

# • Déterminants de la violence au travail • visant les personnes LGBTQ+ : différences jeunes vs adultes

Frédéric Mallette (Ph.D.-R.I.)  
Doctorant en psychologie organisationnelle  
Sous la supervision de Pr François Courcy

Département de psychologie  
Université de Sherbrooke



UNIVERSITÉ DE  
SHERBROOKE

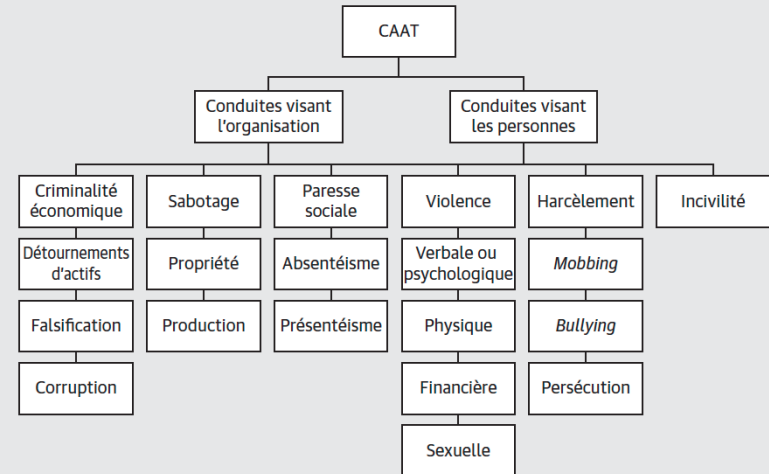
21 mai 2021

# Incivilité, discrimination et tout le reste...

Incivilité : « comportements déviants de faible intensité avec une intention ambiguë de blesser la cible, en transgressant les **normes de respect** mutuel au travail. » (Andersson, & Pearson, 1999, p. 457).

Discrimination : « attitude négative, d'un jugement ou d'un **traitement injuste** envers les membres d'un groupe » (Pascoe & Smart Richman, 2009, p. 533).

FIGURE 5.2 / **Organisation des conduites antisociales selon leur visée et leur forme de manifestation**



# Pourquoi LGBTQ+?

## LGBTQ+

- ❑ 16,9 % des lesbiennes, 13,7 % des hommes gais et 19,2 % des personnes bisexuelles, 59,5 % des personnes trans rapportent vivre du harcèlement au travail (Hoel, Lewis, & Einarsdottir, 2017; Lombardi, Wilchins, Priesing, & Malouf, 2002)
- ❑ Les personnes trans affirment que trouver et conserver un emploi est l'aspect le plus difficile de leur vie (Phoenix & Ghul, 2016).
- ❑ Conséquences violences au travail :
  - ❑ Pensées suicidaires
  - ❑ Dépression et de l'anxiété
  - ❑ Consommation de psychotropes,
  - ❑ Troubles musculo-squelettiques et accidents de travail (Nielsen & Einarsen, 2012), (Vézina & Arcand, 2011).

# Pourquoi les jeunes?

## Génération Z (≈25 ans et moins)

- Ouverture sur le monde inégalée par les générations passées
- Ouverture à la diversité LGBTQ+ avec 1/6 de la génération Z s'identifiant comme faisant partie de cette communauté (Schmidt, 2021)
- Pénurie de la main-d'œuvre et surqualification de celle-ci. (Carpentier, 2021; Cléroux, 2021; Vultur, 2018)
- Inquiets quant à leurs perspectives d'emplois et leurs possibilités d'avancements. (Bencsik, Horváth-Csikós, Juhász, 2016)
- Grandes ambitions professionnelles, motivés par le succès. (Bencsik, Horváth-Csikós, Juhász, 2016)
- Peu importe la génération : problèmes de communication intergénérationnels.

# Objectif de l'étude

## Génération Z

Quels sont les effets de ces particularités  
générationnelles sur la violence vécue au travail des  
jeunes s'identifiant LGBTQ+?

# Relations connues avec la violence au travail

- Déterminants
    - Ambiguïté de rôle : L'individu ne connaît pas l'autorité qu'il a, ce qui est attendu de lui et comment son travail est évalué. (Rizzo, House & Lirtzman, 1970)
    - Conflits de rôles : Les comportements attendus d'un individu sont inconsistants. (Rizzo, House & Lirtzman, 1970)
  - Impacts
    - Satisfaction au travail. (Courcy, Aubé, Daigneault, Larouche, 2018)
- Aucune étude ne lie la génération Z à l'incivilité, la violence ou la discrimination au travail



# Hypothèses



## Hypothèse 1

Les individus s'identifiant LGBTQ+ de la génération Z rapporteront une satisfaction au travail plus basse que celle des individus s'identifiant LGBTQ+ des autres générations.



## Hypothèse 2

Le vécu d'incivilité au travail sera corrélé positivement avec l'ambiguïté et les conflits de rôle, mais sera corrélé négativement avec la satisfaction au travail de la génération Z LGBTQ+.



## Hypothèse 3

L'ambiguïté de rôle et les conflits de rôles seront liés au vécu de discrimination chez les générations Y, X et Baby-boomers LGBTQ+, mais pas chez la génération Z LGBTQ+.

## Méthode

- Recrutement par médias sociaux (FaceBook et LinkedIn)
- Questionnaire en ligne (15 minutes)

### Passation #1

- 18 ans et plus
- Travailler au Québec
- Même organisation depuis au moins 6 mois

### Passation #2

- 18 à 25 ans
- LGBTQ+
- Travailler au Québec





# Population

Niveau éducation	N
Études secondaires	4
Études professionnelles	4
Études collégiales	14
Certificat	1
Baccalauréat	17
Diplôme d'études supérieures spécialisées	2
2 <sup>e</sup> cycle universitaire	3
3 <sup>e</sup> cycle universitaire	2

193 participants total

46 s'identifient LGBTQ+ :

30 adultes (26 ans et plus)

16 jeunes (18 ans à 25 ans)

Genres d'appartenance et orientation sexuelle	N
Femme	31
Homme	12
Non-binaire	4
Homosexuelle	27
Bisexuelle	12
Préfère me définir moi-même	10
Pansexuel.elle	3
Queer	1
Aromantique	1



# Outils de mesure

1. Incivilité au travail : Workplace Incivility Scale (Cortina, Magley, Williams, & Langhout, 2001);
2. Discrimination : Everyday Discrimination Scale (Pascoe & Smart Richman, 2009);
3. Satisfaction au travail : The Minnesota Satisfaction Questionnaire (Roussel, 1993);
4. Conflits et ambiguïté de rôles : Mesure de conflit et d'ambiguïté de rôle (Lachance, Tétrau, Pépin, 1997).

# Résultats - Hypothèse 1

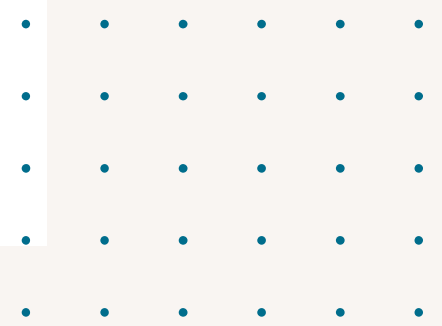
*Les individus s'identifiant LGBTQ+ de la génération Z rapporteront une satisfaction au travail plus basse que celle des individus s'identifiant LGBTQ+ des autres générations.*

Pas de différences significatives sur la satisfaction au travail

$$t(37) = -0.991, p = 0,328$$

	n	Moyenne	Écart-type	CI95
18-25 ans LGBTQ+	15	3,74	0,78	[3,342; 4,127]
26 et + ans LGBTQ+	24	3,96	0,62	[3,711; 4,204]

G\*Power : 38 jeunes et 76 adultes  
Puissance actuelle : 0.24



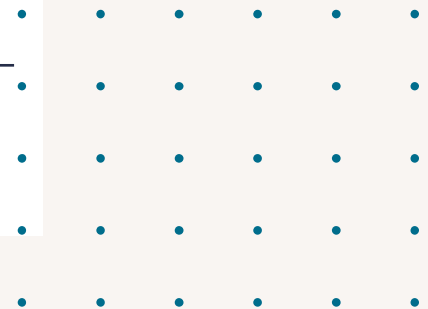
## Résultats - Hypothèse 2

*Le vécu d'incivilité au travail sera corrélé positivement avec l'ambiguïté et les conflits de rôle, mais sera corrélé négativement avec la satisfaction au travail de la génération Z LGBTQ+.*

**Ambiguïté de rôles, oui!  
Satisfaction au travail, non!**

	n	Corrélation pearson	p	CI95
Conflits et ambiguïté de rôle	14	0,550	0,042	[0,277; 0,883]
Satisfaction au travail	15	-0,354	0,196	[-0,806; 0,087]

VD : Vécu incivilité au travail  
18-25 ans LGBTQ+



# Résultats - Hypothèse 2b

L'incivilité est négativement lié à la satisfaction au travail seulement chez les adultes

	<i>t</i>	<i>p</i>	CI95%
Jeunes vs adultes	2,243	0,026	[0,092;1,454]
Incivilité au travail	-1,80	-0,074	[-0,627;0,029]
Interaction	F = 3,918	0,0494	-

	<i>t</i>	<i>p</i>	CI95%
18-25 ans	-1,80	0,0736	[-0,627;0,029]
26 et + ans	-8,79	<0.001	[-0,809;-0,512]

Population = Échantillon complet (LGBTQ+ et non-LGBTQ+)

VD : Satisfaction au travail

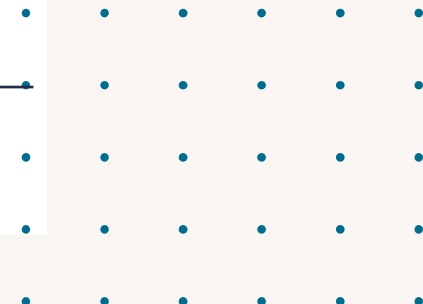
# Résultats - Hypothèse 3

*L'ambiguïté de rôle et les conflits de rôles seront liés au vécu de discrimination chez les générations Y, X et Baby-boomers LGBTQ+, mais pas chez la génération Z LGBTQ+.*

## Pas d'effet de modération de l'appartenance jeunes vs adulte

	<i>t</i>	<i>p</i>	CI95%
Jeunes vs adultes	-1,147	0,259	[-3,553;0,989]
Conflits et ambiguïté de rôles	1,012	0,319	[-0,28;0,835]
Interaction	F = 0,882	0,3544	-

VD : Discrimination



# Discussion

## Satisfaction au travail

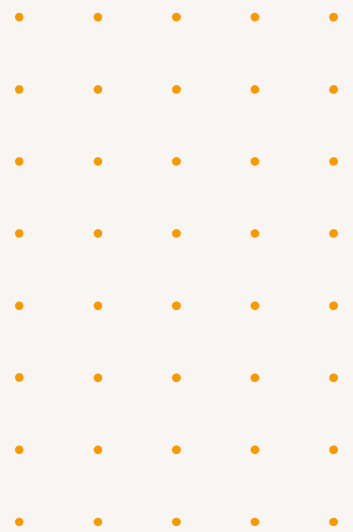
- Ne démontrent pas une satisfaction au travail plus basse que les adultes
- Vision du monde du travail ne vient pas impacter leur satisfaction?
- Font preuve de plus de résilience?

## Incivilité vécue

- Ambiguïté et conflits de rôle ont un effet -> mécanismes connus = interventions connues
- Pas de lien avec la satisfaction au travail
- Ont une plateforme pour dénoncer?
- Attentes peuvent être différentes, les modèles ne sont peut-être pas bons -> Revisiter les modèles

## Discrimination vécue

- Pas de liens avec l'ambiguïté et conflits de rôle -> mécanismes différents?
- Ouverture -> effet d'un changement de société?
- Modes de communication à distance, sont mieux outillés pour palier aux ambiguïtés et conflits de rôles?



# Ce qu'on peut faire

## Jeunes

- Documenter et dénoncer
  - Supérieur immédiat
  - Ressources humaines/syndicat
  - CNESST
- Agir comme témoins

## Intervenants

- Accompagner dans les démarches
- Ne tolérer aucun comportement déplacé (ex. microagressions, harcèlement, violence)
- Travailler les ressources personnelles
- Soutien, écoute et empathie

## Gestionnaires

- **Définir les rôles, responsabilités et attentes!**
- Instaurer une culture d'ouverture et d'acceptation
- Prévoir des espaces inclusifs
- Implanter des politiques de non-tolérance
- Enquêter et intervenir lors de signalement





# Remerciements

La réalisation de ma thèse de doctorat est rendue possible grâce au soutien financier de :



Conseil de recherches en  
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities  
Research Council of Canada

Canada

Tous les participants pour leur temps, leur énergie  
et leur authenticité



# Merci pour votre écoute!

Pour toutes questions/commentaires, n'hésitez  
pas à entrer en contact avec moi!

Frederic.Malette@USherbrooke.ca

CREDITS: This presentation template was created by [Slidesgo](#),  
including icons by [Flaticon](#), and infographics & images by  
[Freepik](#).

# Références

- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *The Academy of Management Review*, 24, 452-471. doi:10.2307/259136
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 6(3), 90-106. doi: 10.7441/joc.2016.03.06
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 64–80. doi:10.1037/1076-8998.6.1.64
- Courcy, F., Aubé, C., Daigneault, G., & Larouche, L. (2018). Comportements antisociaux au travail. Dans J. Douesnard (Éd.), *Enjeux humains et psychosociaux du travail* (pp. 107-135). Québec, Qc: Presses de l'Université du Québec.
- Hoel, H., Lewis, D., & Einarsdottir, A. (2017). Debate: Bullying and harassment of lesbians, gay men and bisexual employees: findings from a representative British national study. *Public Money & Management*, 37(5), 312-314. doi: 10.1080/09540962.2017.1328169
- Lachance, L., Tétrau, B., & Pépin, D. (1997). Validation canadienne-frangaise de la mesure de conflit et d'ambiguite de role de Rizzo et al. *Revue canadienne des sciences du comportement*, 29, 283-287.
- Lombardi, E. L., Wilchins, R. A., Priesing, D., & Malouf, D. (2002). Gender Violence: Transgender Experiences with Violence and Discrimination. *Journal of Homosexuality*, 42(1), 89-101. doi: 10.1300/J082v42n01\_05

# Références

- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress, 26*(4), 309-332. doi: 10.1080/02678373.2012.734709
- Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 135*, 531–554. doi:10.1037/a0016059
- Phoenix, N., & Ghul, R. (2016). Gender transition in the workplace: An occupational therapy perspective. *Work, 55*(1), 197-205. doi: 10.3233/WOR-162386
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly, 15*(2), 150–163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Roussel, P. (1993). *A french version of the minnesota satisfaction questionnaire*. Thèse de doctorat inédite, Université des sciences sociales de Toulouse.
- Schmidt, S. (2021). 1 in 6 Gen Z adults are LGBT. And this number could continue to grow. *Washington Post*. Repéré à <https://www.washingtonpost.com/dc-md-va/2021/02/24/gen-z-lgbt/>
- Vézina, M., & Arcand, R. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*. Montréal: IRSST. Repéré à <http://www.santecom.qc.ca/Bibliothequevirtuelle/INSPQ/9782896315475.pdf>