



Harcèlement au travail chez les jeunes de minorités sexuelles et de genre : une analyse de profils latents

Fred L. Dion

Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres
Université du Québec à Montréal
dion.fred@uqam.ca

Michele Baiocco

Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres
Université du Québec à Montréal
baiocco.michele@uqam.ca

Martin Blais

Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres
Université du Québec à Montréal
blais.martin@uqam.ca

Marie-Aude Boislard

Chaire de recherche en sexologie développementale
Université du Québec à Montréal
boislard-pepin.marie-aude@uqam.ca

Mathieu Philibert

Département de sexologie
Université du Québec à Montréal
philibert.mathieu@uqam.ca

Équipe de recherche BRAV

Résumé

Au Canada, 23 % des jeunes de minorités sexuelles et de genre (MSG) rapportent avoir été exposé·e·s au harcèlement au travail (HT). Or, les formes de HT sont rarement distinguées et les études traitent souvent des jeunes MSG comme un seul groupe homogène. Grâce à des analyses de profils latents, cette étude vise à examiner les profils de HT chez 1033 travailleur·euse·s MSG de 15 à 29 ans ($M = 22,83$; $ÉT = 0,13$) résidant au Canada. Objectifs : 1) identifier les patrons d'exposition au HT; 2) explorer les différences entre ces profils en ce qui a trait aux caractéristiques

sociodémographiques et de leur emploi; et 3) explorer les corrélats potentiels de cette exposition, soit le bien-être des jeunes MSG et leurs relations interpersonnelles. Quatre profils ont été identifiés : *HT absent* (79,8 % de l'échantillon); *HT rare* (11,8 %); *HT occasionnel* sans violence physique (6,5 %); *HT fréquent* avec violence physique (1,9 %). Les jeunes trans ou en situation de handicap étaient surreprésenté-e-s dans les profils de HT plus sévères. Les profils se positionnaient défavorablement sur certains indicateurs de bien-être et concernant leurs relations interpersonnelles, et considéraient comme insuffisantes les mesures organisationnelles pour contrer le HT. Cette étude¹ met en évidence des inégalités intersectionnelles dans l'exposition au HT chez les jeunes MSG et ses conséquences délétères. Des interventions préventives et postventives adaptées aux inégalités intersectionnelles sont présentées.

Mots-clés : minorités sexuelles et de genre, harcèlement au travail, bien-être, analyses de profils latents, Canada

Workplace Harassment of Sexual and Gender Minority Youth: A Latent Profile Analysis

Abstract

In Canada, 23% of sexual and gender minority (SGM) youth report having been exposed to workplace harassment (WH). However, different forms of WH are seldom differentiated, and studies often treat SGM youth as a single, homogeneous group. Using latent profile analysis, our study set out to explore the WH profiles of 1,033 SGM workers aged 15–19 ($M = 22.83$; $SD = 0.13$) and living in Canada. Our research objectives were to identify (1) patterns of exposure to WH; (2) profile differences in terms of sociodemographic and workplace characteristics; and (3) potential correlates of exposure to WH, namely with respect to the well-being and interpersonal relationships of SGM youth. We established four profiles in all: *No WH* (79.8% of the sample); *Infrequent WH* (11.8%); *Occasional WH* without physical violence (6.5%); *Frequent WH* with physical violence (1.9%). Trans youth and those living with a disability were overrepresented in the most serious WH profiles. Furthermore, these profiles were associated with lower scores on some indicators of personal and interpersonal well-being, and participants from those profiles perceived their workplace's WH prevention and intervention measures as inadequate. Given that findings from this study highlight intersectional inequities associated with SGM youths' exposure to WH and its negative impacts, we propose preventive interventions and postventions designed to address such inequities.

Keywords: sexual and gender minorities, workplace harassment, well-being, latent profile analysis, Canada

Pour citer cet article : Dion, F. L., M. Baiocco, M. Blais, M.-A. Boislard, M. Philibert et Équipe de recherche BRAV (2024). Harcèlement au travail chez les jeunes de minorités sexuelles et de genre : une analyse de profils latents. *Revue Jeunes et Société*, 7 (2), 58-80. <https://rjs.inrs.ca/index.php/rjs/article/view/309/190>

¹ Cet article s'appuie sur des recherches financées par le Conseil de recherches en sciences humaines.

1. Introduction

Le harcèlement au travail (HT) désigne l'exposition prolongée et répétée à des actes négatifs et agressifs en contexte de travail (Einarsen, Hoel, Zapf et Cooper, 2011; Leymann, 1996; Nielsen et Einarsen, 2012). Le HT peut prendre trois formes : le harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire. La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique et à caractère sexuel comme étant :

une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. [...] Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. [...] Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. (*Loi sur les normes du travail*. RLRQ c. N-1.1, art. 81.18)

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) souligne que le harcèlement discriminatoire est aussi considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel s'il est fondé sur l'un des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (par ex. l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou le handicap). De plus, la CNESST (2019) spécifie que les menaces et agressions physiques (par ex. bousculer ou endommager les biens d'une personne) représentent des manifestations de harcèlement psychologique). Le HT peut être perpétré tant par des collègues que par des supérieur·e·s et il peut être difficile, voire impossible, de l'éviter ou de s'en protéger (Einarsen et Skogstad, 1996). Certains contextes organisationnels seraient particulièrement propices au HT, notamment ceux qui valorisent les conflits, la compétition et les abus, ou qui sont marqués par de forts déséquilibres de pouvoir ou encore un style de leadership faible ou destructeur (Gardner, O'Driscoll, Cooper-Thomas, Roche, Bentley, Catley, Teo et Trenberth, 2016; Hauge, Skogstad et Einarsen, 2009; Samnani et Singh, 2012; Spector, Coulter, Stockwell et Matz, 2007).

Au Canada, la prévalence autodéclarée de HT dans la population générale est estimée à 16 % (Hango et Moysen, 2018). Toute personne peut être victime de harcèlement dans tout contexte de travail, une forme dite non discriminatoire ciblant des caractéristiques surtout circonstancielles chez les victimes, comme une moindre popularité (Fox et Stallworth, 2005; Misawa, 2010). Néanmoins, les études portant sur les caractéristiques des victimes révèlent que le HT prend aussi souvent une forme discriminatoire ciblant des caractéristiques individuelles spécifiques, souvent socialement marginalisées, et découle d'une relation de pouvoir entre les victimes et les personnes qui harcèlent (Bowling et Beehr, 2006; Nielsen et Einarsen, 2012).

Ces études révèlent que les personnes appartenant à certains groupes sociaux sont davantage exposées au HT. Au Canada, 15,6 % de la population hétérosexuelle rapporte du HT, une proportion qui augmente à 22,8 % chez les personnes de minorités sexuelles (Hango et Moyser, 2018), c'est-à-dire les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles ou queers (non exclusivement hétérosexuelles), un groupe social historiquement marginalisé et discriminé. Aux États-Unis et en Europe, des proportions similaires sont observées, une personne de minorités sexuelles sur cinq y ayant été exposée (Hoel, Lewis et Einarsdóttir, 2021). Les personnes trans ou non binaires (c'est-à-dire dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe leur ayant été assigné à la naissance), elles aussi socialement marginalisées, restent sous-étudiées, mais jusqu'à 78 % d'entre elles auraient été victimes de HT ou de discrimination au travail aux États-Unis (Grant, Mottet, Tanis, Harrison, Herman et Keisling, 2011).

1.1 Le HT discriminatoire vécu par les personnes MSG

Malgré leur exposition plus élevée au HT, les personnes de minorités sexuelles et de genre (MSG) ne forment pas un groupe homogène. Selon leurs autres caractéristiques, elles peuvent également être ciblées, entre autres, en raison de leur genre (HT sexiste), de leur racialisation (HT raciste) ou d'un handicap (HT capacitiste). Les études révèlent majoritairement que les femmes ont de plus fortes probabilités d'être exposées au HT (incluant le harcèlement sexuel) que leurs pairs masculins (Hango et Moyser, 2018), incluant les femmes de minorités sexuelles (Hoel, Lewis et Einarsdóttir, 2014; Hoel *et al.*, 2021). Néanmoins, une étude récente réalisée en Angleterre rapporte qu'une plus grande proportion d'hommes que de femmes de minorités sexuelles avait déjà vécu du HT (Drydakis, 2019). Ces résultats demandent donc à être répliqués.

Des différences d'exposition au HT entre les personnes blanches et racisées sont aussi documentées. Une étude étasunienne a démontré que ces dernières étaient plus à risque de HT discriminatoire que les premières (Fox et Stallworth, 2005). Or, les données canadiennes sont contradictoires, une étude suggérant que les personnes racialisées sont moins à risque de rapporter du HT (12,6 %) que les personnes blanches (16,9 %; Hango et Moyser, 2018). Une analyse des expériences de HT parmi des fonctionnaires canadien-ne-s rapporte une possible augmentation des risques d'exposition au HT pour les personnes trans racisées, quoique la taille de l'échantillon n'ait pas offert le pouvoir statistique nécessaire pour déceler une interaction significative du genre au-delà de la racialisation (Waite, 2021). En ce qui concerne le HT capacitiste, des données révèlent que les Canadien-ne-s avec une mobilité réduite sont plus à risque d'être exposé-e-s au HT (22,3 % contre 15,7 % des personnes sans mobilité réduite; Hango et Moyser, 2018). Les fonctionnaires fédéraux en situation de handicap sont trois à cinq fois plus susceptibles d'être victimes de HT que leurs collègues sans handicap (Jones, Finkelstein et Koehoorn, 2018). Des données récentes suggèrent que le risque d'exposition au HT capacitiste augmenterait chez les personnes trans (Waite, 2021). Si ces données suggèrent que des formes de HT sexiste, raciste et capacitiste sont à l'œuvre, elles restent sous-documentées parmi les personnes MSG. De même, la majorité des travaux

ayant été réalisés auprès d'adultes, le vécu des jeunes MSG en milieu de travail reste peu connu, alors qu'ils constituent une main-d'œuvre précieuse au Canada dans un contexte de vieillissement de la population et de pénurie de main-d'œuvre.

1.2 Conséquences du HT

De nombreuses conséquences individuelles du HT sont documentées. Il peut mener à des problèmes de santé mentale et physique, tels que des symptômes de stress post-traumatique (SSPT), de l'épuisement professionnel, des problèmes de sommeil (Boudrias, Trépanier et Salin, 2021; Nielsen et Einarsen, 2012), un moindre bien-être, une détresse plus élevée (Kakarika, González-Gómez et Dimitriades, 2017; Nielsen, Nielsen, Notelaers et Einarsen, 2015) et davantage d'idéations suicidaires chez les victimes (Nielsen, Einarsen, Notelaers et Nielsen, 2016). Le HT a aussi des conséquences au-delà du milieu de travail, telles une plus grande incidence de conflits interpersonnels et une baisse de satisfaction conjugale, comme le révèle la recension de Boudrias *et al.* (2021). Bien que les études, à l'heure actuelle, ne semblent pas avoir étudié les conséquences interpersonnelles du HT au-delà de la sphère familiale, Boudrias *et al.* (2021) postulent que les tensions interpersonnelles sont dues au stress généré par l'exposition au HT, qui engage des ressources cognitives que les individus exposés ne peuvent donc pas investir dans leurs relations familiales ou amoureuses. Dans un contexte où les individus MSG vivent souvent déjà des conflits familiaux en raison de leur identité, et considérant l'importance de réseaux alternatifs de soutien social comme la famille choisie (Chbat, Pagé, Côté et Blais, 2023), on peut supposer que l'exposition au HT chez les jeunes MSG se traduise par diverses difficultés interpersonnelles. Il importe donc d'analyser les impacts du HT au-delà du seul contexte de travail, notamment sur le plan du bien-être ainsi que des relations interpersonnelles, pour développer une meilleure compréhension de ses répercussions.

Ici encore, les conséquences du HT chez les jeunes MSG, pourtant plus susceptibles d'être exposé-e-s au HT, sont peu documentées. Qui plus est, l'expérience de stress pendant cette période développementale critique affectant sa régulation ultérieure (Nurius, Uehara et Zatzick, 2013), il est d'autant plus pertinent d'étudier le HT chez ces jeunes pour identifier des cibles d'intervention et des leviers pour prévenir les impacts négatifs à long terme.

1.3 Cadres conceptuels

Cette étude s'appuie sur la théorie de l'intersectionnalité (Crenshaw, 1993) et sur la théorie du débordement du stress (Judge et Ilies, 2004; Lambert, 1990) pour décrire les facteurs de risque de HT et ses conséquences sur le bien-être et sur les relations interpersonnelles. L'intersectionnalité offre un cadre général pour comprendre les manières complexes dont des personnes partageant certaines identités (basées, par exemple, sur le genre, l'orientation sexuelle, la racialisation ou la capacité physique) sont constituées en groupes sociaux marginalisés par des systèmes d'oppression et des rapports de pouvoir, en l'occurrence sexistes et cisgenristes, hétérosexistes, racistes

et capacitistes. Elle postule que diverses combinaisons d'identités socialement marginalisées sont associées à des expériences différentes et uniques. Ainsi, elle permet d'explorer comment ces combinaisons d'identités sociales sont associées à des patrons distincts de HT et de conséquences. L'intersectionnalité permet aussi de rattacher les expériences de HT à des rapports de pouvoir et des systèmes d'oppression spécifiques, un élément pertinent pour éclairer le HT vécu par les jeunes MSG.

Pour sa part, la théorie du débordement (« *spillover theory*»; Judge et Ilies, 2004; Lambert, 1990) postule que les sphères de la vie sont perméables. De ce fait, les événements vécus et émotions suscitées dans l'un de ces domaines influencent les autres (Judge et Ilies, 2004). Cette théorie permet ainsi d'avancer que l'exposition au HT peut avoir des impacts au-delà de la vie professionnelle (par ex. problèmes de santé, problèmes interpersonnels; Boudrias *et al.*, 2021).

1.4 La présente étude

Les recherches sur le HT tendent à en mesurer la fréquence ou la sévérité, mais distinguent rarement ses formes (c.-à-d. violences psychologiques ou physiques), ou encore elles traitent l'exposition au HT de façon dichotomique (par ex. jamais exposé c. exposé). De plus, les études quantitatives regroupent souvent les personnes MSG pour les comparer aux personnes cisgenres (c.-à-d. dont l'identité de genre correspond au sexe leur ayant été assigné à la naissance) et hétérosexuelles pour des raisons de puissance statistique (Hoel *et al.*, 2021). Rares sont les études qui documentent les variations dans les formes, la fréquence ou la sévérité du HT au sein des groupes de MSG. Or, comprendre les patrons distincts d'expériences et de sévérité de ces variations, découlant des combinaisons uniques de caractéristiques socialement stigmatisées, est crucial pour contrer le HT et en réduire les conséquences.

À notre connaissance, aucune étude n'a identifié les patrons de HT auxquels sont exposé-e-s les jeunes MSG. Or, une approche centrée sur les personnes comme l'analyse de profils latents permettrait d'identifier de tels patrons dans un échantillon hétérogène de jeunes MSG. À la différence des approches traditionnelles centrées sur les variables, qui présupposent une homogénéité causale, les approches centrées sur les personnes sont appropriées pour explorer l'hétérogénéité des expériences des répondant-e-s. L'analyse de profils latents vise à identifier des patrons de réponse au sein de l'échantillon, pour former des sous-groupes homogènes d'individus partageant des expériences similaires (c.-à-d. les profils), tout en se distinguant des individus des autres profils (Gudicha et Vermunt, 2013). L'identification des profils sur la base des expériences de HT permet de décrire les caractéristiques des jeunes et des contextes de travail qui leur sont spécifiques et d'identifier des leviers d'action pertinents pour soutenir les personnes les plus sévèrement touchées. En s'appuyant sur l'analyse de profils latents, cette étude vise à : 1) identifier les patrons d'exposition au HT en prenant en compte les formes de HT et leur sévérité chez les jeunes MSG exclusivement; 2) décrire les différences entre ces profils en ce qui a trait aux caractéristiques sociodémographiques et de leur emploi; et 3) explorer les corrélats potentiels de cette

exposition, notamment le bien-être des jeunes MSG (santé mentale, SSPT) et leurs relations interpersonnelles (solitude, anxiété sociale).

2. Méthode

2.1 Échantillon et procédure

L'échantillon analysé comprend 1033 jeunes MSG de 15 à 29 ans ($M = 22,83$, $ÉT = 0,13$) résidant au Canada, occupant un emploi et ayant répondu à l'enquête pancanadienne BRAV-SWERV. Ce groupe d'âge correspond à la définition juridique des jeunes par l'Organisation de coopération et de développement économiques (2022). L'étude a évalué l'exposition au HT dans plusieurs contextes (famille, école, sports organisés, travail). Au total, 1255 jeunes MSG ont rapporté occuper un emploi au cours de l'étude. Le sous-échantillon sur lequel cet article porte rassemble les répondant·e·s ayant fourni des données sur leurs expériences de HT ($n = 1033$). Les personnes n'y ayant pas répondu étaient plus susceptibles d'être sans diplôme ($\chi^2 = 11,510$; $p = ,009$) et légèrement plus jeunes ($M = 22,14$ ans; $ÉT = 0,28$) que celles y ayant répondu ($M = 22,83$ ans; $ÉT = 0,13$; $t = 2,265$; $p = ,024$). Aucune autre différence statistiquement significative entre ces groupes n'a été décelée.

Les répondant·e·s étaient diversifié·e·s sur le plan de l'orientation sexuelle (42 % plurisexual·le·s), de l'identité de genre (44 % répondant·e·s transmasculin·e·s, 31 % femmes cisgenres), de la racialisation (80 % blanc·he·s), du niveau de scolarité (35 % ayant un diplôme universitaire), de la situation de handicap (57 % rapportant un état physique ou mental ou un problème de santé qui réduise, au moins parfois, la quantité ou le type d'activités pouvant être faites au travail), du nombre d'heures de travail hebdomadaires (45 % travaillant 30 heures ou plus), et relativement aux réponses organisationnelles face au HT (une majorité considérant que le milieu de travail met suffisamment en œuvre des mesures préventives [55 %], postventives [78 %] ou des politiques visant à contrer le HT [76 %]).

2.2 Mesures

Les variables mesurées sont divisées en trois catégories : les indicateurs ayant permis d'identifier des profils d'exposition au HT; les variables indépendantes servant à décrire les caractéristiques des répondant·e·s selon leur appartenance à ces profils; et les corrélats potentiels de l'exposition au HT (variables liées au bien-être et aux relations interpersonnelles).

2.2.1 Indicateurs

Six formes de HT ont été examinées. Quatre formes décrivaient du harcèlement psychologique : 1) **harcèlement verbal** (*Vous vous faites traiter de noms, insulter, agacer, harceler, intimider verbalement, ou crier après*); 2) **exclusion sociale** (*Vous, vos opinions ou vos idées sont ignoré·e·s, exclu·e·s, méprisé·e·s ou traité·e·s avec dédain*); 3) **atteinte à la réputation** (*Quelqu'un·e répand des rumeurs, des commérages, de*

fausses accusations contre vous ou a révélé des informations personnelles ou blessantes à votre sujet); 4) **expression de préjugés** (*Quelqu'un-e exprime des préjugés ou des remarques méchantes envers vous ou votre communauté, ou agit comme s'il était meilleur que vous, s'il avait peur de vous ou s'il pensait que vous étiez malhonnête*). Les deux autres décrivaient du harcèlement physique : 5) la **violence physique** (*Vous êtes physiquement intimidé-e, battu-e, poussé-e, frappé-e, bousculé-e, giflé-e ou on vous a craché dessus, fait trébucher, tiré les cheveux ou lancé des objets, ou quelqu'un-e a menacé votre sécurité physique*) et 6) le **vandalisme** (*Quelqu'un-e détruit volontairement ou vandalise vos objets personnels ou vous vole*). Ces énoncés ont été adaptés à partir de mesures validées de discrimination auprès d'individus racisés ou MSG et d'échelles sur le HT (Chamberland, Richard et Bernier, 2013; Díaz, Ayala et Bein, 2004; Einarsen, Hoel et Notelaers, 2009; Krieger, Smith, Naishadham, Hartman et Barbeau, 2005; Tebbe, Moradi et Ege, 2014; Williams, Yu, Jackson et Anderson, 1997; Woodford, Han, Craig, Lim et Matney, 2014). Les options de réponse variaient de *jamais* (0) à *plusieurs fois par semaine* (3). Les réponses *quelques fois par mois* (2) et *plusieurs fois par semaine* (3) ont été fusionnées pour les indicateurs de HT physique et de vandalisme en raison de leur plus faible fréquence.

2.2.2 Variables indépendantes

Les variables indépendantes étaient de nature sociodémographique et organisationnelle. Six variables sociodémographiques ont été considérées : âge, orientation sexuelle, identité de genre, racialisation, niveau de scolarité et situation de handicap (voir le tableau 3 pour les catégories de réponse). Quatre variables organisationnelles ont été considérées : le nombre hebdomadaire d'**heures de travail** rémunéré (heures très courtes, 1–14 h; courtes, 15–29 h; régulières, 30–40 h; et longues, > 41 h) et les réponses organisationnelles à l'intimidation (adaptées de Rinehart et Espelage, 2016). Trois formes de réponses organisationnelles étaient mesurées : la **prévention** ([accès à] *des intervenant-e-s pour lutter contre l'intimidation et faire des activités de prévention*), la **postvention** ([intervention] *auprès des personnes qui intimident, de leurs victimes et des témoins présents*) et la présence de **politiques institutionnelles** ([adoption] *de politiques et de programmes pour prévenir l'intimidation, la discrimination et la violence*). Ces énoncés étaient évalués sur l'échelle de Likert suivante : 0 (*pas du tout*); 1 (*un peu*); 2 (*de façon suffisante*); 3 (*beaucoup*).

2.2.3 Corrélats potentiels du HT

Les corrélats potentiels de l'exposition au HT ont été mesurés à partir de deux premiers indicateurs concernant le bien-être des jeunes et deux indicateurs liés à leurs relations interpersonnelles. La **santé mentale** a été évaluée avec l'échelle *Mental Health Continuum-Short Form*, en 14 énoncés (Keyes, Wissing, Potgieter, Temane, Kruger et Van Rooy, 2008) couvrant trois dimensions du bien-être au cours du dernier mois : émotionnel (trois énoncés, tel *à quelle fréquence vous êtes-vous senti-e intéressé-e par la vie?*), social (cinq énoncés, tel *à quelle fréquence avez-vous senti que vous aviez quelque chose d'important à apporter à la société?*) et psychologique (six énoncés, tel

à quelle fréquence avez-vous senti que votre vie avait un but ou une signification?). L'échelle de réponse variait entre 0 (*jamais*) à 5 (*tous les jours*). Des scores de « jamais » ou « une ou deux fois » à au moins 1 des 3 énoncés de bien-être émotionnel et à au moins 6 des 11 énoncés sur le bien-être social et psychologique représentent une santé mentale languissante (Keyes *et al.*, 2008), traitée de façon dichotomique.

Les symptômes de stress post-traumatique (**SSPT**) ont été mesurés grâce à l'échelle *Primary Care PTSD Screen for DSM-5* (Prins, Bovin, Smolenski, Mark, Kimerling, Jenkins-Guarnieri, Kaloupek, Schnurr, Pless Kaiser, Leyva et Tiet, 2016), qui évalue la présence ou l'absence de cinq manifestations : cauchemars, évitement, vigilance, dissociation et culpabilité. La somme des symptômes rapportés est calculée pour un score variant de 0 (*aucun SSPT*) à 5 (*plusieurs SSPT*).

La **solitude** a été mesurée avec une échelle courte (Hughes, Waite, Hawkey et Cacioppo, 2004) en trois énoncés (par ex. *À quelle fréquence vous arrive-t-il de ressentir un manque de compagnie?*) sur une échelle de 0 (*presque jamais*) à 2 (*souvent*), dont la somme a été calculée pour créer un score global, les scores élevés représentant de hauts niveaux de solitude.

L'**anxiété sociale** a été mesurée par la *Social Anxiety Scale for Adolescents* (La Greca et Lopez, 1998), en 12 énoncés (par ex. *Je m'inquiète de ce que les autres disent de moi*) sur une échelle allant de 0 (*jamais*) à 4 (*toujours*). Les scores moyens plus élevés dénotent une plus grande anxiété sociale.

2.3 Analyses statistiques

Des analyses ont été effectuées sur SPSS (version 28.0; IBM Corp., 2021) pour comparer les répondant·e·s ayant complété la section sur le HT ($n = 1033$; 82 % de l'échantillon), aux répondant·e·s exclu·e·s ne l'ayant pas complétée ($n = 222$; 18 % de l'échantillon). Des tests *t* de Student ont été réalisés pour comparer les groupes pour les variables continues (âge, anxiété sociale), et des khi-carrés pour les variables catégorielles (orientation sexuelle, genre, racialisation, scolarité, situation de handicap, heures de travail, santé mentale).

Des analyses de profils latents ont ensuite été menées sur Latent GOLD 6.0. (Vermunt et Magidson, 2021) en trois étapes (Gudicha et Vermunt, 2013). La première étape implique l'estimation du nombre de profils et de leur composition grâce aux indicateurs. Pour être considéré comme optimal, un modèle doit aussi être interprétable théoriquement et présenter les valeurs les plus faibles sur les indices *Bayesian information criterion* (BIC) et *Akaike Information Criterion* (AIC), des résidus standardisés ajustés maximaux inférieurs à 4,00, ainsi qu'un test de rapport de vraisemblance par simulation de rééchantillonnage (BLRT; « *bootstrap loglikelihood-ratio test* ») confirmant qu'il s'ajuste significativement mieux aux données que le modèle avec un profil en moins.

Après avoir déterminé le nombre optimal de profils d'exposition au HT (étape 1), chaque répondant·e s'est vu·e assigner une probabilité d'appartenir à chacun profil (étape 2) et les profils ont été comparés (étape 3) en fonction des variables indépendantes

(sociodémographiques et organisationnelles), puis des corrélats potentiels du HT liés au bien-être des jeunes et à leurs relations interpersonnelles en contrôlant pour les caractéristiques sociodémographiques et organisationnelles.

3. Résultats

3.1 Sélection du modèle

Une solution à quatre profils a été sélectionnée sur la base des indices d'ajustement (tableau 1). Ce modèle s'ajustait significativement mieux aux données que le modèle à trois profils, alors qu'une solution à cinq profils n'était pas mieux ajustée ($p = ,120$). Les résidus bivariés entre deux paires de variables (harcèlement verbal et violence physique, violence physique et vandalisme) ont été contrôlés dans ce modèle, l'ajustement les ayant rapportés à des valeurs inférieures à 4,00.

Tableau 1. Sommaire des modèles

Nombre de profils	Rapport de vraisemblance	Nombre de paramètres	AIC	BIC	Résidus bivariés totaux	Résidu bivarié maximal	Valeur p du rapport de vraisemblance	Erreur de classification	Entropie R ²
1	-2763,12	23	5572,25	5685,87	8441,44	844,78		,00	1,00
2	-1893,39	30	3846,79	3994,99	141,35	35,85	< ,001	,00	,98
3	-1848,13	37	3770,25	3953,04	25,83	9,68	< ,001	,03	,89
4	-1834,33	44	3756,66	3974,03	24,03	8,92	,0253	,04	,86
4 (ajusté†)	-1823,81	46	3739,63	3966,88	3,94	1,25		,04	,85
5	-1825,11	51	3752,23	4004,18	7,31	4,74	,0972	,04	,85
6	-1819,17	58	3754,33	4040,87	3,64	1,61	,0627	,04	,86
7	-1811,75	65	3753,49	4074,61	3,67	1,85	,1704	,04	,87
8	-1806,84	72	3757,69	4113,39	4,76	1,65	,0065	,03	,89

Note. † Modèle ajusté par la corrélation des résidus pour deux paires de variables.

La figure 1 illustre les patrons de réponse de chaque profil aux indicateurs de HT (voir tableau 2 pour les valeurs moyennes des profils à l'exposition au HT). Les profils présentaient des patrons de réponses distincts sur tous les indicateurs : harcèlement verbal, exclusion sociale, atteintes à la réputation, expression de préjugés, violence physique et vandalisme. Le premier profil regroupe les jeunes n'ayant rapporté aucune expérience de HT au cours de l'année précédente (*HTabsent*, 79,8 %). Le deuxième profil (*HTrare*, 11,8 %), regroupe les jeunes rapportant peu d'exposition aux différentes formes de HT psychologique ($M = 0,61-1,30$) et de HT physique, à la fois en termes de violence physique ($M = 0,17$) et de vandalisme ($M = 0,09$). Le troisième profil est caractérisé par une exposition plus fréquente aux formes de HT psychologique ($M = 1,44-2,13$), mais

rare au vandalisme ($M = 0,23$) et absente à la violence physique (*HT occasionnel* sans violence physique, 6,5 %). Finalement, le quatrième profil (*HT fréquent*, 1,9 %) a rapporté l'exposition la plus fréquente à toutes les formes de HT mesurées.

Figure 1. Patrons de réponses aux indicateurs de HT

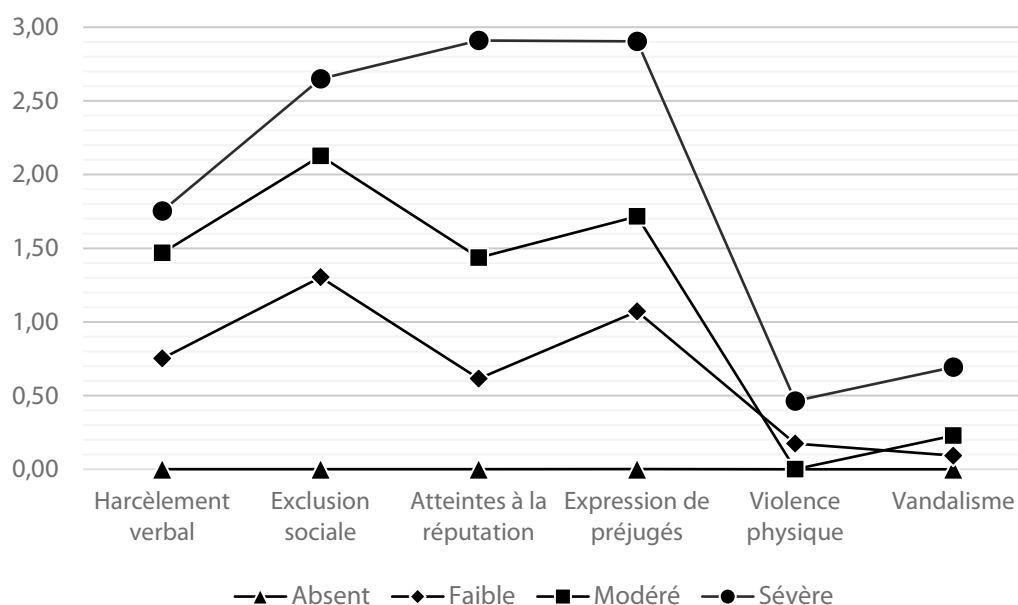


Tableau 2. Moyenne et erreur type (ET) des indicateurs dans l'échantillon total et dans chaque profil

Indicateur	Total 100,0%	HT absent 79,8%	HT rare 11,8%	HT occasionnel 6,5%	HT fréquent 1,9%	Wald
Formes psychologiques†						
Harcèlement verbal	0,22 (0,02)	0,00 (0,00)	0,75 (0,10)	1,47 (0,21)	1,75 (0,29)	38,56***
Exclusion sociale	0,34 (0,03)	0,00 (0,00)	1,30 (0,12)	2,13 (0,19)	2,65 (0,14)	60,17***
Atteintes à la réputation	0,22 (0,02)	0,00 (0,00)	0,61 (0,12)	1,44 (0,18)	2,91 (0,06)	34,75***
Expression de préjugés	0,29 (0,02)	0,00 (0,00)	1,07 (0,13)	1,72 (0,20)	2,90 (0,05)	52,69***
Formes physiques‡						
Violence physique	0,03 (0,01)	0,00 (0,00)	0,17 (0,05)	0,00 (0,00)	0,46 (0,21)	300,69***
Vandalisme	0,04 (0,01)	0,00 (0,00)	0,09 (0,04)	0,23 (0,09)	0,69 (0,19)	870,54***

*** $p < ,001$.

Note. † Échelle : 0 (jamais); 1 (rarement); 2 (plusieurs fois par mois); 3 (plusieurs fois par semaine). ‡ Échelle : 0 (jamais); 1 (rarement); 2 (plusieurs fois par mois)

3.2 Caractéristiques des répondant·e·s

Les analyses bivariées (tests t de Student et du khi-carré) révèlent des variations significatives ($p < 0,05$) entre les profils en fonction de l'âge, du genre, de la situation de handicap, des heures de travail et des trois types de réponses organisationnelles, mais pas de l'orientation sexuelle, de la racialisation ou du niveau de scolarité. Dans le modèle ajusté, l'identité de genre, la situation de handicap, les activités de postvention et l'adoption de politiques institutionnelles demeuraient associées à l'appartenance aux profils (tableau 3).

Tableau 3. Caractéristiques des répondant·e·s (proportions par profil)

Variables	Total 100,0%	HT absent 79,8%	HT rare 11,8%	HT occasionnel 6,5%	HT fréquent 1,9%	Différence entre les profils	
						Wald (bivarié)	Wald (ajusté)
Sociodémographiques							
Âge						24,62***	6,53
15–17 ans	14,33 (0,01)	16,30 (0,01)	5,18 (0,02)	10,36 (0,04)	1,35 (0,03)		
18–24 ans	46,57 (0,02)	47,79 (0,02)	35,66 (0,05)	54,81 (0,08)	33,85 (0,12)		
25–29 ans	39,10 (0,02)	35,91 (0,02)	59,16 (0,05)	34,83 (0,08)	64,81 (0,12)		
Orientation sexuelle						14,14	10,11
Gai·e/Lesbienne	33,11 (1,46)	33,93 (1,65)	38,02 (5,08)	17,41 (6,66)	21,94 (10,32)		
Plurisexuel·le	41,92 (1,53)	42,39 (1,72)	35,60 (5,13)	51,44 (7,91)	28,20 (11,91)		
Queer	17,71 (1,18)	16,91 (1,31)	19,87 (4,11)	16,58 (5,91)	41,79 (12,46)		
En questionnement	2,81 (0,51)	2,54 (0,55)	3,02 (1,99)	5,67 (3,45)	2,93 (3,29)		
Asexuel·le ou autre	4,45 (0,64)	4,24 (0,70)	3,50 (1,95)	8,90 (4,01)	4,14 (5,52)		
Identité de genre						18,11*	18,05*
Homme cisgenre	20,53 (1,25)	21,86 (1,44)	18,33 (4,00)	10,03 (5,02)	13,82 (8,39)		
Transmasculine	43,75 (1,54)	21,90 (1,73)	48,13 (5,27)	44,26 (7,83)	50,87 (12,71)		
Femme cisgenre	31,08 (1,44)	31,71 (1,62)	25,39 (4,65)	37,48 (7,56)	17,32 (10,83)		
Transféminine	4,64 (0,65)	3,53 (0,64)	8,15 (3,03)	8,23 (4,84)	17,99 (9,76)		
Racialisation						6,25	5,61
Blanc·he	80,45 (1,23)	81,40 (1,36)	71,78 (4,66)	88,04 (5,98)	67,48 (11,90)		
Racisé·e	19,55 (1,23)	18,60 (1,36)	28,22 (4,66)	11,96 (5,98)	32,52 (11,90)		
Niveau de scolarité complété						14,05	11,48
Sans diplôme	10,50 (0,95)	11,97 (1,13)	4,31 (2,15)	6,62 (3,68)	0,01 (0,51)		
Diplôme d'études secondaires	20,80 (1,26)	20,42 (1,41)	15,19 (4,12)	34,16 (7,50)	25,86 (12,00)		
Diplôme collégial/certificat	33,13 (1,47)	32,64 (1,64)	36,39 (5,01)	32,62 (7,34)	35,36 (12,36)		
Diplôme universitaire	35,57 (1,49)	34,97 (1,67)	44,11 (5,22)	26,60 (7,38)	38,77 (12,38)		
Situation de handicap						24,49***	20,22**
Aucune influence sur le travail	43,43 (1,53)	47,20 (1,74)	29,24 (4,80)	27,59 (6,94)	26,36 (10,82)		
Influence parfois le travail	42,24 (1,53)	39,83 (1,71)	53,84 (5,27)	47,28 (7,91)	54,74 (12,59)		
Influence souvent le travail	14,34 (1,09)	12,97 (1,17)	16,92 (4,07)	25,13 (6,81)	18,90 (10,10)		

Organisationnelles

						24,79**	14,55
Heures de travail							
Très courtes (1–14h)	29,63 (0,01)	32,47 (0,02)	16,52 (0,04)	20,82 (0,06)	21,13 (0,10)		
Courtes (15–29h)	25,07 (0,01)	25,03 (0,02)	20,25 (0,04)	36,03 (0,07)	18,74 (0,10)		
Régulières (30–40h)	33,59 (0,01)	32,33 (0,02)	43,93 (0,05)	29,70 (0,08)	36,04 (0,12)		
Longues (41h et plus)	11,71 (0,01)	10,16 (0,01)	19,30 (0,04)	13,45 (0,05)	24,09 (0,10)		
Prévention						29,57***	6,33
Insuffisant							
Pas du tout	46,12 (1,79)	40,67 (2,03)	54,67 (4,85)	83,56 (7,63)	95,44 (5,39)		
Un peu	14,89 (1,31)	15,42 (1,36)	15,68 (1,40)	10,24 (2,99)	3,91 (3,96)		
Suffisant							
De façon raisonnable	19,54 (1,46)	21,62 (1,63)	16,65 (2,18)	4,65 (3,10)	0,59 (1,23)		
Beaucoup	19,45 (1,46)	22,31 (1,72)	13,00 (2,76)	1,55 (1,65)	0,07 (0,21)		
Postvention						82,25***	22,89***
Insuffisant							
Pas du tout	12,34 (1,16)	7,65 (1,07)	19,81 (3,62)	44,59 (7,84)	53,98 (9,84)		
Un peu	17,98 (1,42)	15,97 (1,36)	24,52 (2,32)	28,28 (2,28)	26,83 (3,11)		
Suffisant							
De façon raisonnable	37,08 (1,83)	39,11 (1,93)	35,57 (2,41)	21,04 (4,78)	15,64 (5,40)		
Beaucoup	32,60 (1,77)	37,27 (2,06)	20,10 (3,28)	6,09 (2,67)	3,55 (2,15)		
Politiques institutionnelles						82,59***	11,71**
Insuffisant							
Pas du tout	13,48 (1,12)	8,84 (1,04)	21,63 (3,62)	43,20 (8,14)	57,73 (8,80)		
Un peu	15,28 (1,22)	13,55 (1,14)	20,73 (2,03)	24,48 (1,98)	23,06 (2,59)		
Suffisant							
De façon raisonnable	30,05 (1,57)	31,21 (1,64)	29,87 (1,89)	20,85 (3,95)	13,84 (4,16)		
Beaucoup	41,18 (1,66)	46,40 (1,89)	27,77 (3,76)	11,46 (4,42)	5,36 (2,82)		

Note. Différentes lettres en indice indiquent des différences significatives de proportions de deux profils, lors de comparaisons paires post-hoc ($p < ,05$). Dans le modèle ajusté, toutes les variables ont été introduites au modèle simultanément.

* $p < ,05$. ** $p < ,01$. *** $p < ,001$.

Le profil *HT absent* comprenait la vaste majorité de l'échantillon (79,8 %). Les répondant·e·s de ce profil avaient en moyenne 22,5 ans (ÉT = 0,14) et les femmes cisgenres y étaient les plus représentées (32 %). Ce profil incluait le plus de jeunes n'étant pas en situation de handicap (47 %) et rassemblait des répondant·e·s scolarisé·e·s (68 % ayant fait des études postsecondaires) et blanc·he·s (81 %). Ces jeunes rapportaient le moins d'heures de travail (32 % travaillant moins de 15 h par semaine) et considéraient comme suffisantes les réponses organisationnelles au HT en termes de prévention (44 %), de postvention (76 %) et de politiques institutionnelles (77 %).

Le profil *HT rare* (11,8 %) regroupait des jeunes âgé·e·s en moyenne de 24,5 ans (ÉT = 0,40), en majorité trans (48 % transmasculin·e·s; 8 % transféminin·e·s). La majorité a rapporté vivre en situation de handicap (53 %). Les répondant·e·s de ce profil étaient scolarisé·e·s (81 % ayant un diplôme d'études postsecondaires) et majoritairement

blanc·he·s (72 %). La majorité travaillait au moins 30 h par semaine (63 %) et jugeait moins favorablement les réponses organisationnelles aux situations de HT, considérées comme suffisantes pour 30 % quant à la prévention, 56 % pour la postvention et 57 % pour les politiques institutionnelles.

Le profil *HT occasionnel* (6,5 %) rassemblait des jeunes âgé·e·s en moyenne de 22,9 ans (ÉT = 0,60). Plusieurs de ces jeunes se trouvaient en situation de handicap (72 %) et ces jeunes étaient moins nombreux·se·s à avoir fait des études postsecondaires (60 %). Ce profil rassemblait une majorité de personnes trans (44 % transmasculines; 8 % transféminines) et la plus grande proportion d'individus blancs (88 %). La majorité travaillait moins de 30 h par semaine (57 %) et seule une minorité considérait comme suffisantes les mesures organisationnelles préventives (6 %), postventives (27 %) et politiques (32 %).

Enfin, les répondant·e·s du profil *HT fréquent* (1,9%) étaient relativement âgé·e·s ($M = 24,90$ ans, ÉT = 0,87). Les trois quarts ont rapporté être en situation de handicap et avaient fait des études postsecondaires. Ce profil rassemblait la plus grande proportion de personnes trans (51 % transmasculines et 18 % transféminines, ne représentant pourtant respectivement que 44 % et 5 % de l'échantillon total) ainsi que de personnes racisées (33 %). Enfin, les répondant·e·s travaillaient en grande majorité 30 h ou plus par semaine et considéraient comme insuffisantes les réponses organisationnelles au HT (moins de 1 % pour la prévention, 19 % pour la postvention et 19 % pour les politiques institutionnelles).

3.3 Corrélats potentiels du HT

Les répondant·e·s des profils *HT absent* et *rare* rapportaient des scores moins favorables pour les indicateurs de bien-être et de relations interpersonnelles que les jeunes appartenant aux profils *HT occasionnel* et *sévère*. Toutes les variables étaient significativement associées aux profils pour les analyses bivariées, mais seuls les SSPT et la solitude demeurent significativement associés aux profils après ajustement pour l'âge, la racialisation, le genre et la situation de handicap (tableau 4). Spécifiquement, les répondant·e·s du profil *HT occasionnel* ont obtenu des scores de solitude significativement plus élevés ($M = 4,20$; ÉT = 0,30) que les répondant·e·s du profil *HT absent* ($M = 3,46$; ÉT = 0,06; $p = ,016$). Quant aux SSPT, les profils *HT occasionnel* ($M = 3,61$; ÉT = 0,25) et *sévère* ($M = 3,88$; ÉT = 0,36) ont obtenu des scores plus élevés que les profils *HT absent* ($M = 2,76$; ÉT = 0,11) et *rare* ($M = 2,71$; ÉT = 0,19; $p < ,05$).

Tableau 4. Corrélats de l'exposition au HT

	Total 100,0%	HT absent 79,8%	HT rare 11,8%	HT occasionnel 6,5%	HT fréquent 1,9%	Wald (bivarié)	Wald (ajusté)
Bien-être							
Santé mentale (%)						8,99*	5,95
Non (erreur type)	83,05 (1,13)	83,65 (1,28)	85,35 (3,99)	76,49 (6,43)	65,77 (10,72)		
Oui (erreur type)	16,95 (1,13)	16,35 (1,28)	14,65 (3,99)	23,51 (6,43)	34,23 (10,72)		
SSPT							
Moyenne (ÉT)	2,83 (0,09)	2,76 (0,11) _a	2,71 (0,19) _a	3,61 (0,25) _b	3,88 (0,36) _b	20,89***	18,34***
Relations interpersonnelles							
Solitude							
Moyenne (ÉT)	3,53 (0,05)	3,46 (0,06) _a	3,58 (0,20) _{ab}	4,20 (0,30) _b	4,20 (0,46) _{ab}	16,62***	10,39*
Anxiété sociale							
Moyenne (ÉT)	2,42 (0,02)	2,40 (0,03)	2,35 (0,09)	2,70 (0,12)	2,49 (0,19)	13,31**	6,44

Note. Différentes lettres en indice indiquent des différences significatives de moyennes entre deux profils, lors de comparaisons paires post-hoc ($p < ,05$). Les variables d'ajustement sont l'âge, la racialisation, l'identité de genre et la situation de handicap.

* $p < ,05$. ** $p < ,01$. *** $p < ,001$.

4. Discussion

Cette étude visait à 1) identifier les patrons d'exposition au HT; 2) explorer les différences entre ces profils en matière de caractéristiques sociodémographiques individuelles et organisationnelles; et 3) explorer les corrélats de cette exposition concernant le bien-être et les relations interpersonnelles des jeunes MSG. Quatre profils d'exposition au HT ont été identifiés : 1) *HT absent* (79,8 %), n'ayant pas vécu de HT au cours de l'année précédant l'étude; 2) *HT rare* (11,8 %), rapportant une exposition peu fréquente au HT et de rares instances de vandalisme; 3) *HT occasionnel* sans violence physique (6,5 %), où se retrouvaient des individus exposés à de fréquentes expériences de HT psychologique et physique, sans violence physique; et 4) *HT fréquent* avec violence physique (1,8 %), rapportant les expériences de HT les plus fréquentes sur toutes les formes mesurées.

Les analyses ont révélé des différences entre les profils dans les caractéristiques sociodémographiques et organisationnelles. La situation de handicap et l'identité de genre étaient les seules variables sociodémographiques significativement liées à l'appartenance aux profils dans le modèle ajusté. Ainsi, 53 % du profil *HT absent* a rapporté vivre en situation de handicap, comparativement à 71 % du profil *HT rare*, et le profil *HT fréquent* comptait la plus grande proportion de jeunes trans (51 % transmasculins et 18 % transféminines). Ces résultats corroborent des constats antérieurs sur le HT capacitiste (Hango et Moyser, 2018; Jones *et al.*, 2018) qui ont montré que les personnes en situation de handicap occupent un positionnement social qui les expose davantage au HT. Ils font également écho aux résultats d'études sur le HT cisgenriste (Grant *et al.*, 2011; Mizock, Riley, Yuen, Woodrum, Sotilleo et Ormerod, 2018) qui soutiennent également que les personnes trans sont particulièrement à risque d'être exposées au HT.

En matière de contexte organisationnel, les efforts d'intervention postventive et l'adoption de politiques institutionnelles étaient significativement liés à l'appartenance à un profil. Les jeunes des profils *HT occasionnel* et *fréquent* ont rapporté en majorité que les réponses organisationnelles postventives au HT n'étaient pas suffisantes, comparativement à une faible proportion du profil *HT absent*. Le même constat s'applique aux politiques institutionnelles, jugées insuffisantes par la majorité des jeunes MSG des profils *HT rare* et *fréquent*, en comparaison au profil *HT absent* pour lequel la majorité les considérait comme suffisantes. Si les résultats d'analyses bivariées ont suggéré que les heures de travail et les activités de prévention du HT seraient associées aux divers profils, ces associations n'étaient plus significatives en tenant compte de toutes les variables indépendantes, ce qui pourrait être expliqué par de potentielles interactions entre les mesures organisationnelles.

Ces résultats suggèrent que l'adoption de politiques institutionnelles et les interventions en postvention sont des leviers d'action importants en matière de HT et soutiennent que les milieux de travail ont un rôle majeur à jouer pour le contrer (Samnani et Singh, 2012). Or, même au-delà de ces mesures organisationnelles, les jeunes trans ou en situation de handicap sont surreprésenté·e·s dans les profils de HT les plus sévères, suggérant que le cisgenrisme et le capacitisme devraient être explicitement nommés dans la mise en place de politiques et de programmes de prévention et dans les interventions organisationnelles au Canada. De plus, le nombre d'heures de travail n'était pas significativement associé à l'appartenance aux profils dans le modèle ajusté, suggérant que le risque d'exposition n'était pas significativement moindre pour les jeunes qui travaillent moins lorsque toutes les autres variables sont considérées comme égales.

Les résultats corroborent ceux d'études récentes quant à la proportion d'individus MSG ayant vécu du HT. Dans la présente étude, 21 % des jeunes MSG ont rapporté en avoir vécu, une proportion similaire à celle de 23 % observée par Hango et Moyser (2018) dans la population MSG adulte canadienne et légèrement plus élevée que les 15 à 20 % observés dans d'autres pays industrialisés (Hoel *et al.*, 2021). Or, il est surprenant que l'orientation sexuelle n'ait pas été liée à l'appartenance aux profils. Ceci peut être dû à la composition exclusive de jeunes MSG de l'échantillon qui ne permet pas de décrire la spécificité de cette population relativement à la population hétérosexuelle et cisgenre. Ceci ne signifie pas que l'orientation non hétérosexuelle n'est pas une caractéristique ciblée – les personnes MSG continuent de rapporter un manque de soutien social et de politiques favorables à leur intégration et à leur sécurité en milieu de travail (Mizock *et al.*, 2018). Plutôt, il est plausible de déduire que tout HT rapporté par cet échantillon représentait du HT hétérosexiste, parfois combiné à du HT capacitiste et cisgenriste.

Cette étude avait pour troisième objectif d'explorer des corrélats potentiels de l'exposition au HT, en l'occurrence la santé mentale, les SSPT, la solitude et l'anxiété sociale. Les conséquences négatives de l'exposition au HT (Boudrias *et al.*, 2021; Kakarika *et al.*, 2017; Nielsen et Einarsen, 2012; Nielsen *et al.*, 2015; Nielsen, Hoel, Zapf et

Einarsen, 2016) sont en partie corroborées par les résultats. En contrôlant pour l'âge, la racialisation, le genre et la situation de handicap, l'exposition à des formes plus sévères de HT est liée à des scores plus élevés de SSPT et de solitude. Les profils *HT occasionnel* et *fréquent* présentent significativement plus de SSPT que les autres profils, suggérant que le HT mène à des SSPT. Ces résultats s'ajoutent aux travaux révélant que le HT était le plus fortement associé à la santé psychologique sous forme de SSPT, de dépression et d'anxiété (Nielsen et Einarsen, 2012). Finalement, les jeunes du profil *HT occasionnel* rapportent davantage de solitude que les jeunes du profil *HT absent*, suggérant que les personnes isolées courent plus de risques d'être exposées plus fréquemment ou sévèrement au HT, ou encore que les jeunes victimes de HT se sentent mis-e-s à l'écart (une des formes de HT) ou s'isolent pour s'y soustraire. Ces résultats suggèrent que les effets du HT dépassent la seule sphère du travail et ont un impact à la fois sur le bien-être et sur les relations interpersonnelles, les SSPT pouvant être une manifestation individuelle des effets du HT sur le bien-être, alors que la solitude relève de la sphère interpersonnelle.

4.1 Limites et forces de l'étude

À notre connaissance, cette étude est la première à avoir étudié les expériences de HT auprès d'un échantillon exclusivement composé de jeunes MSG au Canada de façon intersectionnelle. Or, quelques limites doivent être considérées. D'abord, l'échantillonnage non probabiliste empêche la généralisation à la population de jeunes MSG au Canada et est sujet à des biais d'autosélection et de rappel pouvant biaiser les estimations de prévalence. De plus, le devis corrélationnel rétrospectif limite l'interprétation de la direction des effets entre les caractéristiques des répondant-e-s et l'exposition au HT et ses corrélats. Puisque cette étude visait à identifier les patrons d'exposition au HT chez les jeunes MSG, la victimisation dans d'autres contextes n'a pas été considérée (Mustanski, Andrews et Puckett, 2016). Ainsi, les analyses ne pouvaient considérer les traumatismes potentiellement cumulatifs ni les trajectoires de victimisation qui pourraient influencer les patrons d'exposition et la capacité à gérer le HT. Les prochaines études sur le HT chez les jeunes MSG pourraient être réalisées par des devis longitudinaux à des temps de mesure rapprochés pour clarifier la direction entre les variables, tenir compte de l'évolution du HT dans le temps, de son cumul à travers les contextes et de ses impacts à long terme (Nielsen et Einarsen, 2018). Les futures études à ce sujet devraient tenir compte d'autres variables liées au HT (par ex. charge de travail élevée, conflits de rôle, degré d'autonomie au travail; Van den Brande, Baillien, De Witte, Vander Elstet et Godderis, 2016) et d'autres conséquences qui peuvent en découler (par ex. les idéations suicidaires; Nielsen *et al.*, 2015; Nielsen *et al.*, 2016).

4.2 Implications théoriques et pratiques

Ces résultats sont cohérents avec la théorie du débordement, selon laquelle des événements vécus dans un domaine de vie (par ex. famille, travail, etc.) peuvent en déborder (Judge et Ilies, 2004; Lambert, 1990). Les résultats démontrent qu'une exposition sévère au HT a des effets délétères sur le bien-être et sur la dimension

interpersonnelle. Les individus des profils de HT *occasionnel* et *fréquent* se positionnaient le plus défavorablement quant aux SSPT et à la solitude. De plus, les résultats sont cohérents avec la théorie de l'intersectionnalité, selon laquelle les positionnements sociaux marginalisés interagissent entre eux (Crenshaw, 1993). Deux caractéristiques sociodémographiques – le genre et la situation de handicap – étaient liées aux profils de HT de façon bivariée, et ces liens sont demeurés significatifs dans un modèle ajusté prenant en compte d'autres variables sociodémographiques et organisationnelles. Bien que le cumul d'identités socialement marginalisées (ou son impact) n'ait pas été mesuré directement, la surreprésentation des jeunes trans ou en situation de handicap dans les profils avec HT (*rare, occasionnel, fréquent*) laisse présumer un chevauchement dans les expériences de HT de ces jeunes, certain-e-s d'entre eux étant à la fois trans et en situation de handicap.

En matière d'intervention, l'association entre les profils d'exposition au HT et les caractéristiques sociodémographiques et organisationnelles suggèrent que le HT est un enjeu structurel complexe, puisqu'il peut être autant favorisé par un contexte organisationnel inadéquat (c.-à-d. plus faibles réponses organisationnelles) que résultant de motivations discriminatoires des personnes qui harcèlent à l'endroit des jeunes ciblé-e-s (c.-à-d. jeunes marginalisé-e-s). La différence principale entre les patrons de victimisation est ici due aux normes organisationnelles quant à l'adoption de politiques contre le HT et aux interventions en postvention. Les différences liées au genre et à la situation de handicap qui perdurent lors de l'inclusion des variables organisationnelles réitèrent l'importance de continuer à œuvrer contre le HT visant ces personnes, à mettre en place des politiques institutionnelles appropriées, des ressources adéquates pour soutenir les personnes victimes et des interventions adaptées auprès des personnes qui harcèlent afin de prévenir le HT.

5. Conclusion

Cette étude met en évidence que les jeunes MSG ne font pas face aux mêmes formes de HT, ni avec la même sévérité. La taille de l'échantillon a permis une puissance statistique suffisante pour identifier des profils de HT, explorer les variables indépendantes liées au HT et étudier ses corrélats. Les caractéristiques organisationnelles semblent jouer un rôle central dans les expériences de HT chez les jeunes MSG : les jeunes évaluent que les efforts de postvention et les politiques institutionnelles sont significativement différents d'un profil à l'autre. Ceci rappelle que le HT discriminatoire est un phénomène complexe et que les caractéristiques individuelles et organisationnelles agissent en interaction. Les jeunes trans ou en situation de handicap étaient les plus susceptibles de vivre des formes plus sévères de HT – au-delà des mesures organisationnelles – qui étaient liées à davantage de solitude et de SSPT. L'adoption de politiques institutionnelles et les interventions en postvention représentent des leviers d'action importants pour lutter contre le HT et il importe de mettre en place des ressources de soutien et des interventions auprès des jeunes exposé-e-s et des personnes qui harcèlent pour contribuer à une réelle inclusion des jeunes MSG en milieu de travail.

Bibliographie

- Boudrias, V., S. G. Trépanier et D. Salin (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101508>
- Bowling, N. A. et T. A. Beehr (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91 (5), 998-1012. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- Chamberland, L., G. Richard et M. Bernier (2013). Les violences homophobes et leurs impacts sur la persévérance scolaire des adolescents au Québec. *Recherches & éducatives*, 8, 99-114. <https://doi.org/10.4000/rechercheseducations.1567>
- Chbat, M., G. Pagé, I. Côté et M. Blais (2023). La famille choisie toujours d'actualité? Vers une diversification des formes de liens familiaux pour les minorités sexuelles et de genre au Québec. *Genre, sexualité & société*, 29. En ligne : <https://doi.org/10.4000/gss.8160>
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (2019). *Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail – Guide de l'employeur*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/harcelement-psychologique-ou-sexuel-au-travail.pdf>
- Crenshaw, K. (1993). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and the violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43 (6), 1241-1299.
- Díaz, R. M., G. Ayala et E. Bein (2004). Sexual risk as an outcome of social oppression: Data from a probability sample of Latino gay men in three US cities. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 10 (3), 255-267. <https://dx.doi.org/10.1037/1099-9809.10.3.255>
- Drydakis, N. (2019). School-age bullying, workplace bullying and job satisfaction: Experiences of LGB people in Britain. *Manchester School*, 87 (4), 455-488. <https://doi.org/10.1111/manc.12257>
- Einarsen, S. et A. Skogstad (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 185-201. <https://doi.org/10.1080/13594329608414854>
- Einarsen, S., H. Hoel, D. Zapf et C. L. Cooper (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2^e éd.). Boca Raton : CRC Press.
- Einarsen, S., H. Hoel et G. Notelaers (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23 (1), 24-44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>

- Fox, S. et L. E. Stallworth (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (3), 438-456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.01.002>
- Gardner, D., M. O'Driscoll, H. D. Cooper-Thomas, M. Roche, T. Bentley, B. Catley, S. T. Teo et L. Trenberth (2016). Predictors of workplace bullying and cyber-bullying in New Zealand. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13 (5), 448-461. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050448>
- Grant, J. M., L. A. Mottet, J. Tanis, J. Harrison, J. L. Herman et M. Keisling (2011). *Injustice at every turn: A report of the National Transgender Discrimination Survey*. National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force. https://transequality.org/sites/default/files/docs/resources/NTDS_Report.pdf
- Gudicha, D. W. et J. K. Vermunt (2013). Mixture model clustering with covariates using adjusted three-step approaches. In B. Lausen, D. van den Poel et A. Ultsch (dir.), *Algorithms from and for nature and life: Studies in classification, data analysis, and knowledge organization* (p. 87-93). Heidelberg : Springer.
- Hango, D. et M. Moyser (2018). *Harassment in Canadian workplaces*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-eng.htm>
- Hauge, L. J., A. Skogstad et S. Einarsen (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress*, 23 (4), 349-358. <https://doi.org/10.1080/02678370903395568>
- Hoel, H., D. Lewis et A. Einarsdóttir (2014). *The ups and downs of LGBs workplace experiences: Discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain*. Manchester University. <https://eprints.whiterose.ac.uk/135275/>
- Hoel, H., D. Lewis et A. Einarsdóttir (2021). Sexual orientation and workplace bullying. In P. D'Cruz, E. Noronha, C. Caponecchia, J. Escartín, D. Salin, et M. R. Tuckey (dir.), *Handbooks of workplace bullying, emotional abuse and harassment: Vol. 3. Dignity and inclusion at work* (p. 363-391). Singapour : Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-13-0218-3_13
- Hughes, M. E., L. J. Waite, L. C. Hawkey et J. T. Cacioppo (2004). A short scale for measuring loneliness in large surveys: Results from two population-based studies. *Research on Aging*, 26, 655-672. <https://doi.org/10.1177/0164027504268574>
- IBM Corp (2021). *IBM SPSS Statistics for Windows (Version 28.0)* [Computer software], IBM Corp.
- Jones, A. M., R. Finkelstein et M. Koehoorn (2018). Disability and workplace harassment and discrimination among Canadian federal public service employees. *Canadian Journal of Public Health*, 109 (1), 79-88. <https://doi.org/10.17269/s41997-018-0022-0>
- Judge, T. A. et R. Ilies (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 661-673. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.661>

- Kakarika, M., H. V. González-Gómez et Z. Dimitriades (2017). That wasn't our deal: A psychological contract perspective on employee responses to bullying. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 43-55. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.005>
- Keyes, C. L., M. Wissing, J. P. Potgieter, M. Temane, A. Kruger et S. Van Rooy (2008). Evaluation of the Mental Health Continuum-Short Form (MHC-SF) in Setswana-speaking South Africans. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 15 (3), 181-192. <https://doi.org/10.1002/cpp.572>
- Krieger, N., K. Smith, S. Naishadham, C. Hartman et E. M. Barbeau (2005). Experiences of discrimination: Validity and reliability of a self-report measure for population health research on racism and health. *Social Science & Medicine*, 61 (7), 1576-1596. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2005.03.006>
- La Greca, A. M. et N. Lopez (1998). Social anxiety among adolescents: Linkages with peer relations and friendships. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 26 (2), 83-94. <https://doi.org/10.1023/A:1022684520514>
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43 (3), 239-257. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Leymann, H. (1996). The content and development of bullying at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Loi sur les normes du travail. RLRQ c. N-1.1, art. 81.18. https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1#se:81_18
- Misawa, M. (2010). Racist and homophobic bullying in adulthood: Narratives from gay men of color in higher education. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 24 (1), 7-23. <https://doi.org/10.1002/nha3.10370>
- Mizock, L., J. Riley, N. Yuen, T. D. Woodrum, E. A. Sotilleo et A. J. Ormerod (2018). Transphobia in the workplace: A qualitative study of employment stigma. *Stigma and Health*, 3 (3), 275-282. <https://doi.org/10.1037/sah0000098>
- Mustanski, B., R. Andrews et J. A. Puckett (2016). The effects of cumulative victimization on mental health among lesbian, gay, bisexual, and transgender adolescents and young adults. *American Journal of Public Health*, 106 (3), 527-533. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2015.302976>
- Nielsen, M. B. et S. Einarsen (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26 (4), 309-332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nielsen, M. B. et S. V. Einarsen (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>

- Nielsen, M. B., S. Einarsen, G. Notelaers et G. H. Nielsen (2016). Does exposure to bullying behaviors at the workplace contribute to later suicidal ideation? A threewave longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42 (3), 246-250. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3554>
- Nielsen, M. B., G. H. Nielsen, G. Notelaers et S. Einarsen (2015). Workplace bullying and suicidal ideation: A 3-wave longitudinal Norwegian study. *American Journal of Public Health*, 105 (11), 23-28. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2015.302855>
- Nielsen, M. B., H. Hoel, D. Zapf et S. Einarsen (2016). Exposure to aggression in the workplace. In S. Clarke, T. M. Probst, F. Guldenmund et J. Passmore (dir.), *Handbook of the psychology of occupational safety and workplace health* (p. 205-227). Malden : Wiley-Blackwell.
- Nurius, P. S., E. Uehara et D. F. Zatzick (2013). Intersection of stress, social disadvantage, and life course processes: Reframing trauma and mental health, *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 16 (2), 91-114. <https://doi.org/10.1080/15487768.2013.789688>
- Organisation de coopération et de développement économiques (2022). *Recommandation du Conseil sur l'amélioration des perspectives offertes aux jeunes*. OECD Publishing. <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0474>
- Prins, A., M. J. Bovin, D. J. Smolenski, B. P. Mark, R. Kimerling, M. A. Jenkins-Guarnieri, D. G. Kaloupek, P. P. Schnurr, A. Pless Kaiser, Y. E. Leyva et Q. Q. Tiet (2016). The Primary Care PTSD Screen for DSM-5 (PC-PTSD-5): Development and evaluation within a veteran primary care sample. *Journal of General Internal Medicine*, 31, 12061211. <https://doi.org/10.1007/s11606-016-3703-5>
- Rinehart, S. J. et D. L. Espelage (2016). A multilevel analysis of school climate, homophobic name-calling, and sexual harassment victimization/perpetration among middle school youth. *Psychology of Violence*, 6 (2), 213-222. <https://doi.org/10.1037/a0039095>
- Samnani, A. K. et P. Singh (2012). 20 years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior*, 17 (6), 581-589. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.08.004>
- Spector, P. E., M. L. Coulter, H. G. Stockwell et M. W. Matz (2007). Perceived violence climate: A new construct and its relationship to workplace physical violence and verbal aggression, and their potential consequences. *Work & Stress*, 21 (2), 117-130. <https://doi.org/10.1080/02678370701410007>
- Tebbe, E. A., B. Moradi et E. Ege (2014). Revised and abbreviated forms of the Genderism and Transphobia Scale: Tools for assessing anti-trans prejudice. *Journal of Counseling Psychology*, 61 (4), 581-592. <https://doi.org/10.1037/cou0000043>

- Van den Brande, W., E. Baillien, H. De Witte, T. Vander Elst et L. Godderis (2016). The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Aggression and Violent Behavior*, 29, 61-71. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2016.06.004>
- Vermunt, J. K et J. Magidson (2021). *Upgrade Manual for Latent GOLD Basic, Advanced, Syntax, and Choice Version 6.0*. Arlington, MA: Statistical Innovations Inc. <https://www.statisticalinnovations.com/wp-content/uploads/LG60manual.pdf>
- Waite, S. (2021) Should I stay or should I go? Employment discrimination and workplace harassment against transgender and other minority employees in Canada's federal public service. *Journal of Homosexuality*, 68 (11), 1833-1859.
- Williams, D. R., Y. Yu, J. S. Jackson et N. B. Anderson (1997). Racial differences in physical and mental health: Socioeconomic status, stress, and discrimination. *Journal of Health Psychology*, 2 (3), 335-351. <https://doi.org/10.1177/135910539700200305>
- Woodford, M. R., Y. Han, S. Craig, C. Lim et M. M. Matney (2014). Discrimination and mental health among sexual minority college students: The type and form of discrimination does matter. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 18 (2), 142-163. <https://doi.org/10.1080/19359705.2013.833882>