



Un mec comme les autres ? Comment les hommes trans' rendent le genre visible au travail

Kristen Schilt, TRADUCTION DU TEXTE ANGLAIS PAR **Hélène Windish**

DANS **TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS** 2023/1 n° 49 , PAGES 45 À 63
ÉDITIONS **LA DÉCOUVERTE**

ISSN 1294-6303

ISBN 9782348079184

DOI 10.3917/tgs.049.0045

Date de mise en ligne : 02/05/2023

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2023-1-page-45?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



UN MEC COMME LES AUTRES ? COMMENT LES HOMMES TRANS' RENDENT LE GENRE VISIBLE AU TRAVAIL*

Kristen Schilt

Selon les théories des organisations genrées, les croyances culturelles sur la différence des sexes et les interactions professionnelles créent et reproduisent des disparités sur le lieu de travail, désavantageant les femmes au profit des hommes [Acker, 1990 ; Martin, 2003 ; Williams, 1995]. Cependant, d'après Patricia Martin [2003], les pratiques perpétuant la différence et les inégalités sexuées dans le milieu professionnel sont difficilement observables. Comme ces pratiques correspondent à des normes de genre établies, les hommes et les femmes « font le genre » sur le lieu de travail de manière répétée et irréfléchie [Martin, 2003 ; West et Zimmerman, 1987]. Cette répétition d'idéologies de genre bien rodées naturalise les inégalités dans le monde professionnel, ce qui donne l'impression que les disparités de réussite sont la conséquence de différences « naturelles » entre les hommes et les femmes, plutôt que le produit d'une dynamique de genre et de pratiques genrées [Martin 2003]. Comme la reproduction active de ces disparités est

* Traduction par Héléne Windish du texte anglais raccourci de l'article original : Schilt Kristen [2006], « Just one of the guys? How transmen make gender visible at work », *Gender & Society*, vol. 20, n° 4, p. 465-490. DOI : 10.1177/0891243206288

¹ Il est important de noter que même si les participants sont tous nés avec un corps qui a été initialement assigné au féminin, beaucoup d'entre eux ne se sont jamais identifiés en tant que femme, mais se sont plutôt pensés homme, ou du moins « non femme ». À l'époque où ils travaillaient en tant que femme, cependant, ils avaient une identité sociale féminine, car leurs collègues et leur employeur n'avaient souvent pas connaissance de leur identité de genre personnelle. C'est de cette identité sociale passée qu'il s'agit lorsque l'expression « travailler en tant que femme » est utilisée, puisque nous étudions leurs interactions sociales sur le lieu de travail.

² NDT : l'adjectif *out* est utilisé en anglais pour les personnes qui ne dissimulent pas leur trajectoire de genre.

³ L'expression « passant pour cis » est employée dans la communauté trans' pour désigner la situation où la vie d'avant du participant en tant que femme n'est pas connue au travail. Il est important de noter que le sens n'est pas le même qu'« être dans le placard », car les hommes trans' passant pour cis n'ont pas de vie « secrète » en tant que femme alors qu'ils travaillaient en tant qu'homme. L'expression est utilisée pour décrire deux choix différents dans le monde professionnel.

invisibilisée, les inégalités entre les genres au travail sont difficiles à prouver empiriquement et résistent donc au changement [Acker, 1990 ; Martin, 2003 ; Williams, 1995].

Les expériences professionnelles des hommes trans' offrent un nouvel éclairage sur les disparités entre hommes et femmes au travail. Nombre d'entre eux entrent sur le marché de l'emploi en tant que femme et, après la transition, commencent à travailler en tant qu'homme¹. Leurs compétences, leur éducation et leurs aptitudes sont les mêmes avant et après la transition ; cependant, ce « capital humain » est souvent perçu très différemment dès lors qu'ils deviennent des hommes dans le monde professionnel. Après leur transition, ils peuvent ainsi bénéficier du « dividende patriarcal » [Connell, 1995, p. 79] – les avantages que les hommes en général tirent de la subordination des femmes. Néanmoins, ne pas avoir accès à ce privilège « de naissance » leur permet d'adopter une perspective d'*outsider within* [Collins, 1986] et d'être conscients du respect, de l'autorité et du prestige dont ils ne bénéficiaient pas auparavant. En outre, les expériences des hommes trans' se situant en dehors des normes de la « masculinité hégémonique » [Connell, 1995], elles mettent en lumière la manière dont l'interaction entre genre, origine ethnique, âge et gabarit peut limiter l'accès à ces avantages masculins sur le lieu de travail.

Cet article compare les expériences professionnelles de deux groupes d'hommes trans' : le premier est composé d'individus ayant ouvertement fait leur transition sans quitter leur emploi (hommes trans' *out*²), tandis que le second inclut ceux qui ont postulé ailleurs et ont donc été recrutés « simplement en tant qu'homme » (hommes trans' passant pour cis)³. Nous soutenons que les évolutions positives et négatives vécues au cours de la transition de genre mettent en lumière la manière dont les discriminations envers les femmes et les avantages masculins se créent et s'entretiennent à travers les interactions sur le lieu de travail. Les expériences des hommes trans' révèlent que la masculinité n'est pas une caractéristique fixe s'accompagnant automatiquement de privilèges ; la concurrence entre ses formes hégémoniques et marginalisées ne donne accès aux avantages de genre dans le milieu professionnel qu'à une partie des hommes [Connell, 1995].

UNE PERSPECTIVE D'OUTSIDER WITHIN SUR LA DISCRIMINATION DE GENRE AU TRAVAIL

Les recherches sociologiques sur le monde du travail révèlent qu'il existe une relation complexe entre le genre d'une personne et ses possibilités d'avancement, tant au niveau des responsabilités que de la rémunération. Alors que

dans les professions de cols blancs, à qualifications égales, les hommes et les femmes débutent souvent leur carrière au même niveau, les premiers ont tendance à progresser plus rapidement, ce qui crée une inégalité sexuée en matière de promotion [Padavic et Reskin, 2002 ; Valian, 1999]. Lorsque les femmes sont en mesure d'évoluer, elles se voient souvent interdire l'accès aux plus hautes sphères de l'entreprise par la barrière invisible du « plafond de verre » [Valian, 1999]. Même dans les professions à prédominance féminine, telles que la santé et l'enseignement, les hommes les devançant dans l'accès aux postes à responsabilité et bénéficient d'un « escalator de verre » [Williams, 1995]. Le constat est le même pour ce qui est des emplois de cols bleus : on refuse souvent aux femmes la formation nécessaire pour accéder à une promotion ; on ne leur accorde pas celle-ci quand elles l'auraient méritée ; ou encore, on leur fait subir des formes extrêmes de harcèlement sexuel, racial et sexiste, si bien qu'elles baissent souvent les bras [Byrd, 1999 ; Miller, 1997 ; Yoder et Aniakudo, 1997].

La reproduction culturelle de ces interactions qui créent et entretiennent les disparités de genre au travail est plus visible, et donc plus susceptible d'être contestée, en adoptant la perspective de « l'autre marginalisé-e » [Collins, 1986 ; Martin, 1994, 2003 ; Yoder et Aniakudo, 1997]. Comme le notent Janice Yoder et Patricia Aniakudo, « l'autre marginalisé-e offre un point de vue singulier sur les événements se produisant dans un environnement, car iel les perçoit à la fois de l'intérieur (proximité) et de l'extérieur (détachement) » [1997, p. 325-26]. Cette perspective s'inscrit dans les réflexions théoriques de Patricia Hill Collins [1986, 1990]. En s'intéressant au vécu des femmes noires étatsunienne par le prisme de l'histoire, Collins [1986] affirme qu'elles ont souvent été initiées à la société blanche, car elles ont été contraintes au travail domestique au service de familles blanches, d'abord par l'esclavage et plus tard par un marché du travail limité pour les personnes racisées. Le statut d'initié-e résultant de l'immersion dans la vie quotidienne de ces familles leur a permis de démystifier les relations de pouvoir, car elles ont clairement perçu que pour s'arroger un avantage, la société blanche s'appuie sur le racisme et le sexisme, plutôt que sur une capacité ou une intelligence supérieure. Néanmoins, les femmes noires ne peuvent pas devenir des initiées absolues, car leur différence reste visible. Être un-e initié-e marginalisé-e crée une perspective singulière, celle de ce que Collins appelle l'*outsider within*, permettant de percevoir « les contradictions entre les actions et les idéologies du groupe dominant » [Collins, 1990, p. 12] et d'adopter un nouveau point de vue sur la façon dont l'oppression s'opère.

Cet article postule que la transition de genre permet aux hommes trans' d'avoir une perspective d'*outsider within* sur

⁴ Il est important de noter que tous les hommes trans' occupant un emploi de col bleu en tant que (anciennement) femme n'ont pas eu ce type d'expérience. Un participant estime qu'il lui était possible de s'intégrer, en tant que *butch*, en tant que « mec comme les autres ». Cependant, il n'a pas pour autant eu l'impression d'avoir une perspective d'*outsider within* à cause de ce vécu.

les disparités de genre au travail. Contrairement aux femmes noires étudiées par Collins, le statut d'*outsider* des hommes trans' n'est généralement pas visible, car l'utilisation continue de la testostérone permet souvent le développement d'une identité sociale masculine indiscernable de celle des hommes cis⁴. Cependant, alors que les hommes trans' peuvent devenir des *insiders* dans le monde professionnel, leur expérience antérieure (en tant que femme avant la transition) implique qu'ils conservent un sentiment intériorisé d'être des *outsiders* face aux schémas de genre avantageant les hommes.

MÉTHODOLOGIE

Des entretiens approfondis ont été menés avec 29 hommes trans' dans la région du sud de la Californie de 2003 à 2005. Pour être sélectionnées, les personnes interrogées devaient avoir été assignées femmes à la naissance et vivre et travailler en tant qu'homme, ou homme trans' *out*. Ces critères de sélection excluent les individus ayant un corps d'apparence « féminine » qui s'identifiaient en tant qu'homme mais n'avaient pas fait leur *coming out* trans' au travail. Nous n'avons pas intégré non plus les personnes n'ayant occupé aucun emploi en tant qu'homme depuis leur transition, car elles n'auraient pas pu observer de changements dans leurs interactions sociales propres au milieu professionnel. L'échantillon se compose de 18 hommes trans' *out* (dont la transition est connue des collègues) et 11 hommes trans' passant pour cis (dont la transition n'est pas connue au travail).

Les personnes interrogées ont été contactées et sélectionnées au sein de groupes de militant·e·s trans', de groupes de discussion trans' en ligne et de groupes de parole destinés aux hommes trans'. De plus, nous avons participé pendant deux ans à des événements au sein de la communauté trans' du sud de la Californie, tels que des conférences et des groupes de parole. Ainsi, nous avons pu non seulement nous engager politiquement sur le long terme auprès de la communauté trans', mais aussi inclure des participant·e·s qui n'étaient pas nécessairement affilié·e·s à des groupes de militant·e·s trans'. Tous les entretiens ont été menés au bureau des personnes interrogées, à leur domicile ou dans un café ou un restaurant aux alentours. Les entretiens, d'une durée allant d'une heure et demie à quatre heures, ont été enregistrés, transcrits et codés.

Les participants sont âgés de 20 à 48 ans. Plutôt que de chercher à dater le début de leur transition de genre, nous avons noté combien d'années ils ont travaillé en tant qu'homme (ce qui signifie qu'ils ont été embauchés sous cette identité ou ont ouvertement fait leur transition en conservant le même emploi). La durée moyenne observée est de

Tableau 1 : Caractéristiques de l'échantillon

| Pseudo | Âge | Origine ethnoraciale auto-déclarée | Orientation ou identité sexuelle auto-déclarée | Nombre d'années en tant qu'homme au travail | Catégorie socio-professionnelle | Visibilité / statut au travail* |
|-------------|-----|------------------------------------|--|---|---------------------------------|---------------------------------|
| Aaron | 28 | Noir | Queer | 5 | Profession intermédiaire | Trans out |
| Brian | 42 | Blanc | Bisexuel | 14 | Profession intermédiaire | Passant pour cis |
| Carl | 34 | Blanc | Hétérosexuel | 16 | Profession supérieure | Passant pour cis |
| Christopher | 25 | Asiatique | Pansexuel | 3 | Profession intermédiaire | Trans out |
| Colin | 31 | Blanc | Queer | 1 | Employé qualifié | Trans out |
| Crispin | 42 | Blanc | Hétérosexuel | 2 | Ouvrier | Passant |
| David | 30 | Blanc | Bisexuel | 2 | Profession supérieure | Trans out |
| Douglas | 38 | Blanc | Gay | 5 | Profession intermédiaire | Trans out |
| Elliott | 20 | Blanc | Bisexuel | 1 | Employé de commerce | Trans out |
| Henry | 32 | Blanc | Gay | 5 | Employé qualifié | Trans out |
| Jack | 30 | Latino | Queer | 1 | Profession intermédiaire | Trans out |
| Jake | 45 | Blanc | Queer | 9 | Profession supérieure | Trans out |
| Jason | 48 | Blanc/Italien | Asexuel | 20 | Employé de commerce | Passant pour cis |
| Keith | 42 | Noir | Hétérosexuel | 1 | Ouvrier | Trans out |
| Kelly | 24 | Blanc | Bisexuel | 2 | Profession intermédiaire | Trans out |
| Ken | 26 | Asiatique | Queer | 6 mois | Profession intermédiaire | Trans out |
| Paul | 44 | Blanc | Hétérosexuel | 2 | Profession intermédiaire | Trans out |
| Peter | 24 | Blanc/Arménien | Hétérosexuel | 4 | Employé qualifié | Passant pour cis |
| Preston | 39 | Blanc | Bisexuel | 2 | Ouvrier | Trans out |
| Riley | 37 | Blanc | Sort avec des femmes | 1 | Employé qualifié | Trans out |
| Robert | 23 | Asiatique | Hétérosexuel | 2 | Employé de commerce | Passant pour cis |
| Roger | 45 | Blanc | Bisexuel | 22 | Employé de commerce | Passant pour cis |
| Sam | 33 | Latino | Hétérosexuel | 15 | Ouvrier | Passant pour cis |
| Simon | 42 | Blanc | Bisexuel | 2 | Profession intermédiaire | Trans out |
| Stephen | 35 | Blanc | Hétérosexuel | 1 | Employé de commerce | Passant pour cis |
| Thomas | 42 | Latino | Queer | 13 | Profession supérieure | Trans out |
| Trevor | 35 | Blanc | Gay/Queer | 6 | Profession intermédiaire | Trans out |
| Wayne | 44 | Blanc/Latino | Bisexuel | 22 | Profession supérieure | Passant pour cis |
| Winston | 40 | Blanc | Hétérosexuel | 14 | Profession supérieure | Passant pour cis |

* NdT :

Trans out : la transition de genre de la personne est connue des collègues de travail, de la hiérarchie, des client-e-s.
Passant pour cis : être considéré comme un homme cisgenre sur le lieu de travail.

sept ans (cf. Tableau 1). En ce qui concerne l'origine ethnique auto-déclarée, l'échantillon est majoritairement blanc (17), mais inclut aussi 3 Asiatiques, 1 Afro-Américain, 3 Latinos, 3 métis, 1 Arménien-Américain et 1 Italo-Américain. Les réponses sur l'orientation et l'identité sexuelle se répartissent en quatre catégories principales : hétérosexuel (9), bisexuel (8), *queer* (6) et gay (3). Les 3 participants restants ont utilisé les termes non actif/asexuel, « sortant avec des femmes » et pansexuel. Enfin, en matière de localisation, ces personnes vivent dans des zones urbaines et suburbaines.

Le vécu des participants représente une partie de la communauté des hommes trans' du sud de la Californie de 2003 à 2005. Cet État a adopté une loi protégeant l'identité de genre pour les salarié-e-s en 2003, ce qui signifie que les hommes ayant participé à cette étude évoluent dans un environnement où être trans' ne peut justifier un licenciement (bien que la plupart d'entre eux disent ne pas souhaiter faire jurisprudence dans le cadre de cette nouvelle loi). Grâce à cette loi, l'expérience au travail des californiens trans' est probablement très différente de celle des personnes concernées dans les États sans protection de l'identité de genre. Enfin, un grand nombre d'individus trans' font leur transition puis coupent les ponts avec la communauté trans'. Ils sont par conséquent exclus des recherches sur les hommes trans', mais leur expérience au travail diffère peut-être grandement de celle des hommes trans' étudiés dans cet article, qui maintiennent des liens, même ténus, avec la communauté.

LES HOMMES TRANS' : DES *OUTSIDERS WITHIN* AU TRAVAIL

En passant par une transition de genre physique, les hommes trans' ne sont plus socialement genrés comme femmes mais comme hommes [Dozier, 2005]. De nombreux participants notent qu'une fois qu'ils deviennent « un mec comme les autres », ils se rendent clairement compte que les hommes ont une meilleure réussite professionnelle que les femmes en raison de stéréotypes de genre privilégiant la masculinité, et non en raison de compétences ou de capacités plus importantes. La conscience que les croyances culturelles liées au genre créent des disparités au travail s'accompagne chez ces hommes trans' du sentiment qu'ils sont les seuls à percevoir ce phénomène en raison de la perspective singulière qu'ils acquièrent en changeant d'assignation de genre. Ainsi, Preston, 39 ans, un ouvrier blanc, fait part de son point de vue sur les différences de genre dans le monde professionnel après sa transition sociale entamée il y a deux ans :

Je t'assure qu'on passe tellement de trucs aux hommes ! Les connards qui foutent rien s'en sortent tellement souvent, alors que les femmes qui

bossent dur, on fait comme si on ne les voyait pas. J'en suis vraiment conscient. Et c'est une des raisons pour lesquelles je pense que je suis devenu beaucoup plus féministe depuis ma transition. Mon expérience m'a tellement fait prendre conscience de la différence.

La perspective d'*outsider within* de nombreux hommes trans' mènerait donc à porter un regard critique sur les avantages dont les hommes bénéficient au travail. L'idée qu'un « mec lambda » – c'est-à-dire ici un homme cisgenre – ne serait pas en mesure de percevoir qu'une promotion méritée n'est pas accordée à une femme au bénéfice d'un collègue masculin montre clairement que certains hommes trans' prennent conscience de la manière dont les stéréotypes de genre sont susceptibles d'avantager les hommes dans le monde du travail.

Cependant, tout comme il ne suffit pas d'être une femme noire pour adopter une perspective féministe noire [Collins, 1986], avoir un regard critique sur la discrimination de genre au travail n'est pas inhérent à l'expérience des hommes trans'. Les participants qui n'avaient jamais occupé d'emploi avant la transition, ceux qui ont une apparence très androgyne, ou ceux qui travaillaient comme employés dans la vente ou la restauration (emplois de courte durée avec un renouvellement fréquent du personnel), ont plus de mal à identifier les différences de genre au travail. Les hommes trans' dont la transition date de la fin de l'adolescence estiment souvent ne pas avoir eu suffisamment d'expérience du monde du travail en tant que femme pour se prononcer sur les éventuelles différences dans la manière dont les hommes et les femmes sont traité-e-s. Par exemple, Sam, 33 ans et Robert, 23 ans, considèrent qu'ils ne sont pas capables de juger de ces différences parce qu'ils ont commencé à vivre en tant qu'homme à l'âge de 15 ans et n'ont donc jamais été employés en tant que femme. De plus, les personnes déclarant être non-binaires dans leur apparence de genre, comme Wayne, 44 ans et Peter, 24 ans, ont du mal à se prononcer, car même lorsqu'ils ont été embauchés en tant que femme, ils ne sont pas sûrs de la perception que leurs clients et leurs collègues avaient d'eux. Ils ne se sentent pas capables de parler de l'expérience du travail en tant que femme parce qu'ils étaient perçus soit comme androgynes, soit comme des hommes.

Le type de poste occupé avant la transition joue également un rôle dans le fait que les hommes trans' adoptent ou non cette perspective d'*outsider within* au travail. Les hommes trans' occupant un emploi de cols bleus – des métiers à prédominance masculine – estiment que leur expérience a considérablement changé après leur transition. Il en va de même pour ceux ayant été embauchés en tant que femme au début de leur adolescence, ce qui montre que l'âge de la transition n'est pas toujours déterminant quand il s'agit de percevoir

les discriminations de genre au travail. Les hommes trans⁵ dans une « profession à prédominance féminine » ont également vu un changement dans la manière dont ils étaient traités, une fois qu'ils ont commencé à travailler en tant qu'homme. Cependant, ceux dont la transition a eu lieu à la fin de l'adolescence et qui avaient un petit boulot, comme la restauration rapide, ressentent en général peu de différence après la transition, car ils estiment que la plupart des employé.e.s font le même travail, quel que soit leur genre. Puisqu'il existe souvent une division genrée du travail dans les métiers de la restauration rapide [Leidner, 1993], il se peut que ces participants aient évolué dans un environnement atypique, ou qu'on les ait affectés à des « métiers d'homme » en raison de leur apparence masculine. Les hommes trans⁵ occupant une profession supérieure notent également moins de changement dans leur expérience après la transition, car beaucoup d'entre eux estiment que leur lieu de travail les protège contre les discriminations de genre grâce aux codes de déontologie professionnelle. Cette appréciation va pourtant à l'encontre des études sur le genre au travail dans des domaines qualifiés tels que le monde universitaire [Valian, 1999], les cabinets d'avocats [Pierce, 1995] ou les multinationales dans le cas des cadres [Martin, 2003].

TRANSITION ET AVANTAGES DE GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

De nombreuses études montrent que la performance au travail est évaluée différemment selon le genre. Les hommes, en particulier blancs, sont considérés plus compétents que les femmes [Valian, 1999]. Lorsque les hommes réussissent, on estime que leur succès est dû à leurs capacités, tandis qu'on attribue souvent le succès des femmes à la chance [Valian, 1999]. On valorise davantage le fait de partager ses idées et son avis ou d'assumer un rôle de direction au sein d'un groupe chez les hommes que chez les femmes [Butler et Geis, 1990 ; Valian, 1999]. Sur la base de ces éléments, on pourrait s'attendre à ce que les hommes trans⁵ passant pour cis voient une différence positive dans leur expérience au travail après la transition, puisqu'ils prennent un nouveau poste en tant que « mec comme les autres ». En revanche, ceux qui sont *out* pourraient se voir refuser l'accès à ces privilèges, puisqu'ils restent dans un emploi où ils ont été embauchés en tant que femme. Contre toute attente, les deux tiers des participants, à la fois *out* et passant pour cis, affirment avoir obtenu des avantages après la transition⁵. Ces derniers se répartissent en quatre grandes catégories : la compétence et l'autorité ; le respect et la reconnaissance du travail assidu ; le « privilège corporel » ; les opportunités économiques et le statut.

⁵ Les transitions ouvertes ne sont cependant pas sans difficultés. Le contrat de Crispin, ouvrier du bâtiment, n'a étrangement pas été renouvelé après la nouvelle de sa transition. Cependant, il reconnaît qu'il avait déjà de nombreux problèmes avec ses employeurs et avait déposé une plainte pour discrimination peu de temps avant.

Autorité et compétence

L'écart entre l'autorité des hommes et des femmes dans le monde du travail [Elliott et Smith, 2004 ; Padavic et Reskin, 2002] se trouve illustré par plusieurs enquêtés qui déclarent qu'on respecte davantage leur avis et leurs idées en tant qu'homme. Vendeur dans un magasin, Roger, 45 ans, a ouvertement fait sa transition dans les années 1980. Il explique que les client·e·s pensent souvent qu'il en sait plus que sa patronne, simplement à cause de son genre :

Les personnes entrent et viennent me voir tout de suite. Elles passent à côté d'elle et viennent me voir parce qu'évidemment, en tant qu'homme, j'en sais plus [sarcasme]. Et donc nous nous amusons avec elles et eux. On me pose une question, je vais lui poser la même question, elle me répond, et je reviens vers la ou le client·e et lui donne la réponse.

Cet exemple révèle l'enracinement profond des stéréotypes sur la masculinité et l'autorité. Roger ajoute qu'aucun·e des client·e·s n'a jamais remarqué que son comportement est sarcastique. Dans l'exemple suivant, on constate que les opinions des hommes blancs semblent avoir plus de poids dans la perception des gens. Trevor, 35 ans, explique que, depuis sa transition qu'il a entamée six ans auparavant, son avis est désormais pris plus au sérieux dans des situations de groupe – souvent au détriment de ses collègues femmes :

Dans le cadre d'une table ronde ou d'une conférence, quand une femme fait une remarque ou donne son avis, personne ne fait attention à elle. Si je lève la main et que je dis la même chose pour la soutenir, on me dit : « Très intéressant ! » J'ai observé le même phénomène quand j'étais étudiant aussi. Ce n'est donc pas comme si c'était nouveau pour moi. Mais c'était déconcertant quand ça m'est arrivé.

Ces deux cas illustrent parfaitement l'expérience d'*outsider within* : Roger et Trevor sont conscients d'avoir plus d'autorité simplement parce qu'ils sont des hommes, et ce au détriment de leurs collègues femmes.

Les hommes trans' font également part d'un changement positif dans l'évaluation de leurs aptitudes et compétences après la transition. Thomas, un avocat de 42 ans qui se définit comme *queer*, raconte qu'un confrère d'un autre cabinet a félicité son patron d'avoir renvoyé Susan, parce qu'elle était incompétente – ajoutant que le « nouveau » [c'est-à-dire Thomas] était « absolument charmant ». Le confrère ne s'est pas rendu compte que Susan et « le nouveau » étaient une seule et même personne dotée de capacités et de diplômes identiques, ainsi que de la même expérience. Il s'agit là d'un exemple flagrant de perception différente des genres dans des carrières stéréotypées, nécessitant des compétences perçues comme « masculines » telles que la rationalité, même lorsque les personnes exercent le même métier [Pierce, 1995 ; Valian, 1999]. Trans' passant pour cis dans un travail de service client à prédominance masculine, Stephen raconte :

On ne sait pas trop pourquoi [les hommes avec qui je travaille] supposent que j'ai une bite, [ce qui implique] que je vais bien bosser, alors qu'ils se posent la question quand on est une femme. Ils regardent [les femmes] en se disant tu ne sais pas faire ça parce tu ne penses pas comme nous [les hommes], donc il y a cette espèce de panique, mais si tu es un mec, c'est bon, tu sais faire.

La situation suivante montre que la perception du comportement peut changer après la transition. Ainsi, Trevor rapporte :

Je pense que mes idées sont prises plus au sérieux [en tant qu'homme]. J'avais de bonnes compétences managériales à la sortie de la fac et euh... Je pense qu'elles sont bien vues maintenant. Comme je suis un homme, c'est mieux vu. J'étais « directive » avant. Maintenant, je « prends les choses en main ».

Son expérience montre à quel point les femmes qui assument un poste de direction sont perçues négativement, en particulier si elles ont une approche trop « affirmée », tandis qu'on valorise les hommes qui sont des managers agressifs [Butler et Geis, 1990 ; Valian, 1999].

Ce changement d'autorité n'est perceptible que parce que les hommes trans' ont souvent vécu l'inverse : être considérés, sur la seule base du genre, comme une personne moins compétente qui a moins d'autorité aux yeux de sa hiérarchie et de ses collègues. Ce phénomène est particulièrement marqué pour ceux qui ont occupé un emploi de col bleu en tant que femme. Ces hommes trans' rapportent que le stéréotype de l'incompétence féminine se traduit souvent par des difficultés à trouver et à conserver un emploi. Paul, 44 ans, qui travaillait dans le transport routier, raconte :

Ils disaient : « Écoutez, on n'a jamais eu de conductrice. On ne sait pas si ça va marcher. » Ils le disaient ouvertement. Et puis [je devais] répondre : « Et si on essayait ? Je vous propose de bosser trois jours gratuitement et vous voyez. Si ça ne marche pas, tant pis et si ça marche, vous changerez peut-être d'avis. »

Pour prouver ses compétences, Paul a donc dû travailler gratuitement, en espérant qu'il finirait par être embauché comme routier. Ainsi, les participants décrivent des situations antérieures où on ne les écoutait pas, on ne leur accordait pas de promotion, on les mettait en danger à dessein et on estimait qu'ils étaient incompetents lorsqu'ils travaillaient en tant que femme. Cependant, en tant qu'homme, ces mêmes personnes se voient prêter plus d'autorité, et leurs idées, capacités et qualités sont perçues plus positivement sur le marché du travail.

Respect et reconnaissance

En lien avec l'autorité et la compétence, on trouve la question de la valorisation de l'engagement dans son environnement professionnel. Selon les enquêtés ayant participé à cette étude, une plus grande reconnaissance du travail assidu est

l'un des changements positifs en tant qu'homme. Preston a fait la transition ouvertement en restant sur le même emploi manuel : chef d'équipe, il manquait souvent de personnel et n'avait pas accès aux ressources nécessaires, même si son employeur attendait toujours de lui qu'il effectue le travail correctement. Cependant, après sa transition, il a soudain bénéficié de tout le soutien et le matériel dont il avait besoin :

On ne m'a pas demandé de faire les choses différemment [après la transition]. Mais on m'a facilité le travail. [Avant la transition] il [y avait] des moments où on me disait : « Écoute, je n'ai personne à t'envoyer. » Il nous manquait une ou deux personnes par équipe ou bien les camionnes n'étaient pas disponibles. Ou alors ils m'envoyaient des gens qui n'étaient pas formés. Et c'est arrivé à un point où je me demandais pourquoi il fallait que je me batte pour tout. Si vous ne voulez pas recevoir votre fret, vous ne l'aurez pas. Et, je t'assure que du jour au lendemain quand j'ai fait ma transition, si j'avais besoin de quelque chose, je disais : voilà ce que je veux et [il claque des doigts]. Je n'ai plus eu à me battre pour quoi que ce soit.

Il ajoute au sujet de son expérience : « Mes trois dernières évaluations [de performance] ont été les meilleures de ma carrière. Nouvelle équipe de direction. Je n'ai rien changé. Je suis même passé à temps partiel. » Cette dernière remarque montre que, même s'il a ouvertement fait la transition depuis plus de deux ans en restant dans le même emploi, il est plus valorisé alors qu'il travaille moins ; il n'a par ailleurs plus besoin de se battre pour obtenir les moyens de faire efficacement son travail.

Comme pour l'autorité et la compétence, le sentiment de voir son travail reconnu est particulièrement présent chez les hommes trans' ayant été recrutés en tant que femme dans une profession manuelle où les femmes sont minoritaires. Ce résultat n'est pas surprenant, car les femmes sont alors plus susceptibles d'être jugées de manière négative, leur statut de minorité numérique pouvant, pour certaines, indiquer qu'elles ne sont pas faites pour ce type d'emploi [Valian, 1999]. Parlant de la discrimination de genre à laquelle il a été confronté en tant qu'ouvrier du bâtiment pendant plus de vingt ans, Crispin, qui a transitionné à 40 ans, raconte :

Je travaillais très dur. Je ne pouvais jamais me poser, prendre une pause ou déjeuner parce que je sentais qu'il fallait que je travaille plus que les autres pour montrer ce que je valais. Et en dépit de tout ça et du fait que j'aie globalement été plus productif que trois hommes réunis – et c'est avéré statistiquement – tout ce qu'on me disait c'est : « Tu es célibataire. Tu n'as pas de famille. » C'est ça qu'on me disait : « J'ai des gars ici qui ont une famille. » Et même si la qualité de ma production [était élevée] et que le client était extrêmement satisfait de mon travail, je n'ai pas obtenu de promotion. On me disait que c'était parce que j'étais célibataire et que je n'avais pas de famille et qu'on se sentait mal parce qu'on ne voulait pas qu'untel perde son emploi parce qu'il avait une famille de trois enfants. Et comme j'étais intelligent et que j'avais beaucoup de qualités, on me disait : « Tu pourrais trouver un job ailleurs sans problème. » Ce qui n'a pas toujours été le cas. Les mentalités étaient encore sexistes et

certaines employeurs disaient qu'il n'y aurait certainement pas de femme sur leur chantier. Et il me fallait des mois avant de retrouver un emploi.

Bien que Crispin rapporte avoir réussi à convaincre de nombreux employeurs qui ne voulaient pas de femme sur leur chantier, le fait d'en être une l'excluait des interactions sociales et de la sociabilité sur son lieu de travail, à l'image des week-ends de camping conçus pour renforcer les liens entre hommes.

Ces exemples illustrent les difficultés auxquelles les femmes occupant un emploi manuel sont souvent confrontées : voir une promotion méritée être accordée à un collègue moins productif, voir son labeur non reconnu et ne pas être complètement acceptée. Lorsque l'on a cette expérience d'être une femme minoritaire dans une profession ou un domaine à prédominance masculine, la gratitude face à la valorisation et la reconnaissance de sa performance au travail en tant qu'homme peut s'avérer plus grande.

Une autre forme de valorisation que certains hommes trans' évoquent après la transition est une forme de respect corporel, car ils sont libérés des avances sexuelles non désirées ou des questions sur leur sexualité. Brian, 42 ans, raconte son expérience en tant que serveuse (jusqu'à ses 28 ans), où il devait accepter « que les clients me touchent les seins, m'appellent 'mon petit' et 'ma jolie' ». Il remarque qu'en tant qu'homme, il n'a plus à se soucier de ce type de comportement. Jason, 48 ans, explique avoir été constamment harcelé sexuellement par ses patrons avant. Il ajoute : « Quand j'ai fait ma transition, ça a été un soulagement ! [Il rit] Je te jure ! Je ne dis pas que j'étais belle ou sexy, mais j'attirais toujours l'attention. » Enfin, Stephen et Henry déclarent avoir été « clairement gouines », c'est-à-dire ici des femmes au style masculin, et ajoutent que dans les emplois de col bleu, ils devaient subir des commentaires qui les sexualisaient, ainsi que des questions personnelles indiscretes sur leur sexualité, expériences auxquelles ils ne sont plus confrontés depuis leur transition. Cette dernière peut apporter autonomie physique et respect aux hommes trans' passant pour cis, car en général les hommes font face à moins d'attouchements et de commentaires de nature sexuelle que les femmes au travail. En revanche, ceux qui sont *out* n'ont pas accès à ce privilège de la même manière, car leurs collègues posent souvent des questions indiscretes sur leurs organes génitaux et leurs pratiques sexuelles.

Avantages économiques

Comme les deux dernières sous-parties l'ont montré, les hommes trans' peuvent gagner en autorité, en respect et en valorisation sur leur lieu de travail après la transition. Plusieurs enquêtés passant pour cis rapportent aussi avoir eu l'impression que la transition s'était accompagnée de

nouvelles opportunités économiques qui ne leur auraient pas été accessibles en tant que femme, en particulier en tant que femme à l'allure masculine.

Henry estime qu'il n'aurait pas atteint le même niveau dans sa profession libérale s'il avait été une femme en raison d'une apparence peu « féminine » :

Si j'avais été une femme au style « féminin », probablement. Mais non, j'étais clairement gouine, et c'est bizarre à dire, mais je pense que c'est vrai que je n'aurais pas eu accès aux mêmes opportunités. C'est intéressant parce que j'ai vraiment conscience que je n'aurais pas eu ce poste si je n'avais pas fait la transition. Et [l'expression de genre] a toujours été un problème pour moi. Je voulais aller à la fac de droit mais je n'y arrivais pas. Je ne pouvais pas porter une jupe et les vêtements que les femmes doivent porter pour exercer la profession d'avocate. Je ne pouvais pas me travestir. Et c'était donc très clair qu'il y aurait une limite à ma carrière parce que je n'étais pas disposé à me plier aux codes vestimentaires. Maintenant, je peux m'y plier et ce n'est pas un problème. Ce n'est pas un travestissement ; ce n'est pas un problème. Je n'aime pas mettre une cravate, mais cela reste faisable. Un monde qui m'était fermé juste à cause des vêtements s'est donc ouvert à moi. Mais très peu de choses ont changé à certains égards. Mon apparence est très différente, mais j'ai toujours les mêmes compétences et la même approche intellectuelle. C'est assez perturbant de voir les choses ainsi.

Wayne raconte également une expérience négative dans les années précédant sa transition en raison de son apparence extrêmement androgyne ou *genderfluid* [Devor 1987]. Ainsi, quand il travaillait dans un restaurant quand il était jeune adolescent :

La femme qui m'a embauchée m'a dit : « Tu ne travailleras ici que si tu n'es jamais en salle parce que tu mets les gens mal à l'aise. » En fait, on devait porter une espèce d'uniforme et quand je le mettais, elle disait : « Tu ressembles à un mec habillé comme ça. » Mais elle savait que je n'en étais pas un parce que mon prénom figurait sur ma candidature. Elle disait : « Tu mets les clients mal à l'aise. » Quand il y avait beaucoup de monde, il est arrivé que je doive aller en salle, et je me souviens qu'une fois, elle l'a découvert et elle m'a dit : « Je me fiche de savoir à quel point il y a du monde, tu ne dois pas aller en salle. » Elle disait que les gens perdraient l'appétit à cause de moi.

Une fois qu'il a commencé à prendre des hormones et a acquis une identité sociale masculine, il a constaté que son expérience au travail comme dans les études devenait beaucoup plus positive. Titulaire d'un doctorat, il exerce avec succès une profession libérale, opportunité économique qui selon lui ne se serait pas présentée s'il était resté extrêmement androgyne.

Dans l'échantillon étudié, ceux qui ont ouvertement fait la transition font face à une situation différente en matière d'avantages économiques. Bien qu'il existe une « légende urbaine » selon laquelle les hommes trans' bénéficient immédiatement d'une sorte de « privilège masculin » après la transition [Dozier, 2005], rien de tel ne ressort des entretiens. Cependant, Trevor et Jake font écho à cette croyance populaire : ils racontent tous deux que lorsque des collègues

féminines ont découvert leur projet de transition, elles leur ont fait remarquer qu'ils auraient probablement une promotion puisqu'ils devenaient des hommes blancs. Bien qu'ils n'en aient pas tenu compte, ils ont tous deux été promus relativement peu de temps après leur transition. Plutôt que de voir cela comme une preuve de privilège masculin, tous deux estiment que leur promotion était liée à leur performance au travail, ce que nous ne remettons aucunement en question. Pourtant, ce phénomène montre bien que si ces deux hommes n'ont pas bénéficié indûment de la transition, ils n'ont pas non plus été désavantagés. Ainsi, parmi les personnes enquêtées, il est courant que les hommes trans' passant pour cis et *out* aient vu leurs capacités et leurs compétences plus valorisées après la transition, ce qui confirme que le capital humain est apprécié différemment selon le genre de la personne.

S'agit-il de privilège ou d'autre chose ?

Bien que l'augmentation rapportée des compétences et de l'autorité rendent visibles les « schémas de genre » [Valian, 1999] sous-jacents dans l'évaluation du personnel, il est possible que le lien avec la transition de genre soit trompeur. Certains hommes trans' changent de domaine ensuite, si bien que la modification observée pourrait venir de leur nouvelle profession plutôt que de leur genre. En outre, de nombreux hommes trans' reprennent des études de deuxième ou troisième cycle après la transition ; or l'obtention de diplômes universitaires confère plus d'autorité dans le monde du travail. Parmi les hommes trans' interrogés, nombreux sont ceux qui sont plus diplômés que lorsqu'ils travaillaient en tant que femme (dix n'avaient que le baccalauréat contre seulement quatre ensuite). Dans certains cas, leur transition a eu lieu pendant leurs premières années dans le supérieur et ils ont donc obtenu leur licence en tant qu'homme. Pour d'autres, la transition semble s'être accompagnée d'un désir de reprise d'études (cinq en masters, trois en doctorat).

Un changement de niveau d'études permet d'obtenir un meilleur poste avec plus de responsabilités, car les hommes tirent plus parti de l'accroissement du capital humain sous la forme du diplôme obtenu [Valian, 1999]. Mais encore une fois, il s'agit d'un effet cumulatif, car les études supérieures se traduisent par de plus grands bénéfices pour les hommes que pour les femmes. De plus, l'avantage de genre en soi apparaît également dans ce phénomène d'autorité accrue, car les hommes trans' déclarent que leurs compétences sont perçues de manière plus positive en dehors de leur lieu de travail, donc quand leur niveau d'éducation n'est pas connu. Par exemple, Henry remarque qu'il a « beaucoup plus souvent raison » au travail, mais note également que dans ses

interactions quotidiennes en dehors de ce contexte, en tant qu'homme, les gens pensent qu'il sait de quoi il parle et il n'a pas à justifier son avis preuves à l'appui. Après de nombreuses années passées dans le bâtiment en tant que femme, Crispin a un ressenti semblable :

J'avais l'habitude de me mêler de tout un tas de choses [en tant que femme]. Au magasin de bricolage, si je me rendais compte qu'[un homme] avait l'air perdu, j'allais le voir et je lui disais : « Monsieur, je travaille dans le bâtiment, je peux vous aider si vous voulez. » Et il me répondait systématiquement : « Ouais, ouais, ouais » [c'est-à-dire qu'il était méprisant]. Mais maintenant [en tant qu'homme] à la fois des hommes et des femmes me posent des questions et me disent : « Merci beaucoup », comme si j'avais un cerveau maintenant ! Et ça me plaît parce qu'avant les gens ne me prenaient pas au sérieux. C'est vraiment agréable.

Cette anecdote au magasin de bricolage montre qu'en tant qu'homme, ses connaissances sur le bâtiment – genrées comme masculines – sont valorisées, alors qu'il était pris de haut dans la même situation avant. De la même manière, plusieurs enquêtés rapportent une différence dans leurs interactions avec des garagistes, car ils ne sont plus pris pour une cible facile à qui vendre des services inutiles (et au contraire il est désormais attendu qu'ils s'y connaissent bien en voitures). Alors que certains hommes trans' expliquent que leurs « savoirs féminins », tels que connaître la taille des vêtements pour bébé dans un magasin, ne sont pas pris en compte lorsqu'ils acquièrent une identité sociale d'homme, cette nouvelle reconnaissance des « savoirs masculins » semble souvent s'accompagner de plus d'autorité sociale que leurs savoirs féminins. Ces exemples montrent que certains hommes trans' gagnent en autorité à la fois sur leur lieu de travail et en dehors de celui-ci. Nos résultats vont dans le sens de l'argument selon lequel les hommes obtiendraient un avantage de genre, sous la forme d'autorité, de valorisation et de respect.

DES OBSTACLES AUX AVANTAGES DE GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Après s'être intéressé-e aux récits de ceux qui estiment avoir bénéficié de plus d'autorité, de valorisation et de reconnaissance en devenant des hommes au travail, il s'agit à présent de se pencher sur certains des obstacles à l'accès aux avantages de genre dans le monde professionnel. Environ un tiers de l'échantillon considère n'avoir reçu aucun avantage de ce type après la transition. Les enquêtés qui venaient de commencer la transition ou l'avaient effectuée sans traitement hormonal ont tous déclaré avoir constaté peu de changement dans leur traitement sur leur lieu de travail. Ces participants estiment qu'ils étaient encore considérés comme des femmes par la plupart de leurs collègues, comme

en témoignent les glissements fréquents vers le pronom féminin, et qu'ils n'étaient donc pas traités comme les autres hommes. D'autres dans ce groupe disent qu'ils manquaient d'autorité parce qu'ils étaient jeunes ou semblaient extrêmement jeunes après la transition.

Cette apparence juvénile résulte souvent des premières étapes de la transition. Les hommes trans' commencent généralement à passer pour cis avant de prendre de la testostérone. Cependant, sans pilosité faciale ni barbe visible, ils sont souvent pris pour de jeunes garçons, erreur d'autant plus fréquente au début de l'hormonothérapie avec l'apparition du duvet marquant le début de la croissance de la pilosité. À propos de l'impact de cette apparence juvénile – qui peut durer plusieurs années selon les effets de l'hormonothérapie – sur son expérience au travail immédiatement après la transition, Thomas rapporte : « C'est comme si j'avais rajeuni de 30 ans à 13 ans. Les gens pensaient que j'étais un avocat débutant, alors on me traitait comme si je n'y connaissais rien. » D'autres hommes trans' racontent qu'on leur a demandé s'ils étaient stagiaires, ou s'ils rendaient visite à un parent sur son lieu de travail, autant de réflexions qui soulignent un manque d'autorité. Ce dernier, associé à l'apparence juvénile, est néanmoins temporaire, car la plupart des hommes trans' sous traitement hormonal finissent par « faire leur âge », ce qui semble indiquer qu'ils sont sans doute nombreux à accéder à certains avantages de genre à un moment dans leur carrière.

Le gabarit est une autre caractéristique que certains considèrent comme un facteur limitant leur accès à une autorité et à un prestige accrus au travail. Alors que la testostérone crée une apparence indiscernable de celles des hommes cis pour nombre d'entre eux, elle n'augmente pas pour autant la taille. Faire plus d'1 m 80 fait partie de la construction culturelle d'une masculinité accomplie et hégémonique. Cependant, plusieurs participants mesurent entre 1 m 55 et 1 m 67, ce qui, selon eux, les désavantage par rapport aux autres hommes sur leur lieu de travail. Éducateur spécialisé, Kelly, 24 ans, estime que sa taille a une incidence sur les missions qu'on lui confie :

Certains garçons, surtout s'ils sont vraiment agressifs, s'en sortent beaucoup mieux avec des hommes plus grands qu'eux. Donc je travaille avec les petits enfants parce que je suis petit. Mes résultats sont moins bons quand je travaille avec [des enfants plus âgés]; souvent ils sont plus grands que moi.

Il estime qu'il est plus difficile de se faire respecter par des garçons plus âgés en raison de son gabarit. Cet exemple montre à quel point il est important de prendre en compte le corps dans les discussions sur la masculinité et l'avantage de genre, car la petite taille peut limiter l'accès au « dividende patriarcal » [Connell, 1995].

Au-delà du gabarit, l'origine ethnoraciale peut affecter négativement les expériences au travail après la transition. D'après nos données, le vécu des hommes trans' racisés est nettement différent de celui de leurs homologues blancs, car ils deviennent non seulement des hommes mais des hommes noirs, latinos ou asiatiques, catégories porteuses de stéréotypes spécifiques. Keith, un ouvrier noir de 42 ans, explique comment ses interactions sociales se sont transformées suite à son changement d'assignation de genre : « Avant, j'étais une femme noire désagréable, maintenant je suis un homme noir effrayant. » Il estime qu'il doit faire attention à la manière dont il exprime sa colère et sa frustration au travail (et en dehors de ce contexte), car en tant qu'homme noir, les Blancs perçoivent désormais une menace dans ce type de réaction. En raison des stéréotypes confondant les Afro-Américains et les criminels, il note également que dans ses cours à l'école de police, on lui demandait systématiquement de jouer le suspect lors d'exercices d'entraînement. Aaron, l'une des seules personnes racisées sur son lieu de travail, dans une profession intermédiaire, considère également qu'être un homme noir affecte négativement ses interactions au travail. Il raconte des anecdotes où divers managers lui ont dit qu'ils le trouvaient menaçant. Lorsqu'il a exprimé de la frustration lors d'une réunion interne au sujet d'une nouvelle politique, on l'a critiqué parce qu'il avait roulé les yeux de manière « agressive ». Le choix des mots « menaçant » et « agressif », termes souvent utilisés pour décrire les hommes noirs [Ferguson, 2000], semble indiquer que l'identité raciale et les stéréotypes sur les hommes noirs jouent un rôle dans son traitement au travail. Comme le montre l'étude de l'intersection entre l'origine ethnique et/ou l'apparence et le genre, la masculinité n'est pas une construction fixe s'accompagnant automatiquement d'un privilège [Connell, 1995], mais les hommes blancs de grande taille tirent souvent un bénéfice plus important du dividende patriarcal que les hommes de petite taille, jeunes ou racisés.

CONCLUSION

Cet article postule que la perspective d'*outsider within* [Collins, 1986] des hommes trans' permet de mieux appréhender la complexité des processus interactionnels invisibles qui contribuent à maintenir les inégalités de genre dans le monde professionnel. Les hommes trans' se trouvent dans la position singulière d'avoir été socialement genrés en tant que femme puis homme [Dozier, 2005]. Leur expérience au travail rend ainsi visible ce qui sous-tend les discriminations de genre et met en lumière les foyers des avantages des hommes en contexte professionnel. Lorsqu'ils changent d'assignation de genre, leurs interactions s'en voient considérablement

modifiées – même lorsqu'ils continuent de travailler avec des personnes qui les connaissaient auparavant en tant que femme. Après leur transition, qu'ils passent pour cis ou soient *out*, une partie d'entre eux constate que leurs collègues, employeur-es et client-e-s leur attribuent plus d'autorité, de respect et de prestige. Leur expérience éclaire de manière frappante le processus par lequel l'inégalité entre les genres est activement créée dans les interactions informelles sur le lieu de travail.

Cependant, tous les participants n'ont pas gagné en autorité et en prestige en tant qu'homme. Ceux qui sont blancs et de grande taille bénéficient de beaucoup plus d'avantages après la transition que ceux qui ont un petit gabarit et/ou sont racisés, un constat qui montre que si la masculinité hégémonique se définit par rapport à la féminité, elle se mesure également à l'aune des formes subalternes de masculinité [Connell, 1995 ; Messner, 1997]. Par conséquent, il apparaît nécessaire d'utiliser une approche intersectionnelle prenant en considération le croisement des rapports de pouvoir [Collins, 1990 ; Crenshaw, 1989], car le privilège n'est pas accessible de la même manière à tous les hommes. Des recherches plus approfondies sur les hommes trans' racisés permettraient de mieux comprendre le rôle que joue l'ethnicité dans l'attribution des avantages de genre dans le monde du travail.

Cette perspective d'*outsider within* [Collins, 1986] a des implications pour le changement social en milieu professionnel. Pour atteindre l'égalité au travail, les hommes doivent jouer un rôle actif dans la remise en cause de la subordination des femmes [Acker, 1990 ; Martin, 2003 ; Williams, 1995]. Pour de nombreux hommes trans', prendre conscience des avantages dont ils bénéficient au détriment de collègues femmes crée un sentiment de responsabilité accrue lorsqu'il est question d'agir contre les discriminations de genre. Cette contestation peut prendre différentes formes. Pour certains, il s'agit de prendre la défense d'une femme quand un homme fait un commentaire désobligeant à son encontre. Pour d'autres, elle implique de dénoncer les discriminations de genre au travail ou d'inciter les managers à promouvoir des femmes lorsqu'elles sont aussi qualifiées que les hommes. Cette prise de position montre qu'en tant qu'*insiders*, certains hommes trans' peuvent jouer un rôle d'éducateur auprès des autres hommes et œuvrer ainsi pour la valorisation et la reconnaissance des femmes sur leur lieu de travail spécifique.

BIBLIOGRAPHIE

- ACKER Joan, 1990, « Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations », *Gender & Society*, vol. 4, n° 2, p. 39-58.
- BUTLER Dore et GEIS Florence, 1990, « Nonverbal Affect Responses to Male and Female Leaders: Implications for Leadership Evaluation », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 58, n° 1, p. 48-59.
- BYRD Barbara, 1999, « Women in Carpentry Apprenticeship: A Case Study », *Labor Studies Journal*, vol. 24, n° 3, p. 3-22.
- COLLINS Patricia Hill, 1986, « Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought », *Social Problems*, vol. 33, n° 6, p. S14-S31.
- COLLINS Patricia Hill, 1990, *Black Feminist Thought*, New York, Routledge.
- CONNELL Raewyn, 1995, *Masculinities*, Berkeley, University of California Press.
- CRENSHAW Kimberle, 1989, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, p. 139-167.
- DEVOR Holly, 1987, « Gender Blending Females: Women and Sometimes Men », *American Behavioral Scientist*, vol. 31, n° 1, p. 12-40.
- DOZIER Raine, 2005, « Beards, Breasts, and Bodies: Doing Sex in a Gendered World », *Gender & Society*, vol. 19, n° 3, p. 297-316.
- ELLIOTT James et SMITH Ryan, 2004, « Race, Gender, and Workplace Power », *American Sociological Review*, vol. 69, n° 3, p. 365-386.
- FERGUSON Ann Arnett, 2000, *Bad Boys: Public Schools in the Making of Black Masculinity*, Ann Arbor, University of Michigan Press.
- LEIDNER Robin, 1993, *Fast Food, Fast Talk: Service Work and the Routinization of Everyday Life*, Berkeley, University of California Press.
- MARTIN Patricia Yancy, 2003, « "Said and Done" versus "Saying and Doing": Gendering Practices, Practicing Gender at Work », *Gender & Society*, vol. 17, n° 3, p. 342-366.
- MARTIN Susan, 1994, « "Outsiders-Within" the Station House: The Impact of Race and Gender on Black Women Police Officers », *Social Problems*, vol. 41, n° 3, p. 383-400.
- MESSNER Michael, 1997, *The Politics of Masculinities: Men in Movements*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- MILLER Laura, 1997, « Not just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men », *Social Psychology Quarterly*, vol. 60, n° 1, p. 32-51.
- PADAVIC Irene et RESKIN Barbara, 2002, *Women and Men at Work*, 2nd edition, Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
- PIERCE Jennifer, 1995, *Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms*, Berkeley, University of California Press.
- VALIAN Virginia, 1999, *Why so Slow? The Advancement of Women*, Cambridge, MIT Press.
- WEST Candace et ZIMMERMAN Don, 1987, « Doing Gender », *Gender & Society*, vol. 1, n° 2, p. 13-37.
- WILLIAMS Christine, 1995, *Still a Man's World: Men who do Women's Work*, Berkeley, University of California Press.
- YODER Janice et ANIAKUDO Patricia, 1997, « Outsider within the Firehouse: Subordination and Difference in the Social Interactions of African American Women Firefighters », *Gender & Society*, vol. 11, n° 3, p. 24-41.