 5 % et 7 % de l'ensemble des habitants (Colgan, et al., 2007). Par ailleurs, le nombre d'employés sur le marché du travail qui se considèrent comme LGBTQ+ varie entre 3 % et 12 % aux États-Unis (Day et Greene, 2008). Ces statistiques attestent que la communauté LGBTQ+ est plus nombreuse qu'elle n'en paraît. Malgré les avancées des dernières années au niveau de l'inclusion, les personnes LGBTQ+ vivent toujours de la discrimination. Plus particulièrement, l'une des sphères où les individus LGBTQ+ vivent de la discrimination est en milieu de travail (Badgett et al., 2007 ; Bell, et al., 2011 ; Cunningham, 2011 ; Drydakis, 2015 ; Köllen, 2016 ; Theodorakopoulos et Budhwar, 2015 ; Weichselbaumer, 2003).

Cet essai doctoral est une recension de la littérature qui porte sur la discrimination à l'endroit des personnes LGBTQ+ en milieu de travail. Ce texte comporte cinq sections. Premièrement, le contexte théorique sur la discrimination en milieu de travail des employés LGBTQ+ est abordé. Deuxièmement, la méthode est présentée. Troisièmement, les résultats soient les définitions de la discrimination ainsi que les conséquences de la discrimination directe et indirecte sur les individus et les organisations sont discutées. Quatrièmement, la discussion est adressée, en

¹ Plusieurs termes existent pour parler de la diversité sexuelle. Dans la littérature, il est possible de voir différents acronymes, tels que LGBT, LGBTQ, LGBTQ2, LGBTIA2 ou LGBTQ+ (Brussières, 2019). Dans cet essai doctoral, nous avons choisi d'utiliser LGBTQ+, car c'est un terme inclusif, qui regroupe les personnes s'identifiant comme lesbienne, homosexuel, bisexuel, transsexuel, queer et toutes les autres du grand spectre du genre et de l'orientation sexuelle.

commençant par l'interprétation des résultats, suivi des limites de l'étude et des pistes de recherches futures. Cinquièmement, la conclusion termine ce texte.

Contexte théorique

Cette section débute par le positionnement du problème en abordant la place des employés LGBTQ+ dans la littérature. Les différents types de discriminations vécus par les personnes LGBTQ+ en milieu de travail sont ensuite discutés. Cette section continue par la suite avec les politiques ainsi que les lois antidiscriminatoires protégeant les personnes LGBTQ+, suivi des différents types de discrimination vécus par les individus LGBTQ+ en milieu de travail. Pour conclure le contexte théorique, les avantages des équipes diversifiées seront abordés, suivi de la proposition d'essai

Position de la problématique

Dans la littérature scientifique : où est la place des personnes LGBTQ+ ?

La recherche sur la communauté LGBTQ+ est très récente. En effet, les premières études ont émergé depuis trente ans seulement (Ng et Rumens, 2017). Récemment, un plus grand nombre de chercheurs ont développé un intérêt concernant la réalité des personnes LGBTQ+ en milieu de travail, notamment sur la discrimination en milieu de travail et la gestion de la diversité sexuelle, ce qui explique l'apparition de plus en plus d'articles portant sur le sujet (Ng et Rumens, 2017 ; Ozeren, 2014). Or, à ce jour, aucune revue systématique n'existe sur le sujet. Il y a eu certes trois recensions de la littérature portant sur le sujet : deux études portaient sur la discrimination en milieu organisationnel basé sur l'orientation sexuelle (McFadden, 2015 ; Ozeren, 2014) et une étude sur le soutien apporté aux employés LGBT (Webster et al., 2018). Aucune étude recensée ne considère la discrimination basée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ainsi que toutes autres identités découlant de la communauté LGBTQ. À notre connaissance, il n'y a donc aucun

portrait adéquat et récent sur la discrimination des individus LGBTQ+ en milieu de travail. Or, comme les personnes LGBTQ+ correspondent à un nombre important de travailleurs sur le marché du travail, il est primordial d'avoir une juste représentation de la situation actuelle.

L'une des raisons pouvant expliquer le manque de recherche au niveau des populations LGBTQ+ est que l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont des différences qui sont des caractéristiques psychologiques, et non physiques, rendant ainsi le phénomène plus difficile à observer (Ng et Rumens, 2017 ; Ozeren, 2014). Cependant, même si l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont des variables qui ne sont pas observables physiquement, la réalité des individus LGBTQ+ est affectée, ce qui en fait un phénomène important à étudier.

En dépit que la recherche sur la communauté LGBTQ+ en milieu de travail soit récente, il est possible de voir deux phases distinctes de recherche dans la littérature scientifique (Ozturk, 2011). La première phase se concentre davantage sur les différentes formes d'injustices subies par les employés LGBTQ+ pour lesquelles il n'y a pas de protection au sein de l'organisation ni de recours légaux externes (Ozeren, 2014). Les études ont cerné les défis auxquels les personnes LGBTQ+ étaient confrontées en milieu organisationnel. La deuxième phase comporte les études qui ont trait aux politiques et aux législations à développer afin de créer des environnements plus inclusifs pour les employés LGBTQ+. Les auteurs dans cette phase ont recensé les protections légales existantes et ils ont suggéré des recommandations d'amélioration (Day et Greene, 2008 ; Ozturk, 2011).

La littérature portant sur les personnes LGBTQ+ en milieu de travail a permis de montrer que les protections internes de l'organisation et du milieu externe protégeant ces individus étaient pratiquement inexistantes (Day et Greene, 2008 ; Ozturk, 2011). Heureusement, une amélioration significative a été observée, due notamment aux lois et aux politiques internes qui se sont

développées dans les dernières années. Par exemple, en 1999, 72 % des 500 compagnies classées par Fortune avaient des politiques antidiscriminatoires incluant l'orientation sexuelle, mais très peu incluait l'identité de genre (Human Right Campaign, 1999). En 2009, 87 % de ces compagnies considéraient l'orientation sexuelle dans leurs politiques antidiscriminatoires et 41 % l'identité de genre (Luther, 2009). De 1999 à 2009, ces mêmes 500 compagnies sont passées de 14 % offrant des avantages sociaux aux partenaires domestiques, c'est-à-dire les partenaires romantiques qui ne sont pas légalement mariés, à 59 % (Human Rights Campaign, 1999 ; Luther, 2009). En l'espace de 10 ans, il y a donc eu une nette amélioration concernant les politiques antidiscriminatoires envers les personnes LGBTQ+.

Toutefois, il y a des incohérences dans la littérature. Par exemple, les études récentes abordent souvent les politiques et les protections à mettre en place afin de protéger les individus LGBTQ+ de la discrimination et de ses conséquences. En effet, des solutions sont proposées afin de régler ce problème, sans savoir en quoi celui-ci consiste précisément. À notre connaissance, il n'y a pas de recension portant sur les conséquences de la discrimination, mais des solutions sont proposées pour les contrer. Cela pourrait se comparer à un traitement proposé, sans qu'un diagnostic ait été posé.

Les raisons sous-jacentes de la discrimination envers les personnes LGBTQ+

Afin de comprendre les raisons sous-jacentes de la discrimination envers les personnes LGBTQ+, il faut faire la différence entre trois concepts : l'orientation sexuelle, l'identité de genre et le sexe biologique. D'abord, selon Butler (1999), le sexe biologique est déterminé à la naissance et il est dichotomique : féminin ou masculin. Or, certaines personnes peuvent naître avec les deux sexes : ce sont des individus intersexes. Ensuite, l'orientation sexuelle correspond à l'attirance sexuelle ou amoureuse de la personne. Enfin, l'identité de genre est un construit social

qui correspond à la façon que l'individu se définit (Butler, 1999). Par exemple, une personne qui naît avec un sexe masculin pourrait être attirée par les hommes et se définir comme une femme.

Pendant longtemps, les concepts d'identité de genre et de sexe biologique étaient fortement reliés l'un à l'autre, car malgré le fait que l'identité de genre est un construit social, celui-ci découle du sexe biologique, selon les normes sociétales (Butler, 1999). En effet, l'identité de genre « homme » est généralement associée aux individus qui naissent avec un sexe masculin, alors que ceux qui naissent avec un sexe féminin se font, la plupart du temps, attribuer l'identité de genre « femme ». C'est ce que nous appelons une personne cisgenre. Comme l'identité de genre correspond à la manière que l'individu se définit, chaque être humain peut choisir sa propre identité de genre, indépendamment de son sexe biologique (Butler, 1999).

Malgré l'amélioration des protections légales et organisationnelles des personnes LGBTQ+, celles-ci continuent de vivre de la discrimination dans leur milieu de travail. La persistance de ce phénomène peut être expliquée par la théorie du stigma de Goffman (1963). Ce dernier définit un stigma comme un trait appartenant à un individu jugé défavorable par la société, faisant en sorte que la personne stigmatisée peut vivre de l'exclusion, du rejet, du harcèlement et même de la discrimination (Lim et al., 2018 ; Webster et al., 2018). Cette stigmatisation des personnes LGBTQ+ provient du fait que ces individus définissent leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre d'une manière qui diffère des normes de la société (Lim et al., 2018).

En partant de ce principe, la communauté LGBTQ+ peut être victime de stigmatisation due à l'hétérosexisme qui se manifeste par le rejet ou la discrimination des personnes lorsque leur spectre sexuel et/ou leur identité de genre dévient de l'hétéronormativité (Chamberland et Théroux-Séguin, 2009 ; Gates, 2011 ; Smith et Ingram, 2004). L'hétéronormativité est un concept sociétal, qui définit la normalité au niveau sexuel comme étant l'hétérosexualité et l'identité de

genre comme étant seulement homme ou femme (Chamberland et Théroux-Séguin, 2009). En d'autres mots, une orientation sexuelle ou une identité de genre qui ne correspond pas à ce modèle est perçue anormale ou déviante. Cette stigmatisation de la communauté LGBTQ+ fait en sorte que plusieurs employés qui en font partie hésitent à afficher leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au travail. Plusieurs affirment même se sentir contraints de ne pas s'afficher ouvertement de peur d'augmenter la probabilité de vivre des expériences négatives en milieu de travail tels les traitements injustes, l'oppression et même la violence (Ragins et al., 2007 ; Sears et Mallory, 2011).

Survol de la discrimination vécue par les personnes LGBTQ+ en milieu de travail

D'un point de vue théorique, la discrimination des individus LGBTQ+ serait donc due à l'hétérosexisme véhiculé par la société. Or, dans la pratique, les employés LGBTQ+ vivent-ils de la discrimination ? Plusieurs études ainsi que des sondages menés auprès de la population LGBTQ+ et de leurs collègues hétérosexuels, autant dans le secteur privé que dans le secteur public présentent des chiffres alarmants (Croteau, 1996 ; Drydakis, 2009 ; Sears et Mallory, 2011). Une étude affirme qu'entre 25 % et 66 % des employés homosexuels ont vécu de la discrimination en milieu de travail (Croteau, 1996). Le *General Social Survey*, mené en 2008, qui est un sondage national représentatif de la population américaine, rapporte des constats similaires : 27 % des participants s'identifiant comme membres de la communauté LGBTQ+ ont subi de la discrimination dans le cadre de leur emploi en raison de leur orientation sexuelle au cours des cinq dernières années, 27 % des participants LGBTQ+ ont déclaré avoir vécu du harcèlement et 7 % ont perdu leur emploi (Sears et Mallory, 2011). Dans ce même sondage, un tiers des participants n'a pas dévoilé leur orientation sexuelle au travail et seuls 25 % ont dévoilé leur orientation sexuelle à tous leurs collègues. Parmi ces derniers, 38 % ont subi de la

discrimination au cours des cinq années suivantes (Sears et Mallory, 2011). Dans une autre étude, des chercheurs ont envoyé des *curriculum vitae* à des employeurs (Drydakis, 2009). Les deux *curriculum vitae* étaient identiques, à l'exception d'un élément : un des deux *curriculum vitae* indiquait que le candidat était membre d'une organisation LGBTQ+. Les résultats ont montré que les candidats affiliés à la communauté LGBTQ+ avaient significativement reçu moins d'entrevues que les candidats identifiés comme hétérosexuels : les candidats homosexuels étaient discriminés dans 64,3 % des cas (Drydakis, 2009).

Au sein de la communauté LGBTQ+, les personnes transsexuelles vivent une réalité particulière. En plus d'être rejetées par la société en général, elles sont souvent exclues par les membres LGBTQ+. Par exemple, la cause des personnes transsexuelles est souvent rejetée ou mal défendue par les activistes lesbiennes et gaies, qui s'opposent à l'ajout du « T » à leur communauté (Stone, 2009; van der Ros et Motmans, 2015). Les personnes transsexuelles vivent donc encore plus de discrimination que les autres membres LGBTQ+. En effet, le *National Transgender Discrimination* indique que 78 % des participants transsexuels ont rapporté avoir vécu au moins une forme de discrimination ou de maltraitance au travail due à leur identité de genre et que 47 % ont été discriminés dans le processus de sélection, de promotion ou de congédiement (Grant et al., 2010). Dans deux autres sondages menés aux États-Unis, 70 % (2009) et 67 % (2010) des participants transsexuels ont rapporté avoir vécu de la discrimination en raison de leur identité de genre (Sears et Mallory, 2011). Ces chiffres mettent en évidence que la discrimination est loin d'être chose du passé et qu'elle se produit encore aujourd'hui dans des pays très développés, tels que les États-Unis et le Royaume-Uni.

Le rôle des politiques internes et des lois antidiscriminatoires dans le vécu de la discrimination des personnes LGBTQ+ en milieu de travail

Un sondage mené en 2011 auprès d'homosexuels et de lesbiennes aux États-Unis conclut que dans les organisations ayant des politiques antidiscriminatoires incluant l'orientation sexuelle protégeant les employés, le risque de voir de la discrimination était significativement plus bas que dans les organisations n'ayant pas de politiques portant sur le genre (Button, 2001). Une autre recherche menée auprès d'un échantillon de 534 employés homosexuels et lesbiennes ayant répondu à un sondage affirme que les personnes LGBTQ+ vivant dans un État ayant des lois interdisant la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle, qui travaillent dans une organisation ayant des politiques antidiscriminatoires ou qui œuvrent dans une entreprise offrant des bénéfices pour les partenaires domestiques vivraient moins de discrimination (Ragins et Cornwell, 2001). Donc, les individus LGBTQ+ seraient moins enclins à vivre de la discrimination dans une organisation ayant des politiques antidiscriminatoires ou qui est établie dans un pays dont les lois interdisent la discrimination basée sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre (Lee, 2013). Ce constat n'est toutefois pas généralisable.

Certaines études affirment que les personnes LGBTQ+ étaient moins susceptibles de vivre les types de discriminations couvertes par les politiques antidiscriminatoires de leur entreprise que celles qui ne sont pas incluses (Human Rights Campaign, 2009). Par exemple, si le type de discrimination n'est pas inclus dans les politiques de l'organisation ou dans les lois, la probabilité que les personnes LGBTQ+ vivent de la discrimination en milieu de travail n'est pas diminuée. D'autres recherches révèlent que les protections antidiscriminatoires dans les organisations ne diminueraient pas le risque que les employés LGBTQ+ vivent de la discrimination au travail. Waldo (1999) a interrogé, à l'aide d'un questionnaire, un échantillon de 287 personnes lesbiennes et gaies sur l'hétérosexisme. Les résultats montrent l'absence de liens entre les politiques

antidiscriminatoires et les probabilités de vivre de la discrimination en milieu de travail. Une autre étude qualitative cette fois menée par Tejada (2006) auprès de 65 homosexuels conclut que les employés LGBTQ+ qui bénéficient de protection antidiscriminatoire sont significativement plus nombreux à trouver que leurs organisations sont hostiles comparativement aux employés qui ne bénéficient d'aucune protection. Toutefois, ces études comprennent des lacunes. Bien que l'étude de Waldo n'ait trouvé aucun lien entre les protections antidiscriminatoires et les probabilités de vivre de la discrimination, les entreprises qui ont un climat inclusif pour les employés LGBTQ+ ont moins d'hétérosexisme au sein de leur environnement de travail (Lee, 2013). Or, la diminution de l'hétérosexisme peut être reliée à la diminution de la discrimination en milieu de travail. Ces quelques rares études rapportent que les politiques antidiscriminatoires n'ont pas eu ou ont eu peu d'effets sur la diminution de la discrimination vécue par les personnes LGBTQ+ en milieu de travail.

Les types de discriminations vécus par les individus LGBTQ+ en milieu de travail

La stigmatisation de la communauté LGBTQ+ peut prendre diverses formes dans les entreprises (Croteau, 1996 ; Drydakis, 2015 ; Hebl et al., 2002 ; Ozturk, 2011 ; Ragins et al., 2007). En effet, la discrimination peut être directe ou indirecte (Cunningham, 2011 ; Hebl et al., 2002). Les formes de discrimination directes sont plus faciles à observer, car celles-ci sont clairement dues à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre de la personne. Elles peuvent se manifester sous la forme de violence verbale ou physique (Ozeren, 2014). De nos jours, la discrimination de la communauté LGBTQ+ est plus discrète et elle est donc plutôt indirecte (Herek, 2004 ; Lim et al., 2018). Les formes de discrimination indirectes sont plus subtiles et difficiles à remarquer. Celles-ci peuvent avoir lieu sous forme de harcèlement verbal, de blagues déplacées ou de dénigrements (Gates, 2011 ; Ozeren, 2014). Ce qui est complexe avec la

discrimination indirecte, c'est qu'elle est plus difficile à démontrer que la discrimination directe. Par exemple, prouver qu'une personne a vécu de la discrimination parce qu'elle a été traitée de « gouine » est plus facile que de prouver que la personne a été victime d'une discrimination indirecte telle que les incivilités sélectives ou le traitement de silence (Gates, 2011). De plus, la discrimination indirecte, qui est très subtile est la plus commune (Gates, 2011). Peu importe la forme que la discrimination prend, celle-ci affecte grandement les individus LGBTQ+ et les personnes qui sont étiquetées membres de cette communauté, mais qui n'en font pas partie.

L'une des variables les plus importantes à considérer est celle de la révélation de leur propre orientation sexuelle aux individus qui les entourent. Conséquemment, afin de parler de discrimination basée sur l'orientation sexuelle, il est nécessaire de connaître ou d'avoir des doutes sur l'orientation sexuelle de l'autre (Ragins et Cornwell, 2001). La même logique s'applique lorsqu'il est question d'identité de genre, car c'est une différence qui n'est pas toujours visible physiquement.

Si l'orientation sexuelle ou l'identité de genre n'est pas dévoilée ouvertement, l'individu aura probablement moins de risques de vivre de la discrimination. En effet, plusieurs employés LGBTQ+ décident de ne pas se dévoiler publiquement afin de ne pas être victimes de discrimination. Une étude montre qu'entre la moitié et le tiers des lesbiennes ne révèlent pas leur orientation sexuelle au travail évitant ainsi de vivre l'homophobie de la part de leurs collègues, de leur patron ou de leur organisation (Bradford et al., 1994 ; Hall, 1986 ; McDermott, 2006). Dans le même ordre d'idée, des études appuient l'idée qu'il y a moins de discrimination visible dans les organisations où il y a plusieurs employés LGBTQ+ que dans les organisations où il n'y a qu'un employé LGBTQ+ entouré d'individus hétérosexuels (Ragins et Cornwell, 2001). En effet, il semblerait que lorsqu'il y a plusieurs personnes LGBTQ+ dans la même organisation, les

risques de vivre de la discrimination diminueraient, car ils sont plusieurs à pouvoir faire valoir leurs droits.

Toutefois, ce n'est pas en refusant de dévoiler ouvertement leur orientation sexuelle ou leur identité de genre que les personnes LGBTQ+ se mettent à l'abri de la discrimination. Elles peuvent être discriminées si leur environnement de travail est hostile du fait qu'elles ne révèlent pas leur orientation sexuelle à leurs collègues (Driscoll et al., 1996 ; Ragins et Cornwell, 2001 ; Schneider, 1987). Peu importe si l'orientation sexuelle de la personne est révélée, les individus LGBTQ+ semblent à risque de vivre de la discrimination au travail. Effectivement, plus d'un tiers des 534 participants ont subi du harcèlement verbal ou physique au travail dû à leur orientation sexuelle. Dans cette même étude, 37 % des participants ont rapporté avoir subi de la discrimination parce qu'on les avait étiquetés homosexuels et 12 % ont quitté leurs emplois en raison de la discrimination qu'ils vivaient (Ragins et al., 2007). En somme, que les individus LGBTQ+ révèlent ou non leur orientation sexuelle, ceux-ci sont à risque de vivre différentes formes de discrimination, car ils ont été étiquetés comme étant différents.

En entreprise, les employés LGBTQ+ peuvent être victimes de discrimination provenant de la part de leurs collègues, de leur patron et même de l'organisation. Effectivement, la discrimination envers l'individu peut provenir du climat de travail hostile, de la haine véhiculée par les membres de l'équipe ainsi que de la relation entre les gestionnaires et les employés de l'entreprise qui peut être tumultueuse (Pettigrew et Martin, 1987 ; Riordan et Shore, 1997 ; Tsui et al., 1992 ; Tsui et O'Reilly, 1989 ; Watts et Carter, 1991). De plus, la discrimination envers les membres LGBTQ+ provient de différents niveaux dans l'organisation. Par exemple, celle-ci peut survenir lors du processus de sélection ou au niveau salarial (Allegretto et Arthur, 2001 ; Badgett, 1995 ; Drydakis, 2011 ; Hoyer et Lievens, 2003 ; Pichler et al., 2010 ; Plug et Berkhout, 2004 ; Sears et

Mallory, 2011 ; Weichselbaumer, 2003). En effet, une étude fait ressortir que les employés LGBTQ+ seraient payés environ 30 % de moins que les employés hétérosexuels (Blanford, 2003). Par conséquent, la discrimination envers les employés LGBTQ+ provient de différents individus travaillant à plusieurs niveaux dans l'organisation et elle se produira à divers moments dans le parcours de l'individu.

La discrimination et même seulement la peur d'être discriminé, que ce soit sous forme directe ou indirecte, provenant d'un individu ou de l'entreprise, entraîne plusieurs conséquences. Les répercussions peuvent être ressenties à deux niveaux, soit sur l'individu et sur l'organisation (Bell et al., 2011 ; Pichler et al., 2018 ; Pichler et Ruggs, 2015).

Premièrement, la discrimination engendre d'importantes conséquences chez l'individu qui en est victime. Une organisation dans laquelle il n'y a pas de politiques antidiscriminatoires incluant l'orientation sexuelle et l'identité de genre est non seulement en contradiction avec la Déclaration universelle des droits de l'homme, mais elle affecte aussi le bien-être de l'individu LGBTQ+ (Gates, 2011). Plus précisément, le bien-être au travail comprend l'évaluation cognitive et affective de la satisfaction de la personne dans son milieu de travail (Gates, 2011). C'est une variable extrêmement importante, parce que le travail occupe une grande partie de la vie de la majorité des individus de nos jours. Comme mentionné par Berry (2005), tout est relié de près ou de loin à notre travail, que ce soient nos vêtements ou notre quartier, par exemple. Dans la littérature, trois concepts ont été identifiés comme les composantes du bien-être individuel au travail, soit le bien-être psychologique, le bien-être subjectif et le bien-être de l'état de santé physique (Danna et Griffin, 1999 ; Page et Vella-Brodrick, 2009 ; Warr, 1990). La discrimination affecte négativement ces trois composantes.

D'abord, la discrimination entraîne de nombreuses conséquences psychologiques chez les individus. Plusieurs recherches ont fait ressortir que les employés ayant vécu de la discrimination rapportent vivre des niveaux d'anxiété plus élevés, des attitudes négatives, de l'homophobie internalisée et un niveau de satisfaction de vie plus bas (Lau et Stotzer, 2010 ; Ozeren, 2014). De plus, la présence d'hétérosexisme dans les organisations a corrélé significativement avec des troubles physiques, des symptômes de dépression, de stress et de détresse psychologique chez les employés (Ingram et Smith, 2004 ; James, et al., 1994 ; Sears et Mallory, 2011 ; Waldo, 1999). La discrimination entraîne également des répercussions financières importantes chez les membres de la communauté LGBTQ+, du fait qu'ils sont plus à risque de quitter leurs emplois (Cunningham, 2011). D'autres recherches affirment que les personnes transsexuelles sont fréquemment sans emploi ou ont un revenu considérablement plus bas que la moyenne (Sears et Mallory, 2011). Au total, la discrimination affecte négativement le bien-être psychologique, le bien-être subjectif et le bien-être de santé physique de l'employé LGBTQ+.

Deuxièmement, la discrimination affecte aussi l'entreprise. Tout d'abord, plusieurs études montrent que la discrimination des employés homosexuels crée de l'anxiété, de la peur, de la colère, de l'inconfort, de l'inquiétude et du stress en milieu organisationnel (Albro et Tully, 1979 ; Bradford et al., 1994 ; Clarke, 1996 ; McDermott, 2006). Puis, d'un point de vue économique, la discrimination entraîne des coûts élevés aux organisations et une diminution du revenu. En effet, en milieu de travail, celle-ci engendre une augmentation des assurances, une hausse des frais juridiques, une diminution des ventes et de la productivité ainsi qu'une baisse de la valeur des actions de l'entreprise (Badgett et al., 2013). De plus, elle a des effets pervers sur l'environnement de travail, qui tend à devenir hostile. Dans de telles conditions, les employés LGBTQ+ font preuve de peu d'engagement face à l'organisation, ils ont une faible satisfaction au

travail et ils sont donc plus à risque de changer d'emploi (Cunningham, 2011). Enfin, la discrimination en milieu organisationnel crée des injustices salariales, nuit à la satisfaction au travail et diminue les occasions de développement de carrière (Sears et Mallory, 2011).

Avantages provenant des équipes diversifiées en milieu de travail

Malgré l'importante présence de la discrimination dans les organisations, la littérature scientifique affirme que la différence en milieu de travail est souhaitée. En effet, les organisations ayant de la diversité au sein de leur personnel feraient part d'une meilleure performance (van Knippenberg et al., 2004 ; van Knippenberg et Schippers, 2007). Plusieurs raisons permettent d'expliquer cette hausse de performance. D'abord, la présence d'une main-d'œuvre hétérogène signifie que ce sont des personnes qui ont vécu des expériences différentes du fait de leur statut particulier d'employés LGBTQ+ qui leur permet d'avoir une vision différente de l'organisation ainsi que d'apporter des suggestions pour améliorer le milieu de travail (Cunningham, 2011). Aussi, des études indiquent que les gestionnaires LGBTQ+ ont un style de leadership qui permet la résolution de problème, qui favorise l'engagement des employés et qui permet d'améliorer la performance des employés (Cunningham, 2011). Enfin, les employés LGBTQ+ facilitent la fidélisation de clients LGBTQ+, ce qui permet à l'entreprise dans laquelle ils travaillent d'augmenter sa production, son profit et d'étendre son champ d'activités (Day et Greene, 2008 ; Robinson et Dechant, 1997). Or, ces conclusions ne font pas l'unanimité au sein de la littérature scientifique. Certains auteurs affirment que l'orientation sexuelle et l'identité de genre n'ont aucune influence sur la performance (Sears et Mallory, 2011). Bien que des résultats opposés existent, la majorité des études attestent que la diversité en entreprise est un élément qui est souhaité, car celui-ci a des effets positifs sur la productivité.

Afin d'assurer la pérennité d'une entreprise, plusieurs conditions sont indispensables, dont des employés productifs et motivés. L'un de ces prérequis est la diversité à plusieurs niveaux : les ethnicités, le sexe biologique, la nationalité, les origines, la religion, l'identité de genre, l'orientation sexuelle et plusieurs autres caractéristiques (Lee, 2013). Des études révèlent que les organisations ayant une équipe d'employés diversifiée auraient une augmentation de productivité ainsi qu'une réduction des coûts et/ou une augmentation de revenus. Ces résultats pourraient donc être un incitatif pour les entreprises afin de mettre en place et maintenir des moyens favorisant l'embauche ainsi que la rétention d'employés diversifiés (Lee, 2013).

Projet d'essai

Aucune recension systématique n'a pu être recensée à ce jour portant sur la discrimination des individus LGBTQ+ en milieu de travail. En effet, il y a eu trois recensions de la littérature qui ont été trouvées portant sur des sujets connexes, soit deux sur la discrimination au niveau de l'orientation sexuelle en milieu de travail (McFadden, 2015 ; Ozeren, 2014) et une sur le soutien apporté aux individus de la communauté LGBT qui peut être offert dans le milieu dans travail (Webster et al., 2018). À notre connaissance, aucune étude ne considère la discrimination basée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ainsi que tous autres profils non conformes découlant de la communauté LGBTQ+. Or, de nombreux articles proposent des solutions, telles que des politiques et des lois, pour traiter la discrimination, alors qu'il n'y a pas de portrait de la situation actuelle.

La discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte, est toujours présente dans les organisations au 21^e siècle et les conséquences de celles-ci affectent les individus et les entreprises. Les conséquences au niveau des employés et des entreprises sont peu explorées et documentées par les auteurs. Il est donc difficile de savoir quels sont les effets des différents

types de discrimination sur les individus et sur les organisations. Il est primordial d'avoir une vue d'ensemble sur les effets de la discrimination, directe et indirecte, sur les individus et les entreprises. Une meilleure compréhension du portrait d'ensemble pourrait être obtenue à partir des travaux recensés provenant de différents domaines permettant ainsi de mieux agir sur l'organisation. En effet, en comprenant mieux les différents types de discriminations dans le milieu de travail ainsi que des conséquences, l'organisation pourra agir afin d'améliorer le bien-être personnel et professionnel des employés.

Cet essai est une recension portant sur la discrimination auprès des personnes LGBTQ+ en milieu de travail. Cette recension poursuit deux buts précis : 1) recenser les définitions de la discrimination à travers les études afin de déterminer de quels types de discrimination il est question et 2) recenser les conséquences provenant de la discrimination directe sur les individus et les organisations, ainsi que les conséquences provenant de la discrimination indirecte sur les individus et les organisations. Pour ce faire, un modèle à quatre quadrants, inspirés par Anderson (2011), a été créé (voir la Figure 1 en annexe).

Méthode

Une recension systémique a été réalisée à partir d'articles portant sur la discrimination auprès des personnes LGBTQ+ en milieu de travail. Cinq bases de données ont été utilisées : a) PsycINFO, b) Web of Science, c) Business Source Premier et d) Gender Studies Data Base et e) Érudit. Trois concepts clés ont été utilisés afin d'effectuer la recherche d'articles dans les bases de données : a) *LGBTQ+*, b) *Workplace* et c) *Discrimination*. Des synonymes de ces trois concepts ont été utilisés afin d'augmenter le nombre d'articles recensés. Les recherches ont été effectuées avec les mots clés suivants :

LGBTQ+) or (LGBTQ*) or Queer or « Sexual orientation » or (« Gender identity »*) or Bisexuality or Homosexuality or Transgender or (« Sexual minority groups »*) or Asexuality or*

(« Sociosexual orientation ») or (« Gender Nonconforming »*) or (« Gender Diverse »*) AND (Workplace*) or (Companies*) or (entreprise*) or (Organization*) or (Corporation*) or (Firm*) or (Office*) or « Organizational Climate » or (Job*) or (Employment*) or (Business*) or (« Working conditions »*) or (« Work environnements »*) or (Occupations*) or (Industry*) AND (Discrimination*) or (Injustice*) or (Intolerance*) or (Prejudice*) or (Inequity*) or (Unfairness*) or (Partiality*) or (Stigma*) or (Stereotyping*) or (Generalization*)*

Un total de 5200 articles a été collecté. À la suite de l'élimination des doublons, 5019 articles ont été retenus.

Dans le cadre de cet essai, les critères d'inclusions et d'exclusions ont été choisis en fonction d'un jugement provenant d'autres recensions de la littérature. Les critères d'inclusions sont a) les articles portant sur une population LGBTQ+ en milieu de travail, b) les articles publiés dans un journal revu par les pairs entre janvier 2000 et juin 2021, c) les articles écrits en français ou en anglais et d) les études portant sur une population adulte.

Les critères d'exclusions sont a) les articles portant sur des employés hétérosexuels, b) les articles sur une population LGBTQ+ ailleurs qu'en milieu de travail, c) les études sur les adolescents, d) les études sur les étudiants, e) les études sur les athlètes, f) les études sur l'armée, g) les études sur les différences salariales entre les personnes LGBTQ+ et les hétérosexuels, h) les études de cas, i) les revues de littérature, j) les livres ou les chapitres de livre, k) les textes éditoriaux, l) les articles non pertinents, n) les articles rédigés dans une autre langue que le français ou l'anglais, m) les doublons et o) la littérature grise (voir tableau 1 en annexe).

Ces critères d'exclusions ont été choisis afin d'assurer une recension systématique scientifique portant sur la discrimination auprès des personnes LGBTQ+ en milieu de travail. Lors de la recherche dans les bases de données, un grand nombre d'articles est apparu. Afin de s'assurer que seules les études portant sur la discrimination auprès des personnes LGBTQ+ en milieu de travail soient retenues, beaucoup de critères d'exclusions ont été mis en place.

Précisément, cette recension de la littérature porte sur une population adulte, car seuls les effets de la discrimination sur les carrières à temps plein correspondent à l'intérêt de recherche. Les études sur les militaires n'ont pas été retenues, car l'organisation de l'armée est particulière, dû au fait qu'elle englobe toute la vie d'un individu. Cette thématique peut constituer un sujet d'essai en soi. Les recherches sur les différences salariales entre les employés LGBTQ+ et hétérosexuels n'ont pas été retenues, parce qu'elles étaient nombreuses. La littérature grise, c'est-à-dire les affiches, les résumés, les conférences, les rapports ainsi que les dissertations n'ont pas été retenus. Elle a été éliminée, car il y avait un nombre suffisant de résultats provenant des recherches effectuées dans les bases de données. De plus, il est fréquent dans la littérature grise que les documents collectés soient incomplets et par conséquent, plus complexes à analyser. Voir le tableau en annexe pour les détails des critères d'exclusion.

Cette recension systématique comporte quatre phases. D'abord, il y a eu (1) l'élaboration des mots clés afin d'effectuer les recherches dans les bases de données, l'adoption des critères de sélection et d'exclusion. De plus, les recherches sur les cinq bases de données ont été effectuées. Ensuite, il y a eu (2) le premier filtrage des articles. Dans cette phase, les titres des articles ont été lus en fonction des critères d'inclusions et d'exclusions. À la fin de cette phase, un total de 884 articles a été retenu. Par la suite, il y a eu (3) le deuxième filtrage des articles. Dans cette phase, les résumés des articles ont été lus en fonction des critères d'inclusions et d'exclusions. À la fin de cette phase, un total de 262 articles a été retenu. Puis, il y a eu (4) le parcours rapide des articles intégraux en fonction des critères d'inclusions et d'exclusions. À la fin de cette phase, 94 articles ont été retenus. Enfin (5), les articles retenus ont été lus intégralement et les variables souhaitées, soit les définitions de la discrimination, les conséquences de la discrimination directe et indirecte sur les individus et les organisations ont été recensées. À la fin, 61 articles ont été

retenus afin d'être analysés dans cette recension de la littérature. Voir la figure 2 en annexe pour les détails des articles exclus.

Résultats

À la suite des analyses des 61 articles, des résultats ont été obtenus à l'égard des définitions de la discrimination utilisée à travers la littérature, des conséquences de la discrimination directe et indirecte sur les individus ainsi que sur les organisations.

D'abord, en ce qui concerne les statistiques descriptives, 62,30 % des articles sont des études quantitatives, 31,15 % sont des études qualitatives et 6,55 % sont des devis mixtes. Les articles proviennent de différents domaines d'études, soit : la psychologie (22,95 %), les ressources humaines (18,03 %), la sociologie (13,11 %), les relations industrielles (13,11 %), l'économie (9,84 %), la santé (4,92 %), le droit (4,92 %), l'éducation (4,92 %), le travail social (4,92 %), les études du genre (1,64 %) et l'administration (1,64 %). Les articles portent sur différentes professions, dont les enseignants, les avocats, les professionnels de la santé, les premiers répondants, les employés en hôtellerie, les conseillers aux services à la clientèle et à la vente.

En ce qui concerne les définitions de la discrimination, 50,82 % des articles recensés ne comportent pas de définition, 24,59 % définissent la discrimination directe et indirecte, 16,39 % des articles qui définissent seulement la discrimination directe et 8,20 % n'abordent que la discrimination indirecte. On ne relève aucun consensus concernant la définition à utiliser ; chaque auteur utilise une définition ou des concepts différents afin de définir la discrimination directe et indirecte. La discrimination directe est souvent définie par l'hétérosexisme, l'hétéronormativité, l'homophobie, la biphobie ou la stigmatisation. De plus, les chercheurs utilisent différentes appellations afin de parler de discrimination directe, comme la discrimination explicite, la

discrimination formelle ou la discrimination ouverte. La discrimination indirecte est souvent définie par les incivilités, les micro-agressions, l'abus verbal et les biais implicites. Les auteurs utilisent aussi les concepts de discrimination subtile, discrimination informelle ou discrimination couverte comme synonyme de la discrimination indirecte. Dans les études où les auteurs n'utilisent pas de définition, la discrimination est expliquée par des lois antidiscriminatoires ou par des exemples de conséquences, sans différencier la discrimination directe et indirecte.

Concernant les conséquences de la discrimination directe et indirecte sur les individus, la plupart des articles rapportent des conséquences sur les employés qui proviennent de la discrimination directe. Les effets de la discrimination directe sur les personnes sont : 1) le fait de cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre au travail, 2) de ressentir de l'inconfort provenant des collègues ou des superviseurs, 3) des difficultés à se trouver un emploi, 4) les pertes d'emploi, 5) moins de promotions ou d'opportunités professionnelles, 6) des problèmes de santé mentale ou physique, 7) ressentir des émotions négatives à l'égard de son travail, 8) l'abus de substances et 9) se sentir exclus ou s'auto-isoler. Les conséquences les plus souvent mentionnées sont le fait de ne pas vouloir révéler son orientation sexuelle ou son identité de genre, la difficulté à se trouver un emploi, ressentir des émotions négatives, les troubles de santé mentale ou physique et l'exclusion. Plusieurs études abordent aussi les conséquences de la discrimination indirecte sur les employés. Ces effets sont : 1) le fait de cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre au travail, 2) de ressentir des émotions négatives à l'égard de son travail, 3) des problèmes de santé mentale ou physique et 4) le manque de promotions. Les effets les plus souvent mentionnés sont le fait de cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre, ressentir des émotions négatives et les problèmes de santé mentale ou physique.

Enfin, pour les conséquences de la discrimination directe et indirecte sur les organisations, la plupart des articles rapportent des conséquences sur les entreprises qui proviennent de la discrimination directe. Les effets de la discrimination directe sur les organisations sont : 1) le manque d'engagement des employés LGBTQ+, 2) le manque de confiance des employés LGBTQ+ envers l'organisation, les gestionnaires et les collègues, 3) le roulement de personnel, 4) la perte de nouveaux talents, 5) le climat de travail négatif, 6) la perte de contrats ou de clients, 7) la diminution de la performance des employés LGBTQ+ et 8) le harcèlement des employés LGBTQ+. Les conséquences les plus souvent soulevées sont le manque d'engagement, le harcèlement, le manque de confiance envers l'organisation, les gestionnaires et les collègues et la perte de nouveaux talents chez les employés LGBTQ+. Puis, plusieurs études abordent aussi les conséquences de la discrimination indirecte sur les organisations. Ces effets sont : 1) le climat de travail négatif, 2) le manque de confiance des employés LGBTQ+ envers l'organisation, les gestionnaires et les collègues, et 3) le harcèlement. L'effet le plus souvent mentionné est le climat de travail négatif.

L'ensemble des conséquences de la discrimination directe et indirecte sur les individus et sur les organisations sont recensées dans le modèle à quatre quadrants. Voir la figure 3 en annexe.

Discussion

La discussion comporte trois sections. Premièrement, les résultats sont interprétés. Deuxièmement, les limites de cet essai sont abordées. Troisièmement, des pistes de recherche futures sont explorées.

Interprétation des résultats

À la suite de cette recension systématique portant sur la discrimination envers les personnes LGBTQ+ en milieu de travail, trois catégories de résultats ressortent : les définitions de la discrimination directe et indirecte, les conséquences de la discrimination directe et indirecte sur les individus et les conséquences de la discrimination directe et indirecte sur les organisations.

Définitions de la discrimination

D'abord, il n'y a aucun consensus concernant la définition à utiliser. Différents concepts sont utilisés afin de définir la discrimination directe et indirecte. Les chercheurs utilisent différentes appellations afin de parler de discrimination directe, comme la discrimination explicite, la discrimination formelle ou la discrimination ouverte (Aaron et Ragusa, 2011 ; Bailey et al., 2013 ; Lloren et Parini, 2017). Plusieurs chercheurs définissent la discrimination directe comme une conséquence d'exclusion ou de stigmatisation provenant de l'hétérosexisme, de l'hétéronormativité, de l'homophobie et de la biphobie (Corlett et al., 2021 ; Van Hoya et Lievens, 2003 ; Velez et al., 2013). Dans la littérature scientifique, il est courant d'utiliser ces concepts afin de discuter de la discrimination des personnes LGBTQ+ en milieu de travail (Chamberland et Thérioux-Séguin, 2009 ; Gates, 2011 ; Smith et Ingram, 2004). D'autres chercheurs définissent la discrimination directe par la théorie de la stigmatisation (Cabacungan et al., 2019 ; Ciprikis et al., 2020 ; Kyron et al., 2021). Cette théorie mentionne que les personnes LGBTQ+ présentent des traits qui sont jugés défavorables par la société, faisant en sorte que la personne stigmatisée peut vivre de l'exclusion, du rejet, du harcèlement et même de la discrimination (Goffman, 1963).

Ensuite, les auteurs utilisent aussi les concepts de discrimination subtile, discrimination informelle ou discrimination couverte afin de discuter de la discrimination indirecte (Aaron et Ragusa, 2011 ; Bailey et al., 2013 ; Lloren et Parini, 2017). La discrimination indirecte est souvent définie par les incivilités au travail ou les incivilités sélectives, les micro-agressions, l'abus verbal et les biais implicites (Di Marco et al., 2018 ; Fric, 2019 ; Ferfolja et Stavrou, 2015 ; Grelier et al., 2021 ; Lloren et Parini, 2017). Quelques auteurs mentionnent que la discrimination indirecte est une nouvelle forme de discrimination moderne, qui est beaucoup plus subtile et plus répandue que la discrimination directe (Di Marco et al., 2018 ; Nelson, et al., 2019 ; Zurbruegg et Miner, 2016). La littérature sur la discrimination indirecte est peu documentée, mais les données disponibles sont en concordance avec ces résultats (Gates, 2011 ; Herek, 2004 ; Lim, Trau et Foo, 2018 ; Ozeren, 2014).

Enfin, la majorité des études ne définit pas la discrimination. Lorsque les chercheurs abordent le concept de la discrimination, ceux-ci ne font pas de distinction entre la discrimination directe et la discrimination indirecte. De plus, la discrimination est décrite par les lois antidiscriminatoires ou par des exemples de conséquences provenant de celle-ci (Colvin, 2009 ; Day et Schoenrade 2000 ; Einarsdottir et al., 2015 ; Granberg et al., 2020 ; Lewis et Pitts, 2017 ; Moss-Racusin et Rabasco, 2018 ; Tilcsik, 2011). Il est étonnant que si peu d'études ont clairement défini la discrimination. En effet, il semble primordial de définir la discrimination directe et indirecte afin de s'assurer que c'est le bon phénomène qui sera mesuré dans l'étude.

Les conséquences de la discrimination directe et indirecte sur les individus

En ce qui concerne les conséquences de la discrimination directe et indirecte sur les individus, la plupart des articles rapportent des conséquences sur les employés qui proviennent de la discrimination directe. De plus, neuf effets sont rapportés par les études recensées. Plusieurs

études abordent aussi quatre catégories de conséquences provenant de la discrimination indirecte sur les employés (Ahmed et al., 2013 ; Aksoy et al., 2019 ; Corlett, et al., 2021 ; Dispenza, et al., 2012 ; Eliason et al., 2011a ; Fielden et Jepson, 2016 ; Kyron et al., 2021).

Premièrement, cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre au travail est la conséquence de la discrimination directe et indirecte qui est le plus souvent rapportée par les auteurs (Aaron et Ragusa, 2011 ; Ciprikis et al., 2020 ; Corlett et al., 2021 ; Eliason et al., 2011 a, Ferfolja et Stavrou, 2015 ; Fielden et Jepson, 2016 ; Fric, 2019). En effet, les articles rapportent que lorsque les employés LGBTQ+ vivent de la discrimination, ils sont plus enclins à ne pas dévoiler leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, car ils ne veulent pas revivre de la discrimination. Donc, les employés LGBTQ+ vont modifier leurs comportements ou leurs apparences pour avoir l'air hétérosexuels. Toutefois, en ne s'affichant pas ouvertement, les personnes LGBTQ+ vivent plus de conflits au niveau de la conciliation entre leur vie privée et leur vie professionnelle (Fric, 2019 ; Corlett et al., 2021 ; Stavrou et Solea, 2021). Cet effet est vécu par la majorité des personnes LGBTQ+, mais particulièrement par les personnes transsexuelles. Effectivement, les personnes transsexuelles sont moins enclines à dévoiler leur identité de genre ou à mentionner qu'elles sont en processus de transition, car elles vivent plus de discrimination que les autres personnes LGBTQ+ (Eliason et al., 2011a ; Corlett et al., 2021 ; Ciprikis et al., 2020). Ce résultat correspond à ce qui est présent dans la littérature scientifique. Dévoiler son orientation sexuelle est l'une des variables les plus importantes à considérer lorsqu'il est question de discrimination. Il est rapporté que les employés LGBTQ+ décident de ne pas dévoiler leur identité par peur de vivre de l'homophobie, du harcèlement ou de la discrimination (Bradford et al., 1994 ; McDermott, 2006 ; Ragins et Cornwell, 2001).

Deuxièmement, une autre conséquence soulevée est le fait de ressentir de l'inconfort provenant des collègues ou des superviseurs (Dietert et Dentice, 2009 ; Davidson, 2016 ; Eliason et al., 2011 b ; Suen et al., 2021). Cet effet est surtout rapporté chez les personnes transsexuelles. Les employés transgenres sentent que leurs collègues ou leur superviseur ne sont pas confortables avec leur identité de genre ou leur transition. De plus, ces employés ne se sentent pas appréciés par leurs collègues et leurs superviseurs (Davidson, 2016 ; Dietert et Dentice, 2009 ; Eliason et al., 2011 b). Ces résultats coïncident avec le fait que les personnes transgenres vivent encore plus de discriminations que les autres membres LGBTQ+ (Grant et al., 2010 ; Sears et Mallory, 2011).

Troisièmement, en ce qui concerne les conséquences financières, les chercheurs mentionnent que la discrimination des personnes LGBTQ+ entraîne de la difficulté à se trouver un emploi, la perte d'emploi et le manque de promotion ou d'occasions professionnelles (Alden et al., 2020 ; Lewis et al., 2017 ; Liyanage et Adikaram, 2019 ; Kyron, et al., 2021). Plusieurs études montrent qu'il est plus difficile pour un homosexuel d'obtenir un poste dans un milieu typiquement masculin que pour un homme cisgenre. Le même constat est fait pour les lesbiennes, qui ont plus de difficulté à obtenir un poste dans un milieu typiquement féminin que pour une femme cisgenre (Ahmed et al., 2013 ; Granberg et al., 2020 ; Weichselbaumer, 2003). Pour les employés transgenres, les recherches rapportent qu'ils ont moins de chance d'être embauchés pour un poste neutre au niveau du genre que les personnes cisgenres (Moss-Racusin et Rabasco, 2018 ; Weichselbaumer, 2003). Une autre étude rapporte que les personnes transgenres ont peur de perdre leur emploi lorsqu'ils dévoilent leur identité de genre (Davidson, 2016). Le manque de promotion est mentionné comme une conséquence de la discrimination directe et indirecte. Plusieurs études signalent que les personnes LGBTQ+ ont moins de chance d'obtenir un poste de gestion (Alden et al., 2020 ; Colvin, 2009). Plus précisément, les personnes bisexuelles ou

pansexuelles ont moins de chances d'obtenir un poste de gestionnaire qu'une homosexuelle, qu'une lesbienne ou qu'une personne hétérosexuelle (Liyana et Adikaram, 2019 ; Kyron, et al., 2021). Ces résultats montrent que les personnes LGBTQ+ sont à risque de vivre des difficultés financières, comme il est mentionné dans la littérature scientifique (Cunningham, 2011 ; Sears et Mallory, 2011).

Quatrièmement, les études recensées montrent que les employés LGBTQ+ vivant de la discrimination directe et indirecte sont plus à risque de vivre des problèmes de santé mentale, des problèmes physiques, de ressentir des émotions négatives à l'égard du travail ou d'abuser de substances (Barron et Hebl, 2013 ; Moya et Moya-Garófano, 2020 ; Ozturk et Tatli, 2016 ; Rosich, 2020). Les recherches montrent que les personnes LGBTQ+ sont plus à risque d'avoir une santé mentale qui se dégrade, de vivre de la dépression, de l'anxiété, du stress, d'avoir des troubles d'insomnies, des troubles physiques ou d'avoir des envies suicidaires (Bonaventura et Biondo ; 2016 ; Cox et al., 2018 ; Fielden et Jepson. 2016 ; Heintz, 2012 ; Kyron et al., 2021 ;). Les personnes LGBTQ+ sont six fois plus à risque de se suicider au cours de leur vie que les personnes hétérosexuelles (Kyron et al., 2021). Les personnes LGBTQ+ sont aussi plus à risque que les personnes hétérosexuelles de ressentir des émotions négatives comme la colère, l'exaspération ou la peur (Barron et Hebl, 2013 ; Bonaventura et Biondo ; 2016 ; Cox et al., 2018 ; Fielden et Jepson. 2016 ; Heintz, 2012 ; Kyron et al., 2021 ; Moya et Moya-Garófano, 2020 ; Ozturk et Tatli, 2016 ; Rosich, 2020). Deux études rapportent que les personnes LGBTQ+ sont plus à risques d'avoir un problème de consommation de substances (Kyron et al., 2021 ; Rosich, 2020). Ces résultats confirment les recherches bien documentées sur les répercussions psychologiques et physiques de la discrimination sur les personnes LGBTQ+ (Ingram et Smith,

2004 ; James et al., 1994 ; Lau et Stotzer, 2010 ; Ozeren, 2014; Sears et Mallory, 2011 ; Waldo, 1999).

Cinquièmement, la dernière conséquence soulevée dans les études est que les personnes LGBTQ+ peuvent se sentir isolées ou s'auto-isoler. Effectivement, ignorées par leurs collègues et leurs superviseurs, les personnes LGBTQ+ peuvent être exclues des activités sociales et professionnelles. Elles peuvent aussi s'auto-isoler, afin de ne pas vivre de discrimination (Colgan, et al., 2009 ; Heintz, 2012 ; Liyanage et Adikaram, 2019 ; Rosich, 2020). Ce constat est rapporté par les études existantes.

Les conséquences les plus souvent mentionnées pour la discrimination directe sont le fait de ne pas vouloir révéler son orientation sexuelle ou son identité de genre, la difficulté à se trouver un emploi, ressentir des émotions négatives, les troubles de santé mentale ou physique et l'exclusion. Les effets les plus souvent mentionnés pour la discrimination indirecte sont le fait de cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre, ressentir des émotions négatives et les problèmes de santé mentale ou physique.

Les conséquences de la discrimination directe et indirecte sur les organisations

En ce qui concerne les conséquences de la discrimination directe et indirecte sur les organisations, la plupart des articles rapportent huit conséquences sur les entreprises qui proviennent de la discrimination directe. Quelques études abordent aussi trois conséquences de la discrimination indirecte sur les organisations.

D'abord, le manque d'engagement des employés LGBTQ+ est rapporté comme l'une des conséquences. En effet, les études recensées rapportent que la discrimination directe a comme conséquence de vouloir cacher son orientation sexuelle ou de genre, ce qui impacte leur

satisfaction au travail (Alden et al., 2020 ; Bonaventura et Biondo, 2016 ; Connell, 2012 ; Ferfolja, et Stavrou, 2015 ; Jin et Park, 2016 ; Ozturk et Tatli, 2016 ; Stavrou et Solea, 2021 ; Van Hoye et Lievens, 2003 ; Zurbruegg, et Miner, 2016). Les employés sont donc moins engagés et ils ont moins envie de faire d'effort au travail (Corlett et al., 2021 ; Thoroughgood et al., 2017). Les personnes LGBTQ+ ressentent alors une moins grande connexion psychologique avec l'organisation et ne s'y sentent pas attachées (Day et Schoenrade, 2000 ; Smith et al., 2020). Ces résultats correspondent à ce qui est rapporté dans la littérature scientifique. Dans les environnements où la discrimination directe existe, les employés LGBTQ+ tendent à être moins engagés et satisfaits au travail (Cunningham, 2011).

Ensuite, la discrimination directe et indirecte affecte la confiance qu'on les personnes LGBTQ+ envers leurs organisations, leurs gestionnaires et leurs collègues. Les études recensées montrent que les employés LGBTQ+ trouvent que les organisations, leurs gestionnaires ainsi que leurs collègues ne les supportent pas adéquatement, ce qui affecte la confiance qu'ils ont envers leurs entreprises (Bates et al., 2021 ; Capell et al., 2018 ; Colvin, 2009 ; Connell, 2012 ; Fielden, et Jepson, 2016 ; Jin et Park, 2016 ; Ozturk et Tatli, 2016 ; Zurbruegg et Miner, 2016). Par exemple, lorsque les personnes LGBTQ+ vivent de la discrimination, elles ne sentent pas que les politiques antidiscriminatoires mises en place par la compagnie les soutiennent dans leurs démarches de plainte ou que leurs gestionnaires prennent leurs plaintes au sérieux (Cech et Waidzunas, 2021 ; Ferfolja, et Stavrou, 2015 ; Lee et al., 2021 ; Stavrou, et Solea, 2021). Peu d'études dans littérature ont répertorié ce type de conséquence.

Puis, une autre conséquence provenant de la discrimination directe est un haut taux de roulement de personnel ainsi que la perte de nouveaux talents potentiels pour l'organisation. En effet, les employés LGBTQ+ tendent à changer d'emploi lorsqu'ils vivent de la discrimination

directe ou qu'ils sentent que le milieu de travail n'est pas exempt de discriminations (Jin et Park, 2016 ; Lewis et al., 2017 ; Sabharwal, et al., 2019 ; Van Hove et Lievens, 2003). De plus, lorsque les gestionnaires font preuve de discrimination à l'égard des candidats LGBTQ+ potentiels, l'entreprise perd de nouveaux talents qui peuvent accroître sa performance (Ahmed et al., 2013 ; Weichselbaumer, 2003). Le taux de roulement est une des conséquences documentées dans la littérature en milieu de travail et ces résultats tendent dans le même sens (Cunningham, 2011).

De plus, l'une des conséquences rapportées est la diminution de la performance des employés LGBTQ+ ainsi que la perte de contrats ou de clients. En effet, quelques études rapportent que les employés vivant de la discrimination directe tendent à avoir de moins bonne performance au travail (Bonaventura et Biondo, 2016 ; Corlett et al., 2021) ; Lewis et al., 2017). Deux études qualitatives effectuées sur des professionnelles mentionnent que les employés LGBTQ+ ont moins de références pour des clients ou perdent des contrats dus à leur orientation sexuelle ou leur identité de genre (Cox et al., 2018 ; Nelson et al., 2019). D'autres études ultérieures ont aussi rapporté que la discrimination peut avoir un impact sur la performance ainsi que sur l'acquisition de contrats ou de clients (Badgett et al., 2013).

Par la suite, il est mentionné que la discrimination directe et indirecte a un effet sur le climat de travail. En effet, la discrimination engendre un climat de travail négatif qui impacte l'ensemble du milieu de travail (Elliason et al., 2011a ; Grelier et al., 2021 ; Smith et al., 2020 ; Wicks, 2017). L'environnement de travail qui devient hostile dû à la discrimination est l'une des conséquences répertoriées à travers la littérature scientifique sur le sujet (Cunningham, 2011).

Enfin, la dernière conséquence provenant de la discrimination directe et indirecte abordée dans les études est le harcèlement. Les différents types de discriminations peuvent mener à du harcèlement physique, sexuel ou verbal de la part des clients, des collègues ou du gestionnaire

(Colgan et al., 2009 ; Connell, 2012 ; Dietert et Dentice, 2009 ; Einarsdottir et al., 2015 ; Eliason, et al., 2011 b ; Ferfolja et Stavrou, 2015 ; Liyanage et Adikaram, 2019 ; Lloren et Parini, 2017 ; Rosich, 2020 ; Suen et al., 2021). Dans le cas de la discrimination indirecte, le harcèlement est plutôt verbal et se manifeste sous forme de blagues ou de commentaires inappropriés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (Di Marco et al., 2018 ; Mennicke et al., 2018). D'autres études dans le passé ont montré que les personnes LGBTQ+ sont à risque de vivre diverses formes de harcèlements au travail (Ragins et al., 2007).

Les conséquences qui sont le plus souvent mentionnées pour la discrimination directe sont le manque d'engagement des employés, le harcèlement des employés LGBTQ+, le manque de confiance des employés LGBTQ+ envers l'organisation, les gestionnaires et les collègues et la perte de nouveaux talents. L'effet qui est le plus souvent mentionné pour la discrimination indirecte est le climat de travail négatif.

À ce jour et à notre connaissance, il n'y a pas eu d'autre recension systématique de la littérature sur la discrimination des personnes LGBTQ+. Cette étude permet de faire un premier survol de la connaissance actuelle de la littérature sur la discrimination des personnes LGBTQ+. Les conséquences de la discrimination directe et indirecte sont répertoriées dans un modèle à quatre quadrants, un outil simple à utiliser afin de comprendre et d'agir sur les conséquences potentielles de la discrimination directe et de la discrimination indirecte. Au cours des dernières années, la discrimination des personnes LGBTQ+ est devenue un sujet de plus en plus populaire. Toutefois, il y a un manque de consensus sur la définition de la discrimination. De plus, peu d'études distinguent la discrimination directe et indirecte, qui est une forme de discrimination moderne, plus subtile et difficile à percevoir.

Limites de l'essai

Cet essai comporte au moins trois limites. Tout d'abord, la majorité des articles provient de la population nord-américaine. Quelques articles proviennent d'une population turque, chinoise, espagnole ou équatorienne. Ensuite, cet essai est une recension de littérature qui permet de réunir les constats de plusieurs études sur le sujet de la discrimination des personnes LGBTQ+ en milieu de travail. Ce n'est pas une étude empirique qui permet de tirer des conclusions statistiquement significatives sur le sujet. Enfin, il y a peu d'études qui distinguent la discrimination directe et la discrimination indirecte. La majorité des résultats porte donc sur la discrimination directe, la forme de discrimination plus subtile qu'est la discrimination indirecte a donc été peu étudiée.

Recherches futures

Plusieurs études peuvent être effectuées afin de renforcer les connaissances théoriques qui existent sur la discrimination des personnes LGBTQ+ en milieu de travail. Premièrement, il serait intéressant d'effectuer une recherche empirique au Québec dans une organisation sur la discrimination des personnes LGBTQ+. Ensuite, il serait intéressant d'effectuer une étude empirique sur la discrimination des personnes LGBTQ+ en milieu de travail dans une entreprise syndiquée. Lors de la recension des articles pour cet essai, aucune étude sur une organisation syndiquée n'a pu être trouvée. Il est possible que la variable du syndicat modifie l'expression et les conséquences de la discrimination directe et indirecte. Par la suite, il serait pertinent de reproduire cette étude afin de vérifier si le modèle a évolué. En effet, avec plus d'études sur la discrimination indirecte, il est possible que de nouvelles conséquences surgissent. Enfin, effectuer une étude empirique dans laquelle une intervention est proposée pour diminuer les

effets de la discrimination directe ou de la discrimination indirecte serait un apport pertinent pour la théorie et la pratique.

Conclusion

En conclusion, cet essai est la première recension systématique sur la discrimination des personnes LGBTQ+ en milieu de travail et permet de regrouper les conclusions de 61 articles empiriques revues par les pairs. Trois résultats s'en dégagent. Premièrement, la majorité des études portent sur la discrimination directe. Peu d'études font la distinction entre la discrimination directe et indirecte. De plus, il n'existe pas de définition commune de la discrimination.

Deuxièmement, les conséquences de la discrimination directe sur les individus peuvent se résumer en neuf points : 1) le fait de cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre au travail, 2) de ressentir de l'inconfort provenant des collègues ou des superviseurs, 3) des difficultés à se trouver un emploi, 4) des pertes d'emploi, 5) obtenir moins de promotions ou d'opportunités professionnelles, 6) des problèmes de santé mentale ou physique, 7) ressentir des émotions négatives à l'égard de son travail, 8) l'abus de substances et 9) se sentir exclus ou s'auto-isoler. Les conséquences les plus souvent mentionnées sont le fait de ne pas vouloir révéler son orientation sexuelle ou son identité de genre, la difficulté à se trouver un emploi, ressentir des émotions négatives, les troubles de santé mentale ou physique et l'exclusion. Par ailleurs, les conséquences de la discrimination indirecte sur les individus sont : 1) le fait de cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre au travail, 2) ressentir des émotions négatives à l'égard de son travail, 3) les problèmes de santé mentale ou physique et 4) le manque de promotions. Les effets les plus souvent mentionnés sont le fait de cacher son orientation sexuelle

ou son identité de genre, ressentir des émotions négatives et les problèmes de santé mentale ou physique.

Troisièmement, les conséquences de la discrimination directe sur les organisations sont :

1) le manque d'engagement des employés LGBTQ+, 2) le manque de confiance des employés LGBTQ+ envers l'organisation, les gestionnaires et les collègues, 3) le roulement de personnel, 4) les pertes de nouveaux talents, 5) le climat de travail négatif, 6) la perte de contrats ou de clients, 7) la diminution de la performance des employés LGBTQ+ et 8) le harcèlement des employés LGBTQ+. Les conséquences les plus souvent mentionnées sont le manque d'engagement des employés, le harcèlement des employés LGBTQ+, le manque de confiance des employés LGBTQ+ envers l'organisation, les gestionnaires et les collègues et la perte de nouveaux talents. Les conséquences de la discrimination indirecte sur les organisations se regroupent en trois catégories : 1) le climat de travail négatif, 2) le manque de confiance des employés LGBTQ+ envers l'organisation, les gestionnaires et les collègues, et 3) le harcèlement. L'effet le plus souvent mentionné est le climat de travail négatif.

En 2020, de nombreuses manifestations sur la stigmatisation et la discrimination de certaines communautés, telles que la communauté noire, les communautés asiatiques et les communautés autochtones ont vu le jour. Parler et comprendre la discrimination en organisation est une compétence primordiale. Les équipes diversifiées comprennent plusieurs avantages pour les organisations, dont une meilleure performance, un meilleur engagement des employés et une meilleure fidélisation des clients (Cunningham, 2011 ; Day et Greene, 2008 ; Robinson et Dechant, 1997 ; van Knippenberg et al., 2004 ; van Knippenberg et Schippers, 2007). Au final, cette étude a de nombreuses implications théoriques et pratiques. D'abord d'un point de vue théorique, cet essai a permis d'effectuer une première recension des données disponibles sur la

discrimination des employés LGBTQ+ en milieu de travail. Cela donne l'occasion d'avoir une meilleure compréhension des connaissances théoriques actuellement présentes dans la littérature scientifique. Ensuite, au niveau pratique, cette étude a permis de créer un modèle simple afin de faciliter la compréhension des effets de la discrimination directe ainsi que de la discrimination indirecte sur les individus et les organisations. Cet outil peut être utilisé par les gestionnaires en organisations afin de déterminer les problèmes que peut causer la discrimination sur leurs employés et leur organisation.

Références

- Aaron, D. J. et Ragusa, A. T. (2011). Policy implications of gay men's workplace experiences: Public service employees in Australia's capital, Canberra. *Policy Studies*, 32(6), 615-630. [https://doi: 10.1080/01442872.2011.629529](https://doi.org/10.1080/01442872.2011.629529)
- Ahmed, A. M., Andersson, L. et Hammarstedt, M. (2013). Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring process? *Southern Economic Journal*, 79(3), 565-585. [https://doi:10.4284/0038-4038-2011.317](https://doi.org/10.4284/0038-4038-2011.317)
- Aksoy, Cevat Giray, Carpenter, C. S., Frank, J. et Huffman, M. L. (2019). Gay glass ceilings: Sexual orientation and workplace authority in the UK. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 159, 167-180. [https://doi:10.1016/j.jebo.2019.01.013](https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.01.013)
- Albro, J. C. et Tully, C. (1979). A study of lesbian lifestyles in the homosexual microculture and the heterosexual macro-culture. *Journal of Homosexuality*, 4(4), 331-344. [https://doi: 10.1300/J082v04n04_02](https://doi.org/10.1300/J082v04n04_02)
- Allegretto, S. A. et Arthur, M. M. (2001). An empirical analysis of homosexual/heterosexual male earnings differentials: Unmarried and unequal. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(3), 631-646. [https://doi: 10.1177/001979390105400306](https://doi.org/10.1177/001979390105400306)
- Alden, L., Hammarstedt, M. et Swahnberg, H. (2020). Sexual orientation and job satisfaction: Survey-based evidence from Sweden. *Journal of Labor Research*, 41, 69-101. [https://doi:10.1007/s12122-019-09297-w](https://doi.org/10.1007/s12122-019-09297-w)
- Anderson, N. (2011). Perceived job discrimination: Toward a model of applicant propensity to case initiation in selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3), 229-244. [https://doi: 10.1111/j.1468-2389.2011.00551.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2011.00551.x)
- Badgett, M. L. (1995). The wage effects of sexual orientation discrimination. *Industrial and Labor Relations Review*, 48(4), 726-739. [https://doi: 10.1177/001979399504800408](https://doi.org/10.1177/001979399504800408)
- Badgett, M. V. L., Durso, L. E., Mallory, C. et Kastanis, A. (2013). The business impact of LGBT-supportive workplace policies. <https://escholarship.org/uc/item/3vt6t9zx>
- Badgett, M. V. L., Lau, H., Sears, B. et Ho, D. (2007). *Bias in the workplace: Consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination*. The Williams Institute.
- Bailey, J., Wallace, M. et Wright, B. (2013). Are gay men and lesbians discriminated against when applying for jobs? A four-city, internet-based field experiment. *Journal of Homosexuality*, 60(6), 873-894. [https://doi:10.1080/00918369.2013.774860](https://doi.org/10.1080/00918369.2013.774860)

- Barron, L. G. et Hebl, M. (2013). The force of law: The effects of sexual orientation antidiscrimination legislation on interpersonal discrimination in employment. *Psychology Public Policy and Law*, 19(2), 191-205. <https://doi:10.1037/a0028350>
- Bates, T., Thomas, C. S. et Timming, A. R. (2021). Employment discrimination against gender diverse individuals in Western Australia. *Equality Diversity and Inclusion*, 40(3), 273-289. <https://doi:10.1108/EDI-04-2020-0073>
- Bell, M. P., Özbilgin, M., Beauregard, T. A. et Surgevil, O. (2011). Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: Strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual and transgender employees. *Human Resource Management*, 50, 131-146. <https://doi:10.1002/hrm.20401>
- Berry, P. A. (2005). Avant-Propos. Dans S. H. Akabas et P. A. Kurzman (dir.), *Work and the workplace: A resource for innovative policy and practice* (p. ix–xiv). University Press.
- Blanford, J. M. (2003). The nexus of sexual orientation and gender in the determination of earnings. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(4), 622-642. <https://doi:10.1177/001979390305600405>
- Bonaventura, L. et Biondo, A. E. (2016). Disclosure of sexual orientation in the USA and its consequences in the workplace. *International Journal of Social Economics*, 43(11), 1115-1123. <https://doi:10.1108/IJSE-01-2015-0014>
- Bradford, J., Ryan, C. et Rothblum, E.D. (1994). National lesbian health care survey implications for mental health care, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 62(2), 228-242. <https://doi:10.1037/0022-006X.62.2.228>
- Brussières, I. (2019, 18 décembre). LGBTQ2, le sigle qui grandit. *LeSoleil*. <https://www.lesoleil.com/actualite/lgbtq2-le-sigle-qui-grandit-b6b89896883439692ebb86fc9ffb8396>
- Butler, J. (1999). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity* (2^e éd.). Routledge.
- Button, S.B. (2001). Organizational efforts to affirm sexual diversity: A cross-level examination. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 17-28. <https://doi:10.1037/0021-9010.86.1.17>
- Cabacungan, A. N., Lee, J. G. L., Chaney, B. H. et Averett, P. E. (2019). Does gender minority professional experience impact employment discrimination? Two resume experiments. *Journal of Youth Development*, 14(4), 267-284. <https://doi:10.5195/jyd.2019.829>
- Capell, B., Tzafrir, S. S., Enosh, G. et Dolan, S. L. (2018). Explaining sexual minorities disclosure: The role of trust embedded in organizational practices. *Organization Studies*, 39(7), 947-973. <https://doi:10.1177/0170840617708000>
- Chamberland, L. et Thérioux-Séguin, J. (2009). Sexualité lesbienne et catégories de genre. *Genre, sexualité & société*, 1, 1-17. <https://doi:10.4000/gss.772> —

- Cech, E. A. et Waidzunus, T. J. (2021). Systemic inequalities for LGBTQ professionals in STEM. *Science Advances*, 7(3), 1-9. <https://doi:10.1126/sciadv.abe0933>
- Cipriakis, K., Cassells, D. et Berrill, J. (2020). Transgender labour market outcomes: Evidence from the United States. *Gender Work and Organization*, 27(6), 1378-1401. <https://doi.org/10.1111/gwao.12501>
- Clarke, G. (1996). Conforming and Contesting with (a) Difference: How lesbian students and teachers manage their identities. *International Studies in Sociology of Education* 6(2), 191-209. <https://doi:10.1080/0962021960060204>
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A. et Wright, T. (2007). Equality and diversity policies and practices at work: Lesbian, gay and bisexual workers. *Equal Opportunities International*, 26(6), 590-609. <https://doi:10.1108/02610150710777060>
- Corlett, S., Di Marco, D. et Arenas, A. (2021). « Coming out » across cultures: Examining the experiences of Ecuadorian and Spanish LGB employees. *Current Psychology*, 40, 5391-5401 <https://doi:10.1007/s12144-019-00463>
- Colvin, R. (2009). Shared perceptions among lesbian and gay police officers barriers and opportunities in the law enforcement work environment. *Police Quarterly*, 12(1), 86-101. <https://doi:10.1177/1098611108327308>
- Connell, C. (2012). Dangerous disclosures. *Sexuality Research and Social Policy*, 9(2), 168-177. <https://doi:10.1007/s13178-011-0076-8>
- Cox, J., Stanziani, M. R., Coffey, C. A. et deLacy, R. L. (2018). LGB Q&A: An investigation of the influence of sexual orientation on professional practice among LGBQ-affiliated forensic mental health professionals. *Professional Psychology-Research and Practice*, 49(4), 255-263. <https://doi:10.1037/pro0000196>
- Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 195-209. <https://doi:10.1006/jvbe.1996.0018>
- Cunningham, G. B. (2011). The LGBT advantage: Examining the relationship among sexual orientation diversity, diversity strategy, and performance. *Sport Management Review*, 14(4), 453-461. <https://doi:10.1016/j.smr.2010.11.003>
- Cunningham, G. B., Sartore, M. L. et McCullough, B. P. (2010). The influence of applicant sexual orientation and rater sex on ascribed attributions and hiring recommendations of personal trainers. *Journal of Sport Management*, 24(4), 400-415. <https://doi:10.1123/JSM.24.4.400>
- Danna, K. et Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. <https://doi:10.1177/014920639902500305>

- Davidson, S. (2016). Gender inequality: Nonbinary transgender people in the workplace. *Cogent Social Sciences*, 2(1),1-12. <https://doi:10.1080/23311886.2016.1236511>
- Day, N. E. et Greene, P. G. (2008). A case for sexual orientation diversity in small and large organizations. *Human Resource Management*, 47(3), 637-654. <https://doi:10.1002/hrm.20235>
- Day, N. E. et Schoenrade, P. (2000). The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. *Personnel Review*, 29(3), 346-363. <https://doi:10.1108/00483480010324706>
- Di Marco, D., Hoel, H., Arenas, A. et Munduate, L. (2018). Workplace incivility as modern sexual prejudice. *Journal of Interpersonal Violence*, 33(12), 1978-2004. <https://doi:10.1177/0886260515621083>
- Dietert, M. et Dentice, D. (2009). Gender identity issues and workplace discrimination: The transgender experience. *Journal of Workplace Rights*, 14(1), 121-140. <https://doi:10.2190/WR.14.1.g>
- Dispenza, F., Watson, L. B., Chung, Y. B. et Brack, G. (2012). Experience of career-related discrimination for female-to-male transgender persons: A qualitative study. *Career Development Quarterly*, 60(1), 65-81. <https://doi:10.1002/j.2161-0045.2012.00006.x>
- Driscoll, J. M., Kelley, F. A. et 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. <https://doi:10.1006/jvbe.1996.0020>
- Drydakis, N. (2009). Sexual orientation discrimination in the labor markets. *Labour Economics*, 16(4), 364-372. <https://doi:10.1016/j.labeco.2008.12.003>
- Drydakis, N. (2015). Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment. *Human Relations*, 68(11), 1769-1796. <https://doi:10.1177/0018726715569855>
- Einarsdottir, A., Hoel, H. et Lewis, D. (2015). « It's nothing personal »: Anti-homosexuality in the British workplace. *Sociology-the Journal of the British Sociological Association*, 49(6), 1183-1199. <https://doi:10.1177/0038038515582160>
- Eliason, M. J., DeJoseph, J., Dibble, S., Deevey, S. et Chinn, P. (2011a). Lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer/questioning nurses' experiences in the workplace. *Journal of Professional Nursing*, 27(4), 237-244. <https://doi:10.1016/j.profnurs.2011.03.003>
- Eliason, M. J., Dibble, S. L. et Robertson, P. A. (2011b). Lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) physicians' experiences in the workplace. *Journal of Homosexuality*, 58(10), 1355-1371. <https://doi:10.1080/00918369.2011.614902>
- Ferfolja, T. et Stavrou, E. (2015). Workplace experiences of Australian lesbian and gay teachers: Findings from a national survey. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 173, 113-138. <https://journalhosting.ucalgary.ca/index.php/cjeap/article/view/42885>

- Fielden, S. L. et Jepson, H. (2016). An exploration into the career experiences of lesbians in the UK. *Gender in Management*, 31(4), 281-296. <https://doi:10.1108/GM-03-2016-0037>
- Fric, K. (2019). How does being out at work relate to discrimination and unemployment of gays and lesbians? *Journal for Labour Market Research*, 53(1), 1-19. <https://doi:10.1186/s12651-019-0264-1>
- Gates, T. G. (2011). Why employment discrimination matters: Well-being and the queer employee. *Journal of Workplace Rights*, 16(1), 107-128. <https://doi:10.2190/WR.16.1.g>
- Granberg, M., Andersson, P. A. et Ahmed, A. (2020). Hiring discrimination against transgender people: evidence from a field experiment. *labour economics*, 65, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101860>
- Grant, J. M., Mottet, L. A., Tanis, J., Herman, J. L., Harrison, J. et Keisling, M. (2010). *National transgender discrimination survey report on health and health care*. National Center for Transgender Equality and the National Gay and Lesbian Task Force. http://www.thetaskforce.org/static_html/downloads/reports/reports/ntds_report_on_health.pdf
- Grelier, A., Demarque, C., Suchier, J. et Dupoirier, S. (2021). 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. *Pratiques Psychologiques*, 27(1), 1-17. <https://doi:10.1016/j.prps.2020.06.002>
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Prentice Hall.
- Hall, M. (1986). The lesbian corporate experience. *Journal of Homosexuality*, 12, 59–74. https://doi:10.1300/J082v12n03_06
- Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M. et Dovidio, J. F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 815-825. <https://doi:10.1177/0146167202289010>
- Heintz, P. A. (2012). Work-life dilemmas emerging from lesbian executives' narratives. *Career Development Quarterly*, 60(2), 122-133. <https://doi:10.1002/j.2161-0045.2012.00010.x>
- Herek, G. M. (2004). Beyond «homophobia»: Thinking about sexual prejudice and stigma in the twenty-first century. *Sexuality Research and Social Policy*, 1(2), 6-24. <https://doi:10.1525/srsp.2004.1.2.6>
- Hoye, G. V. et Lievens, F. (2003). The effects of sexual orientation on hirability ratings: An experimental study. *Journal of Business and Psychology*, 18(1), 15-30. <https://doi:10.1016/j.sbspro.2013.12.613>

- Human Rights Campaign (1999). State of the workplace for lesbian, gay, bisexual and transgendered americans. <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/pdf-the-state-of-the-workplace-for-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-americans-2007-2008/>
- Jackson, S.E., Joshi, A. et Erhardt, N.L. (2003). Recent research on team and organizational diversity: SWOT analysis and implications. *Journal of Management*, 29(6), 801-830. https://doi:10.1016/S0149-2063_03_00080-1
- James, K., Lovato, C. et Cropanzano, R. (1994). Correlational and known-group comparison validation of a workplace prejudice/discrimination inventory. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(17), 1573-1592. <https://doi:10.1111/j.1559-1816.1994.tb01563.x>
- Jin, M. H. et Park, J. (2016). Sexual minority and employee engagement: Implications for job satisfaction. *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 2(1), 3-14. <https://doi:10.20899/jpna.2.1.3-14>
- Kochan, T., Bezrukova, K., Ely, R., Jackson, S., Joshi, A., Jehn, K., Leonard, J., Levine, D. et Thomas, D. (2003). The effects of diversity on business performance: Report of the diversity research network. *Human Resource Management*, 42(1), 3-21. <https://doi:10.1002/hrm.10061>
- Köllen, T. (2016). *Sexual orientation and transgender issues in organizations: Global perspectives on LGBT workforce diversity*. Springer.
- Kyron, M. J., McEvoy, P. M., Gilbey, D., Lin, A., Mazza, C., Rikkers, W., Bartlett, J. et Lawrence, D. (2021). Sexual orientation and prevalence of mental health difficulties among emergency services employees. *Journal of Affective Disorders*, 287, 240-246. <https://doi:10.1016/j.jad.2021.02.032>
- Lau, H. et Stotzer, R. L. (2010). Employment discrimination based on sexual orientation: A Hong-Kong study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 23(1), 17-35. <https://doi:10.1007/s10672-010-9150-2>
- Lee, D., Johansen, M. et Bae, K. B. (2021). Organizational justice and the inclusion of LGBT federal employees: A quasi-experimental analysis using coarsened exact matching. *Review of Public Personnel Administration*, 41(4), 700-722 <https://doi.org/10.1177/0734371X20929731>
- Lewis, Gregory B. et Pitts, D. W. (2017). LGBT-Heterosexual differences in perceptions of fair treatment in the federal service. *American Review of Public Administration*, 47(5), 574-587. <https://doi:10.1177/0275074015605378>
- Lim, A. C., Trau, R. N. C. et Foo, M.-D. (2018). Task interdependence and the discrimination of gay men and lesbians in the workplace. *Human Resource Management*, 57(6), 1385-1397. <https://doi:10.1002/hrm.21912>
- Liyanage, D. M. et Adikaram, A. (2019). Accepting or rejecting the label: how gay employees cope with harassment at work. *Gender in Management*, 34(8), 644-664. <https://doi:10.1108/GM-01-2019-0013> bisexuelle

- Lloren, A. et Parini, L. (2017). How LGBT-supportive workplace policies shape the experience of lesbian, gay men, and bisexual employees. *Sexuality Research and Social Policy*, 14(3), 289-299. <https://doi:10.1007/s13178-016-0253-x>
- Luther, S. (2009). *How fortune-ranked companies stack up on LGBT workplace policies*. <http://www.hrcbackstory.org/2009/09/how-fortune-ranked-companies-stack-up-on-lgbt-workplace-policies/>
- McDermott, E. (2006). Surviving in dangerous places: Lesbian identity performances in the workplace, social class and psychological health. *Feminism & Psychology*, 16(2), 193-211. <https://doi:10.1177/0959-353506062977>
- McFadden, C. (2015). Lesbian, gay, bisexual, and transgender careers and human resource development: A systematic literature review. *Human Resource Development Review*, 14(2), 125-162. <https://doi:10.1177/1534484314549456>
- Mennicke, A., Gromer, J., Oehme, K. et MacConnie, L. (2018). Workplace experiences of gay and lesbian criminal justice officers in the United States: A qualitative investigation of officers attending a LGBT law enforcement conference. *Policing & Society*, 28(6), 712-729. <https://doi:10.1080/10439463.2016.1238918>
- Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG et The PRISMA Group (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Med*, 6(7), 1-6. <https://doi:10.1371/journal.pmed1000097>
- Moss-Racusin, C. A. et Rabasco, H. (2018). Reducing gender identity bias through imagined intergroup contact. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(8), 457-474. <https://doi:10.1111/jasp.12525>
- Moya, M. et Moya-Garófano, A. (2020). Discrimination, work stress, and psychological well-being in LGBTI workers in Spain. *Psychosocial Intervention*, 29(2), 93-101. <https://doi.org/10.5093/pi2020a5>
- Nelson, R. L., Sendroiu, I., Dinovitzer, R. et Dawe, M. (2019). Perceiving discrimination: race, gender, and sexual orientation in the legal workplace. *Law and Social Inquiry-Journal of the American Bar Foundation*, 44(4), 1051-1082. <https://doi.org/10.1017/lsi.2019.4>
- Ng, E. S. et Rumens, N. (2017). Diversity and inclusion for LGBT workers: Current issues and new horizons for research. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 34(2), 109-120. <https://doi : 10.1002/cjas.1443>
- Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215. <https://doi:10.1016/j.sbspro.2013.12.613>

- Ozturk, M. B. (2011). Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *Human Relations*, 64(8), 1099-1118. <https://doi:10.1177/0018726710396249>
- Ozturk, M. B. et Tatli, A. (2016). Gender identity inclusion in the workplace: Broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK. *International Journal of Human Resource Management*, 27(8), 781-802. <https://doi:10.1080/09585192.2015.1042902>
- Page, K. et Vella-Brodrick, D. (2009). The « what», «why» and «how» of employee wellbeing: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 441-458. <https://doi:10.1007/s11205-008-9270-3>
- Petu'grew, T. F. et Martin, J. (1987). Shaping the organizational context for Black American inclusion. *Journal of Social Issues*, 43, 41-78. <https://doi:10.1111/j.1540-4560.1987.tb02330.x>
- Plug, E. et Berkhout, A. (2004). Effects of sexual preference on earnings in the Netherlands. *Journal of Population Economics*, 17(1), 117-131. <https://doi:10.1007/s00148-003-0136-3>
- Pichler, S., Blazovich, J. L., Cook, K. A., Huston, J. M. et Strawser, W. R. (2018). Do LGBT-supportive corporate policies enhance firm performance? *Human Resource Management*, 57(1), 263–278. <https://doi:10.1002/hrm.21831>
- Pichler, S. et Ruggs, E. N. (2015). LGBT workers. Dans A. Colella et E. B. King (dir.), *Oxford handbook of workplace discrimination*, (p. 177-196). Oxford University Press.
- Pichler, S., Varma, A. et Bruce, T (2010). Heterosexism in employment decisions: The role of job misfit. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(10), 2527-2555. <https://doi:10.1111/j.1559-1816.2010.00669.x>
- Ragins, B. R. et Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *The Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244-1261. <https://doi:10.1037/0021-9010.86.6.1244>
- Ragins, B. R., Singh, R. et Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1103-1118. <https://doi:10.1037/0021-9010.92.4.1103>
- Riordan, C. M. et Shore, L. M. (1997). Demographic diversity and employee attitudes: An empirical examination of relational demography within work units. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 342-358. <https://doi:10.1037/0021-9010.82.3.342>
- Robinson, G. et Dechant, K. (1997). Building a business case for diversity. *Academy of Management Executive*, 11(3), 21-31. <https://doi:10.5465/AME.1997.97092316>
- Rosich, G. R. (2020). Sexual citizenship theory and employment discrimination among transgender-identified people. *Societies*, 10(1), 17. <https://doi:10.3390/soc10010017>

- Sabharwal, M., Levine, H., D'Agostino, M. et Nguyen, T. (2019). Inclusive work practices: Turnover intentions among LGBT employees of the US federal government. *American Review of Public Administration*, 49(4), 482-494. <https://doi:10.1177/0275074018817376>
- Sears, B. et Mallory, C. (2011). Documented evidence of employment discrimination and its effects on LGBT people. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/research/discrimination/documented-evidence-of-employment-discrimination-its-effects-on-lgbt-people/>
- Schneider, B. E. (1987). Coming out at work: Bridging the private/public gap. *Work and Occupations*, 13(4), 463-487. <https://doi:10.1177/0730888486013004002>
- Smith, N. G. et Ingram, K. M. (2004). Workplace heterosexism and adjustment among lesbian, gay, and bisexual individuals: The role of unsupportive social interactions. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 57-67. <https://doi:10.1037/0022-0167.51.1.57>
- Smith, R. W., Baranik, L. E. et Duffy, R. D. (2020). Psychological ownership within psychology of working theory: A three-wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103374. <https://doi:10.1016/j.jvb.2019.103374>
- Stavrou, E. et Solea, E. (2021). In the eye of the beholder: Employee sexual orientation, perceived supervisory support for life beyond work and job satisfaction. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 225-241. <https://doi:10.1111/1748-8583.12293>
- Stone, A. L. (2009). More than adding a t: American lesbian and gay activists attitudes towards transgender inclusion. *Sexualities*, 12(3), 334-354. <https://doi:10.1177/1363460709103894>
- Suen, Y. T., Chan, R. C. H. et Badgett, M. V. L. (2021). The experiences of sexual and gender minorities in employment: evidence from a large-scale survey of lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex people in China. *China Quarterly*, 245, 142-164. <https://doi:10.1017/S0305741020000429>
- Tejeda, M. J. (2006). Nondiscrimination policies and sexual identity disclosure: Do they make a difference in employee outcomes? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18, 45-59. <https://doi:10.1007/s10672-005-9004-5>
- Theodorakopoulos, N. et Budhwar, P. (2015). Diversity and inclusion in different work settings: Emerging patterns, challenges, and research agenda. *Human Resource Management*, 54(2), 177-197. <https://doi:10.1002/hrm.21715>
- Thoroughgood, C. N., Sawyer, K. B. et Webster, J. R. (2017). What lies beneath: How paranoid cognition explains the relations between transgender employees' perceptions of discrimination at work and their job attitudes and wellbeing. *Journal of Vocational Behavior*, 103(A), 99-112. <https://doi:10.1016/j.jvb.2017.07.009>
- Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117 (2), 586-626. <https://doi:10.1086/661653>

- Tsui, A. S. et O'Reilly, C. A. (1989). Beyond simple demographic effects: The importance of relational demography in superior-subordinate dyads. *Academy of Management Journal*, 32(2), 402-423. <https://doi:10.2307/256368>
- Tsui, A., Egan, T. D. et O'Reilly, C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 549-579. <https://doi:10.2307/2393472>
- van der Ros, J. et Motmans, J. (2015). Trans activism and LGB movements: Odd bedfellows? Dans D. Paternotte et M. Tremblay (dir.), *The Ashgate Research Companion to Lesbian and Gay Activism* (1^e éd.,p.163-179). Ashgate Publishing Company.
- van Knippenberg, D., De Dreu, C. K. W. et Homan, A. C. (2004). Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 1008-1022. <https://doi:10.1037/0021-9010.89.6.1008>
- Van Hove, G. et Lievens, F. (2003). The effects of sexual orientation on hirability ratings: An experimental study. *Journal of Business and Psychology*, 18(1), 15-30. <https://doi:10.1023/A:1025078819951>
- van Knippenberg, D., Haslam, S. A. et Platow, M. J. (2007). Unity through diversity: Value-in-diversity beliefs, work group diversity, and group identification. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 11(3), 207-222. <https://doi:10.1037/1089-2699.11.3.207>
- Velez, B. L., Moradi, B. et Brewster, M. E. (2013). Testing the tenets of minority stress theory in workplace contexts. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 532-542. <https://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. <https://doi:10.1037/0022-0167.46.2.218>
- Warr, P. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work and Stress*, 4(4), 285-294. <https://doi:10.1080/02678379008256991>
- Watts, R. J. et Carter, R. T. (1990). Psychological aspects of racism in organizations. *Group & Organization Studies*, 16(3), 328-344. <https://doi:10.1177/105960119101600307>
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K. et Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1), 193-210. <https://doi:10.1002/hrm.21873>
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10(6), 629-642. [https://doi:10.1016/S0927-5371\(03\)00074-5](https://doi:10.1016/S0927-5371(03)00074-5)
- Wicks, D. (2017). The consequences of outness: Gay men's workplace experiences. *Management Decision*, 55(9), 1868-1887. <https://doi:10.1108/MD-12-2016-0900>

Zurbrugg, L. et Miner, K. N. (2016). Gender, sexual orientation, and workplace incivility: Who is most targeted and who is most harmed? *Frontiers in Psychology*, 7, 565.
<https://doi:10.3389/fpsyg.2016.00565>

Annexes

Figure 1 : Modèle utilisé pour recenser les résultats

Modèle sur les différents types de discrimination et leurs conséquences sur les individus et les organisations.

		<u>Conséquences de la discrimination</u>	
		Individu	Organisation
<u>Types de discrimination</u>	Discrimination directe	Conséquences directes sur l'individu	Conséquences directes sur l'organisation
	Discrimination indirecte	Conséquences indirectes sur l'individu	Conséquences indirectes sur l'organisation

©Fatima Imsirovic, 2021

Figure 2 : Tableau de filtration des articles (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman et The PRISMA Group, 2009)

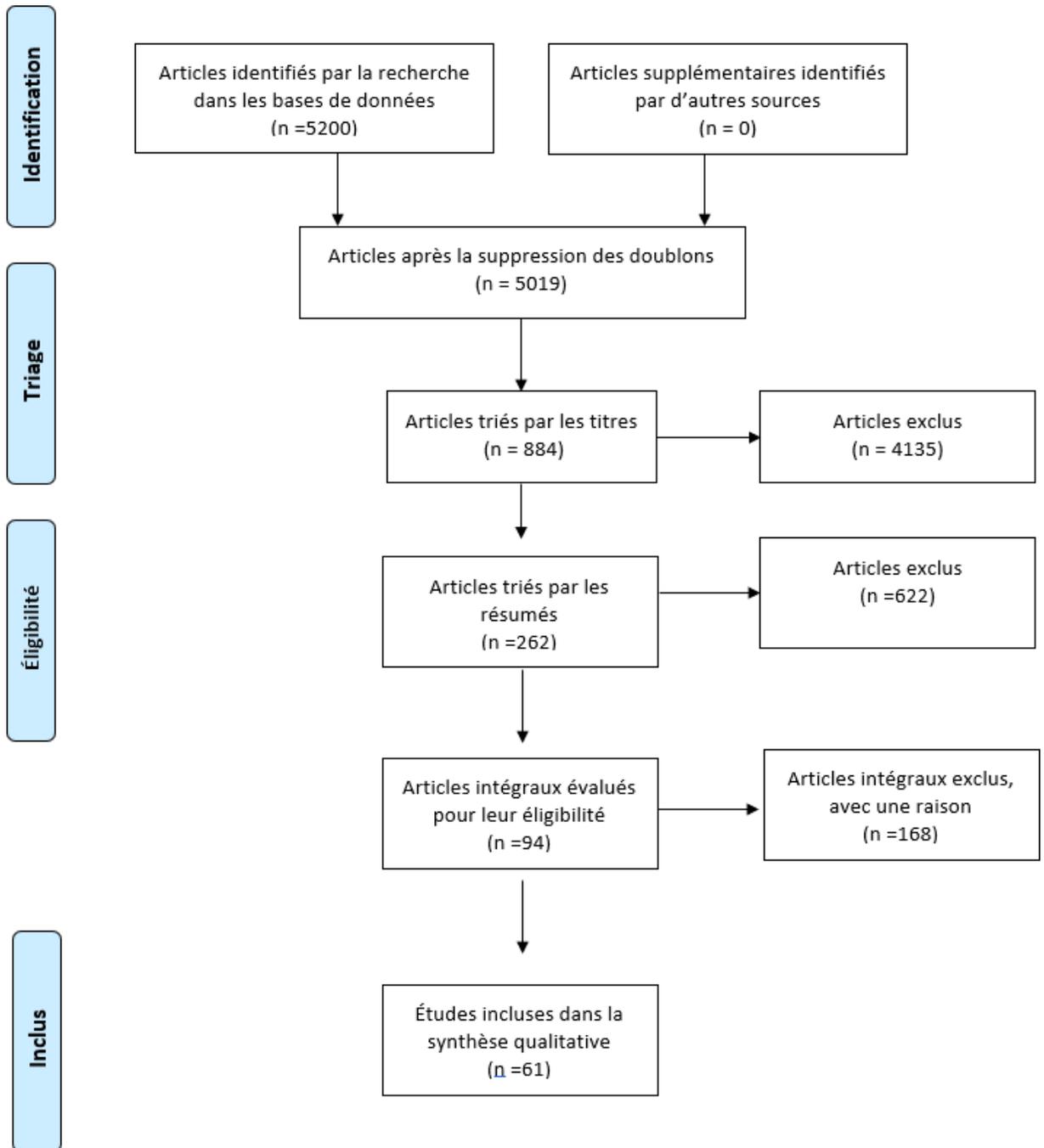


Figure 3 : Modèle utilisé pour recenser les résultats remplis

		Individu	Organisation
<u>Types de discrimination</u>	Discrimination directe	<u>Conséquences directes sur l'individu</u> <ul style="list-style-type: none"> • Cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre au travail; • Ressentir de l'inconfort provenant des collègues ou des superviseurs; • Difficulté à se trouver un emploi; • Perte d'emploi; • Manque de promotions ou d'opportunités professionnelles; • Problèmes de santé mentale ou physique; • Émotions négatives à l'égard de son travail; • Abus de substances; • Exclusion ou auto-isolement. 	<u>Conséquences directes sur l'organisation</u> <ul style="list-style-type: none"> • Manque d'engagement des employés LGBTQ+; • Manque de confiance des employés LGBTQ+ envers l'organisation, les gestionnaires et les collègues; • Haut taux de roulement de personnel; • Perte de nouveaux talents; • Climat de travail négatif; • Perte de contrats ou de clients; • Diminution de la performance des employés LGBTQ+; • Harcèlement des employés LGBTQ+.
	Discrimination indirecte	<u>Conséquences indirectes sur l'individu</u> <ul style="list-style-type: none"> • Cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre au travail; • Émotions négatives à l'égard de son travail; • Problèmes de santé mentale ou physique; • Manque de promotions. 	<u>Conséquences indirectes sur l'organisation</u> <ul style="list-style-type: none"> • Climat de travail négatif; • Manque de confiance des employés LGBTQ+ envers l'organisation, les gestionnaires et les collègues; • Harcèlement des employés LGBTQ+.

Tableau 1. Tableau de justification des critères d'exclusion choisis

Critères d'exclusion	Justification
a) Les articles portant sur des employés hétérosexuels.	La recension de littérature ne portera que sur les membres de la communauté LGBTQ+.
b) Les articles portant sur une population LGBTQ+ ailleurs qu'en milieu de travail.	Cette recension systématique de la littérature porte sur la situation de discrimination que les individus LGBTQ+ vivent dans leur milieu de travail seulement.
c) Les études portant sur les adolescents.	Cette recension systématique de la littérature porte sur les adultes au travail, poursuivant une carrière à temps plein. Les articles sur la discrimination des adolescents LGBTQ+ en milieu scolaire ou ailleurs n'ont pas été retenus.
d) Les études portant sur les étudiants.	Cette recension systématique de la littérature porte sur les adultes au travail, poursuivant une carrière à temps plein. Les articles sur la discrimination des étudiants LGBTQ+ au collègue ou à l'université, ainsi que les études mettant en œuvre des simulations avec des étudiants, n'ont pas été retenus.
e) Les études portant sur les athlètes.	Être un athlète correspond à un emploi où il n'y a pas vraiment de processus de sélection, dû à la rareté des individus à ce niveau sportif. Pour cette raison, les athlètes ne seront pas considérés dans cet essai.
f) Les études portant sur l'armée.	L'armée est une organisation fort complexe et très patriarcale. L'armée dispose de ses propres écoles et bases militaires, où les militaires y vivent. De plus, ils ont leur propre système de justice. Aussi, au fil des années, plusieurs politiques touchant les individus LGBTQ+ ont été adoptées ou retirées à travers le monde, tel que la politique « Don't Ask, Don't Tell ». Il existe plusieurs études portant sur les individus LGBTQ+ dans l'armée. C'est un système fort complexe, dans lequel il faut considérer plusieurs variables. Dû à la richesse du sujet et au grand nombre d'articles scientifique, ce sujet n'a pas été retenu pour cet essai.

Tableau 1 : Tableau de justification des critères d'exclusion choisis (suite)

g) Les études portant sur les différences salariales entre les personnes LGBTQ+ et les hétérosexuels.	Il y avait énormément d'articles portant sur les iniquités salariales chez les différents membres de la communauté LGBTQ+ comparativement aux individus hétérosexuels. Ce sujet pourrait constituer un essai en soi, dû au grand nombre d'articles et dû aux différentes inégalités qui peuvent être générées par l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Pour cette raison, ce sujet ne sera pas pris en compte pour cet essai.
h) Les études de cas.	Seuls les articles empiriques portant sur plus d'un individu et qui ont été revus par les pairs ont été retenus pour cet essai.
i) Les revues de littérature.	Seuls les articles empiriques revus par les pairs ont été retenus pour cet essai.
j) Les livres ou les chapitres de livre.	Seuls les articles empiriques revus par les pairs ont été retenus pour cet essai.
k) Les textes éditoriaux.	Seuls les articles empiriques revus par les pairs ont été retenus pour cet essai.
l) Les articles non pertinents.	Les articles portant sur tout autre sujet que les discriminations auprès des individus LGBTQ+ en milieu de travail n'ont pas été retenus.
m) Les articles rédigés dans une autre langue que le français ou l'anglais.	Seules les études écrites dans les langues parlées par le chercheur ont été retenues.
n) Les doublons.	Les doublons ont été retirés, car il y en avait plusieurs, dus au fait que cinq bases de données furent utilisées.
o) La littérature grise.	Il y avait un très grand nombre d'articles empiriques revus par les pairs. Pour cette raison, la littérature grise, c'est-à-dire les affiches, les résumés, les conférences, les rapports ainsi que les dissertations, qui peuvent être incomplètes, n'a pas été retenue.