



Minority stress par Catherine Gorka

Sommes-nous tous égaux face au stress ?

Le stress, la société, l'individualité et bien plus encore.

Sans mentionner l'aspect biologique ou génétique, la santé d'un individu repose sur des facteurs sociaux, économiques voire même politiques.

Vous vous rappelez probablement du concept de privilèges en sociologie : des avantages sociaux qui sont accessibles que par une portion spécifique de la population en regard de leur sexe, identité de genre, orientation sexuelle, ethnie, âge, poids corporel, religion, handicap, classe sociale,...

De cela découle des iniquités sociales sous plusieurs sphères comme au niveau de la santé mentale.

Des questionnements se font à savoir si le bien-être a un sexe, voire une origine en particulier.

Dans cette optique, le concept de *minority stress* est de circonstance.

Il s'agit du fait que les individus, au sein d'un groupe stigmatisé par la société en général, sont plus vulnérables à de la détresse psychologique. Cela peut être en raison de stigmatisation qui provient de l'entourage ou qui est internalisée comme, l'homophobie. Il y a aussi le fait concomitant d'avoir un réseau social de soutien plus mince et, dans certaines situations, une condition socioéconomique plus faible. La plupart des gens vivent du minority stress en raison qu'ils sont la cible de discrimination et d'agressions diverses.**1**

De plus, plusieurs études ont été effectuées principalement en ce qui concerne les minorités sexuelles et les minorités ethniques. D'abord, il sera question de la théorie du minority

stress. Ensuite, de discuter de ce phénomène en contexte du milieu de travail. Par après, l'explication de l'intersectionnalité et de l'importance au sein des luttes du concept sera abordée.

Premièrement, il s'agit du chercheur Bayer qui a mis en lumière le concept de minority stress en 2003, principalement chez les minorités lesbiennes, gaies et bisexuelles. Il indiquait que le fait que l'homosexualité a longtemps été considérée comme une maladie mentale (n'a été retirée qu'en 1973 du DSM-2) laisse des séquelles, comme le fait que chez ses minorités on trouve une plus forte prévalence de troubles de santé mentale.

Il a développé, aussi sur ce phénomène en termes de minority stress, c'est à-dire la stigmatisation, les préjudices ainsi que la discrimination créent un environnement froid et stressant propice au développement de troubles de santé mentale. Il est question de l'expérience d'actes et de commentaires haineux, du rejet, le fait de vivre en cachant une partie de soi et de sa vie aux autres (le placard), de l'homophobie internalisée et plus encore. **2**

Le *minority stress* est divisé en trois sous-parties : Le stress externe (la discrimination, les microagressions verbales...), le stress interne (les réponses de coping face à la discrimination vécue, l'affirmation de soi et de son identité, la sensibilité au rejet...) et la santé précaire (repose sur la capacité des individus en minorité à vivre avec un stress chronique).

Ses 3 sous parties sont issues du contact intergroupe, entre le groupe stigmatisé et celui majoritaire.

D'autres chercheurs, Velez et Moradi, en 2013, ont mis en lumière dans cette étude le fait que le minority stress affecte grandement la satisfaction en milieu de travail ainsi que le niveau de stress psychologique des employés. De plus, le fait d'être une femme homosexuelle plutôt qu'un homme homosexuel ferait en sorte que le niveau de stress vécu serait supérieur. Il est ainsi fort probablement en raison de l'intersectionnalité que représente le fait d'être une femme, mais en plus d'une orientation minoritaire. Il n'est pas nécessairement question d'homophobie, mais plutôt d'hétérosexisme en milieu de travail. Il s'agit d'une différente forme de discrimination, qui tout comme l'homophobie, peut être internalisée. **3**

L'hétérosexisme est défini par l'affirmation de l'hétérosexualité comme norme sociale ou comme étant supérieure aux autres orientations sexuelles. Il découle de l'hétérosexisme des pratiques culturelles, sociales, légales et institutionnelles qui dénie, ignorent, dénigrent ou stigmatisent toutes formes non hétérosexuelles de comportements, d'identités ou de relations. Si l'hétéronormativité dicte les conduites et les normes à suivre en matière de sexes, de genres et d'orientations sexuelles, l'hétérosexisme en assure le maintien, par

l'exclusion sociale, la discrimination ou l'invisibilisation des individus dérogeant de ces normes. **4**

En bref, les études démontrent que les gens issus d'une minorité ont davantage de troubles de santé mentale en raison de l'environnement social stressant. Qu'il s'agisse d'homophobie ou d'hétérosexisme, dans la vie courante ou sur le milieu du travail, il demeure que les individus avec une orientation sexuelle minoritaire ont plus de stress psychologique, une moins grande satisfaction au travail, sont victimes d'homophobie et d'hétérosexisme internalisés.

Il est à signifier que même si les études se sont faites avec des gens issus de minorités sexuelles, que le phénomène s'applique aussi aux autres individus issus de d'autres groupes stigmatisés. Aussi, il y a l'importance de l'intersectionnalité qui est à souligner. Ce concept a été mis de l'avant dans les luttes féministes de troisième vague et consiste à prendre en compte non seulement le fait que la femme est opprimée par le patriarcat, mais aussi par les autres formes de discrimination et de domination. Par exemple, il n'est plus question de considérer le sexisme, le racisme et le collorisme comme des éléments distincts, mais tel un schéma interrelié.

Il est aussi pertinent de comprendre que la stigmatisation, peu importe de quel type (le capacitisme, la transphobie ou autre), prend toute racine de manière commune dans des sentiments de peur, d'inconnu ou d'ignorance. C'est ainsi qu'il est d'importance de sensibiliser les jeunes et les adultes sur les différentes formes de stigmatisation. De plus, il serait convenable d'inclure davantage d'acteurs sociaux issus de différents groupes minoritaires plutôt que de les placer en tant que faire-valoir. (Aussi, faire des formations, miser sur la coopération entre employés, viser une politique équitable et des valeurs d'entreprise axées sur l'ouverture pourrait aussi améliorer le bien-être au travail des gens issus de minorités diverses. Pour ajouter, il serait considérable d'ajouter des « safe-spaces » dans certains milieux plus hostiles, que ce soit un petit local permanent ou des rencontres ponctuelles. Ce sont des petits détails qui feront une grande différence sur la santé mentale des gens, qui sont le plus souvent la cible des micro-agressions en société.

Références

1 Vantage Point Recovery, What is Minority Stress?, repéré à

<https://vantagepointrecovery.com/what-is-minority-stress/>

2 Meyer, I.H (2003), Psychol. Bull, Vol 129, 674-697, Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence, Accessible via NCBI- Pub Med,

Repéré à <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2072932/>

3 L. Velez, Bonnie Moradi, and Melanie E. Brewster (2013), Journal of Counseling Psychology, Volume 60, Testing the Tenets of Minority Stress Theory in Workplace Contexts, Accessible via Research Gate, Repéré à

https://www.researchgate.net/profile/Brandon_Velez/publication/244479831_Testing_the_Tenets_of_Minority_Stress_Theory_in_Workplace_Contexts/links/56a7cccb08ae997e22bc1415.pdf

4 Interligne, Définitions sur la diversité sexuelle et de genre, repéré à

<http://interligne.co/wp-content/uploads/2014/04/Definitions-diversite-sexuelle-et-de-genre.pdf>