

Gais et lesbiennes en milieu de travail

Rapport synthèse de recherche

Par Line Chamberland

Avec la collaboration de Michaël Bernier, Christelle Lebreton,
Gabrielle Richard et Julie Théroux-Séguin

2007



Homosexualité
et environnement
de travail

GRUPE DE RECHERCHE

Collège de Maisonneuve

3800, rue Sherbrooke est
Montréal, Québec
H1X 2A2
Téléphone : (514) 254-7131
Télécopieur : (514) 254-9741
Courriel : communic@cmaisonneuve.qc.ca

**Institut de recherches et d'études féministes
Université du Québec à Montréal**

Case postale 8888, Succursale Centre-ville
Montréal, Québec
Canada H3C 3P8
Téléphone : (514) 987-6587
Télécopieur : (514) 987-6742
Courriel : iref@uqam.ca

Je remercie les partenaires qui ont manifesté un intérêt envers cette recherche dès sa conception ainsi qu'un soutien constant par la suite : Conseil québécois des gais et lesbiennes, CSN, CSQ, FRONT, FTQ et Intersyndicale des femmes.

La recherche faisant l'objet de ce rapport synthèse a été financée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) et le Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC)

© Ce document est disponible uniquement en version électronique. Toute reproduction, totale ou partielle, est autorisée à condition d'en mentionner la référence et la source www.ccdmd.qc.ca .

Table des matières

Présentation de la recherche

Les objectifs de la recherche	5
L'équipe et les partenaires de recherche	7
La méthodologie de recherche	9
Le questionnaire d'enquête	9
L'entrevue	10
Le recrutement de participants et participantes	12
Le profil des participants et participantes	13
Définition des termes	26

Dire ou taire son homosexualité en milieu de travail

Les gais et les lesbiennes dans le milieu de travail : visibles ou invisibles?	34
Une visibilité importante dans le milieu de travail immédiat	35
Une visibilité réduite dans le milieu de travail secondaire	36
La visibilité, pas toujours un choix délibéré des gais et des lesbiennes	37
Affirmer son homosexualité	37
Pourquoi divulguer son orientation sexuelle?	39
Par désir d'authenticité	39
À la recherche d'aisance et de bien-être en milieu de travail	40
Par militantisme	42
En réaction à des situations particulières	44
Des contextes propices à la divulgation	45
Pourquoi dissimuler son orientation sexuelle?	48
Préserver une sécurité psychologique	50
Une décision liée aux caractéristiques de l'emploi	51
Une décision imposée par le milieu de travail	53
Des stratégies identitaires	56
Les stratégies actives de divulgation	56
Les stratégies passives de divulgation	57
Les stratégies passives de dissimulation	60
Dissimuler à tout prix : les stratégies actives de dissimulation	62
Quelques conséquences des stratégies identitaires	62
Le continuum de visibilité en milieu de travail	65
Conclusion	68

L'homophobie dans le milieu de travail

L'ouverture du milieu de travail vis-à-vis des gais et des lesbiennes	70
Les formes multiples de l'homophobie	72
L'homophobie diffuse	72
L'homophobie directe	75
L'homophobie violente	79
Y a-t-il des milieux de travail plus homophobes que d'autres?	85
La précarité en emploi, un facteur qui augmente la vulnérabilité des gais et des lesbiennes face à l'homophobie	87
Stéréotypes et préjugés sur les gais et les lesbiennes : inversion des genres et hypersexualisation	89
L'homosexualité ou l'inversion des genres	89
L'hypersexualisation des gais et des lesbiennes : quand homosexualité ne rime qu'avec sexualité	93
L'homosexualité, une sexualité anormale	97
Des couples instables et irresponsables	97
Des parents inadéquats	99
Des êtres superficiels	100
Conclusion	101



Le respect des droits

Discrimination, harcèlement et violence à l'égard des gais et lesbiennes dans le milieu de travail : des réalités toujours actuelles	103
La discrimination	103
Le harcèlement	104
La violence psychologique	104
La violence physique	104
Les recours : un moyen efficace pour assurer aux gais et aux lesbiennes un milieu de travail sain et sécuritaire?	105
La décision d'utiliser les recours formels pour dénoncer une situation problématique en regard de l'orientation sexuelle : un désir de justice sociale	105
Les étapes dans la décision de prendre ou non des recours	107
Une première étape : reconnaître et évaluer la gravité de la situation	107
La gravité des gestes	107
L'impact de la discrimination	107
Une deuxième étape : mesurer les éventuelles conséquences de l'utilisation des recours	108
Les conséquences anticipées sur la visibilité en tant que gai ou lesbienne	108
L'importance du climat dans l'environnement immédiat de travail	109
Les conséquences sur la vie privée	109
Une troisième étape : évaluer les chances de réussite d'un recours	110
Une quatrième étape : à qui s'adresser?	110
Les démarches auprès de l'employeur	112
Faire confiance à l'employeur en matière de protection des renseignements personnels?	112
Faire confiance à l'employeur en ce qui concerne la défense de leurs droits?	112
Les facteurs qui expliquent le manque de confiance	112
Les facteurs qui favorisent la confiance	113
Les démarches auprès du syndicat	115
Faire confiance au syndicat en matière de protection des renseignements personnels?	115
Faire confiance au syndicat en ce qui concerne la défense de leurs droits?	115
Les facteurs qui expliquent le manque de confiance	115
Les facteurs qui favorisent la confiance	117
Les démarches à l'extérieur du milieu de travail	118
Les stratégies autres que les recours formels	119
Les initiatives pour favoriser le respect des droits	120
Initiatives en matière de respect des droits des gais et des lesbiennes de la part des employeurs	120
Initiatives en matière de respect des droits des gais et des lesbiennes de la part des syndicats	122
Conclusion	
Démystification et sensibilisation : des mesures complémentaires indispensables	122



Présentation de la recherche

Les objectifs de la recherche



L'environnement de travail demeure l'un des espaces sociaux où les gais et les lesbiennes hésitent encore à se montrer tels qu'ils sont. En élaborant le présent projet de recherche, nous avons plusieurs questions en tête : les personnes homosexuelles sont-elles bien acceptées dans leur milieu de travail? Peuvent-elles affirmer leur identité et partager des informations sur leur vie personnelle avec leur entourage sans craindre le rejet? Ou doivent-elles dissimuler leur orientation sexuelle pour éviter de s'attirer des moqueries ou d'être traitées injustement? La discrimination sur la base de l'orientation sexuelle est interdite par la Charte québécoise des droits de la personne du Québec depuis 1977, mais a-t-elle vraiment été éliminée dans le domaine de l'emploi? Subsiste-t-elle de manière plus subtile qu'auparavant? Se produit-elle plus souvent dans certains secteurs d'emploi ou pour certaines catégories de personnel? Depuis 1999, de nouvelles législations tant fédérales que provinciales tendent à reconnaître les couples de même sexe et les familles homoparentales. Comment se déroule leur mise en application dans les milieux de travail? Les travailleurs et travailleuses concernés sont-ils suffisamment informés de leurs droits et capables de les faire respecter?

Telles sont les principales interrogations qui nous animaient au début de notre étude sur l'insertion des gais et des lesbiennes dans leur environnement de travail. Plus précisément, nous avons formulé trois objectifs de recherche :

- Documenter les formes de marginalisation, de discrimination et d'exclusion à l'égard des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes dans les divers secteurs d'emploi;
- Relever les facteurs qui influent sur leur décision d'affirmer ou de dissimuler leur orientation sexuelle en milieu de travail;
- Évaluer leur capacité de faire valoir les droits reconnus par suite des changements législatifs récents ainsi que les obstacles, réels ou anticipés, à la mise en application des nouvelles lois.

En somme, l'étude visait à dresser un portrait actuel de la situation des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes au Québec ainsi qu'à recenser leurs difficultés et leurs besoins. Au terme de la recherche, nous espérions être en mesure de fournir des connaissances utiles et contribuer au développement d'outils de sensibilisation à l'homophobie en milieu de travail.

C'est dans cette optique que nous avons ciblé les jeunes en formation comme public privilégié pour la diffusion du rapport de recherche, accompagné d'activités pédagogiques en lien avec les thèmes abordés. Ce rapport propose une synthèse des principaux résultats, sans toutefois reprendre l'intégralité des données recueillies¹. Il se veut écrit dans une langue simple, accessible à des cégépiens et cégépiennes, ainsi qu'à un public large.

Le rapport débute avec une présentation de l'équipe et des partenaires de recherche, l'apport de ces derniers s'étant révélé inestimable pour la poursuite des travaux. Viennent ensuite une description de la méthodologie employée pour l'étude et une explication du vocabulaire utilisé, sous forme d'une liste alphabétique de définitions de termes et de concepts que le lecteur ou la lectrice peut consulter selon ses besoins. On trouve ensuite la présentation des résultats, qui se divise en trois parties. La première traite des choix concernant la divulgation ou la dissimulation de son homosexualité, des motifs qui les sous-tendent et des stratégies mises en œuvre pour aménager la présentation de soi à l'entourage de travail. Dans la deuxième, nous discutons de

¹ Il est possible d'obtenir un rapport des résultats de l'enquête par questionnaire en s'adressant à [Line Chamberland](#)



l'ouverture des milieux de travail vis-à-vis de la présence affirmée de gais et lesbiennes, puis décrivons et illustrons les manifestations de l'homophobie rapportées par les participants et participantes à l'étude, notamment les préjugés et stéréotypes les plus courants. La troisième et dernière section recense des cas de discrimination, de harcèlement ou de violence envers des travailleurs et travailleuses homosexuels. Nous nous y penchons également sur les perceptions que ceux-ci ont des recours mis à leur disposition et des démarches possibles en cas de non-respect de leurs droits.

À l'aube du 21^e siècle, les personnes homosexuelles aspirent à travailler dans un environnement sain et sécuritaire, où leurs droits sont respectés. Elles ne devraient pas avoir à adopter des attitudes défensives, encore moins à se cacher, afin de se prémunir des effets négatifs de l'homophobie. Il en va de notre responsabilité collective de travailler à la création de milieux de travail accueillants et ouverts à la diversité sexuelle. Être en sécurité dans son milieu de travail, c'est un droit pour tous et pour toutes!



L'équipe et les partenaires de recherche

La recherche a été dirigée par Line Chamberland, professeure de sociologie au Collège de Maisonneuve et professeure associée à l'Institut de recherches et d'études féministes de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Deux autres chercheuses y ont contribué en partageant leur expertise à une étape ou une autre du projet : Danielle Julien, professeure au Département de psychologie de l'UQAM et directrice de l'équipe de recherche « [Sexualités et genres : vulnérabilité et résilience](#) » (SVR), et Marie-Josée Legault, professeure à l'Unité d'enseignement et de recherche Travail, économie et gestion à la Télé-université (Téluq-UQAM) et spécialiste en organisation du travail.

L'équipe comprenait aussi, à titre de professionnelle de recherche, Johanne Paquin. Celle-ci a été associée à toutes les étapes du projet, tant sur le plan scientifique qu'organisationnel et matériel. Elle était responsable de la coordination des activités de recherche ainsi que de l'encadrement du travail des auxiliaires. Pendant deux ans et demi, Johanne s'est engagée dans cette tâche avec beaucoup de conviction. Elle a relevé le défi avec une grande rigueur intellectuelle tout en démontrant à maintes occasions son sens pratique et ses habiletés en organisation. Pour sa part, Julie Ouellette a apporté son enthousiasme intarissable à l'étape cruciale du recrutement de participants et participantes : c'est beaucoup grâce à son aptitude à convaincre que nous avons rejoint autant de gais et lesbiennes pour cette étude.

Plusieurs étudiants et étudiantes issus de divers programmes d'études ont collaboré à ce projet en tant qu'auxiliaires de recherche. Ils y ont mis beaucoup d'enthousiasme. Le volet quantitatif de l'étude a bénéficié de leur contribution à différentes phases : confection du questionnaire d'enquête (Marie-Ève Perron et Véronique Proulx), pré-test (Véronique Proulx et Mathieu Latour), traduction du questionnaire (Johanna Vyncke), saisie des données (Magali Boileau-Morin, Marie-Andrée Boivin et Marie-Josée Lauzière), révision et recodification des données saisies (Magali Boileau-Morin), analyse statistique, confection de tableaux et graphiques et rédaction d'un rapport descriptif des résultats d'enquête (Michaël Bernier). D'autres ont participé au volet qualitatif : réalisation des entrevues (Frédéric Gagné, Micheline Goulet, Julie Jacques, Mathieu Latour, Aurélie Lebrun), transcription (Annie Bélanger, Julie Deschenaux, Julie Duford, Marie-Josée Lauzière, Christelle Lebreton, Geneviève Locas, Amélie Talbot), codification du matériel recueilli (Frédéric Gagné, Micheline Goulet, Mathieu Latour, Christelle Lebreton, Julie Théroux-Séguin), analyse thématique du contenu des entrevues et rédaction de rapports descriptifs (Frédéric Gagné, Mathieu Latour, Christelle Lebreton, Julie Théroux-Séguin).

Pierre-André Vaillancourt, concepteur de sites Web, a conçu un logo original et créé un [site Web trilingue \(français, anglais, espagnol\)](#) afin de publiciser le projet et rejoindre d'éventuels participants et participantes. Sandra Langley et Jaime Salvador ont assuré la traduction des principales informations respectivement en anglais et en espagnol.

Cette étude a bénéficié du soutien d'organismes agissant comme partenaires de recherche :

- 1) Les comités qui militent en faveur des droits des personnes homosexuelles à l'intérieur des trois principales centrales syndicales du Québec, soit le Comité des gais et lesbiennes du Conseil central du Montréal métropolitain, [Confédération des syndicats nationaux \(CSN\)](#), le Comité des droits des gais et lesbiennes de la [Centrale des syndicats du Québec \(CSQ\)](#) et le Comité des gais et lesbiennes de la [Fédération des travailleurs du Québec \(FTQ\)](#).
- 2) [L'Intersyndicale des femmes](#) : cet organisme regroupant des membres de huit organisations syndicales se donne entre autres comme objectif d'assurer la promotion et la défense

des droits et des intérêts des femmes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des organisations syndicales.

- 3) Le [Conseil québécois des gais et lesbiennes](#) (autrefois appelé Table de concertation des gais et lesbiennes du Québec). Le Conseil rassemble des associations ainsi que des membres individuels. Il cherche à consolider les acquis des gais et lesbiennes en termes d'égalité juridique et revendique également leur droit à l'égalité sociale.
- 4) [Femmes regroupées en options non traditionnelles \(FRONT\)](#) : cet organisme est un regroupement provincial de travailleuses et d'étudiantes qui évoluent dans des secteurs non traditionnels d'emploi et d'études. Il offre soutien, entraide et référence aux femmes qui choisissent des voies non traditionnelles et agit à divers paliers pour favoriser leur accès à des emplois considérés comme non traditionnels, c'est-à-dire occupés par moins de 33 % de femmes. En 2005, nous avons publié les résultats d'une étude menée en collaboration avec FRONT et portant sur la situation particulière des lesbiennes ayant opté pour des métiers manuels non traditionnels, dans un rapport intitulé [Le défi d'occuper un métier traditionnellement masculin : l'expérience des travailleuses lesbiennes](#).

Outre leur appui global au projet, ces partenaires ont participé directement à son exécution à divers moments : exploration des difficultés éprouvées par les gais et lesbiennes dans leur environnement de travail, pré-test du questionnaire d'enquête, recrutement de participants et participantes provenant de divers milieux de travail et de différentes régions du Québec, diffusion des résultats dans divers forums publics.

Plusieurs autres organismes syndicaux et communautaires ont aussi apporté leur contribution, notamment en faisant connaître le projet et en nous aidant à rejoindre des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes. Mentionnons entre autres la [Fondation Émergence](#), l'[Association des lesbiennes et des gais sur Internet \(ALGI\)](#), l'[Association des mères lesbiennes \(AML/LMA\)](#) ainsi que le [Comité du triangle rose du Syndicat canadien de la fonction publique \(SCFP\)](#). La Fondation Émergence a choisi le travail comme thème de la Journée nationale de lutte contre l'homophobie en 2006, ce qui a engendré des retombées médiatiques importantes auprès du grand public.

Ce projet de recherche n'aurait pu être réalisé sans un soutien financier et institutionnel important. Le programme de recherche sur la thématique « Homosexualité et environnement de travail » a obtenu du financement du Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC) et du Conseil de la recherche en sciences humaines du Canada (CRSH), pour la période de 2003 à 2006. Pour sa part, l'[Institut de recherche et d'études féministes \(IREF\)](#) de l'UQAM a accueilli l'équipe de recherche avec générosité : outre l'installation physique, le personnel de l'IREF lui a fourni une aide constante sur les plans matériel, organisationnel et administratif. De son côté, le Collège de Maisonneuve a dégagé la personne responsable du projet d'une partie de sa tâche d'enseignement. Enfin, le [Centre de recherche en développement humain de l'Université Concordia](#) a apporté une contribution financière à l'infrastructure de l'équipe de recherche.

Nous remercions sincèrement toutes les personnes et tous les organismes qui ont manifesté de l'intérêt envers ce projet. Leur appui concret à sa réalisation a permis de mieux connaître la situation des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes ainsi que les obstacles à leur pleine égalité juridique et sociale dans le monde du travail. L'importance accrue accordée à la sphère du travail dans la lutte contre l'homophobie – et contre toute forme de discrimination – constitue une retombée tangible de cette collaboration.



La méthodologie de recherche

La méthodologie de recherche a été définie en fonction des visées exploratoires de l'étude. Compte tenu du peu de connaissances acquises jusque-là en ce qui concerne l'insertion des personnes homosexuelles dans leur environnement de travail, il nous semblait prématuré d'envisager d'élaborer des hypothèses dont la vérification aurait nécessité des analyses complexes mettant en relation plusieurs facteurs. Nous avons ainsi opté pour une méthode d'enquête comprenant les deux volets suivants :

- le volet quantitatif recourt à la technique du questionnaire d'enquête et permet de décrire diverses facettes de la condition des personnes homosexuelles dans leur milieu de travail à l'aide de mesures statistiques portant sur un vaste échantillon;
- le volet qualitatif emploie la technique de l'entrevue en face à face afin de cerner les perceptions que des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes ont de leur propre expérience de travail.

Le questionnaire d'enquête

Nous avons élaboré un questionnaire d'enquête comportant 71 questions réparties en cinq sections :

- *Votre milieu de travail.* Cette section comprend des questions sur les caractéristiques du milieu de travail, la profession ou le métier exercé, le domaine d'emploi, la durée de l'emploi auquel on renvoyait au moment de remplir le questionnaire et la position occupée dans l'entreprise.
- *Les attitudes envers les gais et les lesbiennes dans votre milieu de travail.* Dans cette partie, on recueille des informations sur la présence d'homophobie dans le milieu de travail actuel à l'aide d'une série d'indicateurs : blagues offensantes; stéréotypes (qu'ils soient positifs ou négatifs); imitations caricaturales et commentaires désobligeants; étiquetage d'une personne (par exemple, traiter quelqu'un de « fif ») ou soulignement constant de son orientation homosexuelle; rejet et mise à distance; insultes et propos injurieux; refus de collaboration et entrave aux fonctions professionnelles; mise en doute de la réputation professionnelle; vandalisme contre les outils ou le lieu de travail; dévoilement de l'homosexualité de façon à nuire ou déplacardage (outing); harcèlement, violence verbale ou psychologique; harcèlement sexuel; intimidation ou agression à caractère sexuel; intimidation ou agression physique. La personne répondante est amenée à distinguer les épisodes dont elle est victime de ceux dont elle est témoin. On lui demande également d'estimer, à partir de diverses questions, le degré d'ouverture ou d'hostilité de son milieu de travail face à l'homosexualité et aux personnes s'affirmant comme homosexuelles.
- *Votre parcours personnel en tant que travailleur gai ou travailleuse lesbienne.* Cette section porte sur l'aménagement de l'identité vis-à-vis des différentes catégories de personnes qui forment l'entourage de travail. On y explore les choix relatifs à l'affirmation ou à la dissimulation d'une orientation homosexuelle, aux moyens utilisés pour concrétiser ces choix et aux motifs qui les sous-tendent, aux sentiments ressentis à la suite d'expériences positives et négatives de divulgation ainsi qu'aux préoccupations qui peuvent accompagner ces choix ou en découler.
- *L'exercice des droits.* Cette partie s'intéresse d'abord aux épisodes de discrimination, harcèlement, violence psychologique ou verbale et violence physique dont la personne répondante a fait l'expérience. D'autres questions cernent la mise en application et le respect des droits accordés aux personnes homosexuelles, soit l'accès réel aux avantages liés à la présence d'un conjoint ou d'une conjointe ou à l'exercice d'un rôle parental, le degré d'information de la personne répondante en ce qui concerne ses propres droits, les

recours possibles et leur utilisation en cas de non-respect de ses droits. Le questionnaire s'enquiert également des attitudes et des initiatives de l'employeur actuel (ou de la direction) et, s'il y a lieu, du syndicat en matière de respect et de défense des droits des personnes homosexuelles. La section se termine avec quelques questions sur d'éventuelles expériences négatives vécues à un quelconque moment de la carrière.

- *Informations sociodémographiques.* Dans la dernière partie, on collecte les informations usuelles concernant l'âge, le sexe, l'appartenance culturelle, la situation conjugale, la localisation géographique, la langue maternelle et celle(s) utilisée(s) au travail, la scolarité et le niveau de revenu.

Afin qu'on recueille des informations sur la situation présente, la personne répondante devait généralement se reporter uniquement à l'emploi qu'elle occupait au moment de l'enquête (ou à l'emploi principal occupé à ce moment) pour remplir le questionnaire, ou au dernier emploi occupé si elle était en arrêt de travail ou sans emploi. Cependant, la plupart des questions relatives à l'exercice des droits faisaient référence à l'ensemble des emplois occupés depuis juin 1999, soit approximativement les cinq dernières années. Cette date correspond à celle de l'adoption de législations (au provincial en 1999 et au fédéral en 2000) visant à reconnaître les couples de même sexe.

Le questionnaire d'enquête a été traduit en anglais afin de rejoindre des répondants et répondantes anglophones ou plus à l'aise avec la langue anglaise.

Le questionnaire était acheminé à toute personne qui avait manifesté le désir de participer à l'enquête, le plus souvent par voie postale, parfois par distribution directe ou par l'intermédiaire d'un tiers. Dans tous les cas, le retour du questionnaire rempli s'effectuait par voie postale, dans une enveloppe pré-affranchie, afin de respecter le libre consentement et l'anonymat de la personne répondante. Une invitation à nous accorder une entrevue était jointe au questionnaire, sur un feuillet distinct; la personne qui acceptait nous informait des coordonnées pour la rejoindre en toute discrétion. La circulation des informations personnelles concernant les participants et participantes à l'étude était soumise à des règles strictes pour en limiter l'accès et protéger l'anonymat.

L'entrevue

L'entrevue, de type semi-dirigée, visait à enrichir les données obtenues à travers l'enquête quantitative. Les personnes interviewées avaient déjà répondu à un questionnaire. Le schéma d'entrevue reprenait les thèmes qui y étaient traités en les approfondissant : d'une part, en sollicitant des informations supplémentaires quant aux épisodes les plus significatifs – positivement ou négativement – de l'expérience de la personne interviewée; d'autre part, en faisant une part plus grande à son interprétation et à son appréciation des diverses situations évoquées. Malgré la similitude des thèmes, l'ordre dans lequel ils étaient abordés différait pour des raisons liées à l'administration de chacune des techniques de recherche. Grâce à sa souplesse, l'entrevue nous a permis d'aborder des sujets qui n'apparaissaient pas dans le questionnaire, mais qui prenaient de plus en plus de place dans l'actualité, comme les réactions du milieu de travail concernant l'accès au mariage pour les couples de même sexe de même que l'homoparentalité.



Le schéma d'entrevue comportait trois grandes sections :

- *Les stratégies identitaires et d'adaptation.* L'entretien permettait d'abord de compléter l'information quant aux choix identitaires (dire ou non son homosexualité) et aux façons de les mettre en œuvre. On creusait ensuite l'examen des motivations sous-jacentes et on demandait à la personne interviewée de dresser un bilan des avantages et inconvénients de ses stratégies identitaires. Divers aspects qui peuvent interférer avec les choix identitaires étaient envisagés en lien avec le contexte de travail propre à chaque personne : par exemple, les préoccupations quant à l'image projetée eu égard aux exigences vestimentaires et aux normes de genre dans le milieu de travail, l'impact du fait d'être un homme ou une femme, la place dans la hiérarchie organisationnelle, le type de clientèle desservie. En d'autres termes, cette partie de l'entretien visait à scruter l'ensemble des stratégies d'adaptation autour des choix identitaires et de la présentation de soi, et non la seule décision de divulguer ou non son orientation sexuelle.
- *La discrimination en milieu de travail.* En parcourant les réponses déjà fournies aux questions concernant la présence d'homophobie en milieu de travail, l'entretien permettait de vérifier l'information déjà reçue et de fouiller les incidents rapportés par la personne interviewée afin de mieux documenter leur nature, leur déroulement, leur impact de même que les réactions de la personne concernée. On demandait ensuite à celle-ci d'évaluer l'accueil fait par l'entourage de travail à des événements (par exemple, une naissance ou un mariage) ou à des informations concernant la vie privée des personnes homosexuelles, en le comparant à celui réservé aux collègues hétérosexuels. L'entretien se poursuivait avec l'exploration successive des opinions sur l'homosexualité dans l'entourage immédiat de travail, des perceptions des modes de vie des personnes homosexuelles, des interactions avec les personnes homosexuelles, y compris la personne interviewée, en lien avec leur degré de visibilité, de même que des changements souhaités en ce qui concerne l'environnement de travail. Finalement, l'entretien s'intéressait à l'influence éventuelle du fait d'être gai ou lesbienne sur la pratique et la trajectoire professionnelles ainsi que sur la manière d'exercer les fonctions de travail.
- *Les changements législatifs.* Le dernier bloc de l'entrevue portait sur l'impact des changements législatifs sur l'entourage de travail de même que sur les comportements de l'employeur et du syndicat. On sondait également leurs effets sur les choix identitaires de la personne interviewée. En ce qui concerne l'accès aux nouveaux droits octroyés, conjugaux et parentaux, l'entretien tentait de documenter les difficultés liées à leur mise en application ou, au contraire, les éléments facilitateurs. Le dernier thème abordé était l'utilisation des recours de toutes sortes, notamment ceux prévus par la Charte québécoise des droits ou par d'autres dispositions législatives (par exemple, la loi sur le harcèlement psychologique) en cas de non-respect des droits, y compris dans les cas graves de discrimination, harcèlement ou violence.

L'entretien se concluait par une question globale sur l'évolution dont la personne interviewée avait été témoin depuis qu'elle était sur le marché du travail ainsi que sur les perspectives qu'elle anticipait pour un futur proche.

L'entretien se déroulait en face à face. La personne menant l'entrevue prenait préalablement connaissance des réponses inscrites au questionnaire et adaptait le schéma d'entrevue en tenant compte de cette information, tout en la complétant et en la validant. Ce faisant, elle focalisait l'entretien sur les aspects les plus marquants des expériences rapportées tout en explorant des complexités et des particularités – notamment en lien avec le type et le domaine d'emploi – qui

échappent aux formulations standardisées d'un questionnaire d'enquête. Vu le caractère semi-directif de l'entretien, l'intervieweur ou l'intervieweuse devait également tenir compte des propos de la personne interviewée dans la conduite de l'entrevue et s'assurer de ne pas ignorer des éléments négligés ou trop rapidement traités dans le questionnaire. On ajoutait des questions au schéma d'entrevue lorsque la personne habitait une région non métropolitaine ou provenait d'un groupe ethnoculturel minoritaire, de façon à examiner l'impact de ces dimensions sur l'insertion en milieu de travail. Le schéma d'entrevue a été traduit en anglais et l'entretien s'est déroulé dans cette langue lorsque la personne interviewée s'y sentait plus à l'aise.

Le recrutement de participants et participantes

Les critères d'admissibilité pour participer à la recherche étaient les suivants.

- S'identifier comme gai ou lesbienne : la dimension de l'orientation sexuelle retenue pour cette étude est celle de l'identité, affirmée ou non en milieu de travail, et non les attirances ou les comportements sexuels. Dans l'approche écrite et verbale auprès d'éventuels participants et participantes, il était précisé que la personne était admissible quel que soit le terme précis (homosexuel, allosexuelle, *queer*...) qu'elle employait pour s'auto-identifier ou s'identifier auprès de son entourage. Dans la pratique, il suffisait qu'une personne exprime le désir de participer à l'étude, ce qui impliquait qu'elle se reconnaissait dans l'un ou l'autre vocable.
- Être âgé ou âgée de 20 ans ou plus et avoir le travail (et non les études) comme principale occupation.
- Travailler au Québec (ou être en chômage, en arrêt de travail ou à la retraite depuis moins de deux ans).
- Ne pas détenir un emploi dans un organisme communautaire dont la mission principale concerne des problématiques liées à l'homosexualité ou à l'homophobie.

L'approche mettait l'accent sur deux autres points. Tout d'abord, nous recherchions des personnes qui pouvaient avoir divulgué ou non leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail et avoir connu des expériences tant positives que négatives : nous voulions brosser un portrait d'ensemble, et non seulement documenter les cas faisant problème. Ensuite, nous avons cherché à diversifier les types et secteurs d'emploi de même que les caractéristiques sociodémographiques des personnes (sexe, âge, appartenance ethnoculturelle, provenance géographique, etc.).

Au point de départ, nous visions à faire remplir 500 questionnaires d'enquête et à réaliser 200 entrevues. Nous avons utilisé plusieurs moyens pour recruter les personnes : dépliants; annonces dans des revues et des sites Web s'adressant à un lectorat principalement LGBT (lesbiennes, gais, transsexuels, transgenres) ainsi que dans des publications syndicales; invitations lancées sur des listes d'envoi d'associations communautaires; contacts personnels lors d'événements rejoignant des personnes LGBT; participation à des émissions locales de radio et télévision à Montréal et dans une région non métropolitaine; articles de journaux faisant état de la recherche en cours. Nos partenaires de recherche issus des milieux syndicaux et communautaires ont joué un rôle actif dans le processus de recrutement en diffusant l'information dans leurs réseaux respectifs et en faisant des démarches auprès de candidats et candidates potentiels. En outre, leur association au projet rendait plus crédible notre prétention à effectuer une étude dont les résultats pourraient servir dans la lutte contre l'homophobie en milieu de travail. Lors de l'envoi postal du questionnaire d'enquête, un second questionnaire sous pli pré-affranchi était

inséré dans l'enveloppe avec une demande de le transmettre, si possible, à un conjoint ou une conjointe, un ami ou une amie, un ou une collègue. Enfin, après avoir constaté un déficit du côté de la participation des femmes, nous avons organisé une soirée de recrutement dans un bar du Village gai de Montréal fréquenté par des lesbiennes.

Dans toutes les démarches de recrutement, nous avons comme règle de respecter la confidentialité et de prendre des précautions afin de ne pas dévoiler directement ou accidentellement l'orientation sexuelle d'une personne, en particulier dans son milieu de travail.

Le recrutement s'est poursuivi du printemps 2004 jusqu'en mars 2005. Toutes les personnes rejointes étaient invitées à communiquer avec une responsable de l'équipe de recherche afin d'obtenir plus d'information ou pour confirmer leur désir de participer à l'étude. La première étape de participation consistait à leur faire remplir le questionnaire d'enquête. Celles l'ayant fait et ayant exprimé leur consentement à cet effet étaient ensuite sollicitées pour une entrevue. Dans un premier temps, nous avons retenu la candidature de chaque volontaire. Dans les faits, une sélection s'est ensuite effectuée sur la base de considérations pratiques telles que la disponibilité, les contraintes géographiques, etc. Après une centaine d'entrevues, nous avons dressé un portrait des caractéristiques des personnes interviewées. Dans une deuxième phase de recrutement, nous avons privilégié les candidatures qui ajoutaient à la diversité interne de l'échantillon de personnes quant à leurs caractéristiques sociodémographiques, leur situation en emploi et leurs expériences d'homophobie et de discrimination.

Nous avons aussi déployé des stratégies spécifiques de recrutement afin d'assurer une diversité régionale et ethnoculturelle. Ainsi, une quarantaine d'entrevues ont été réalisées avec des personnes issues de régions non métropolitaines, c'est-à-dire éloignées des deux grands centres que sont Québec et Montréal (le lieu de résidence étant à une distance de 120 km ou plus). Ces personnes proviennent principalement de l'est du Québec (Bas-Saint-Laurent, Gaspésie, Côte-Nord) et de l'Abitibi-Témiscamingue. Par ailleurs, nous avons mené des entretiens avec une trentaine de personnes issues de l'immigration (de première ou deuxième génération) et appartenant à un groupe minoritaire sur le plan linguistique ou ethnoculturel. Leur recrutement s'est effectué principalement à travers des contacts personnels.

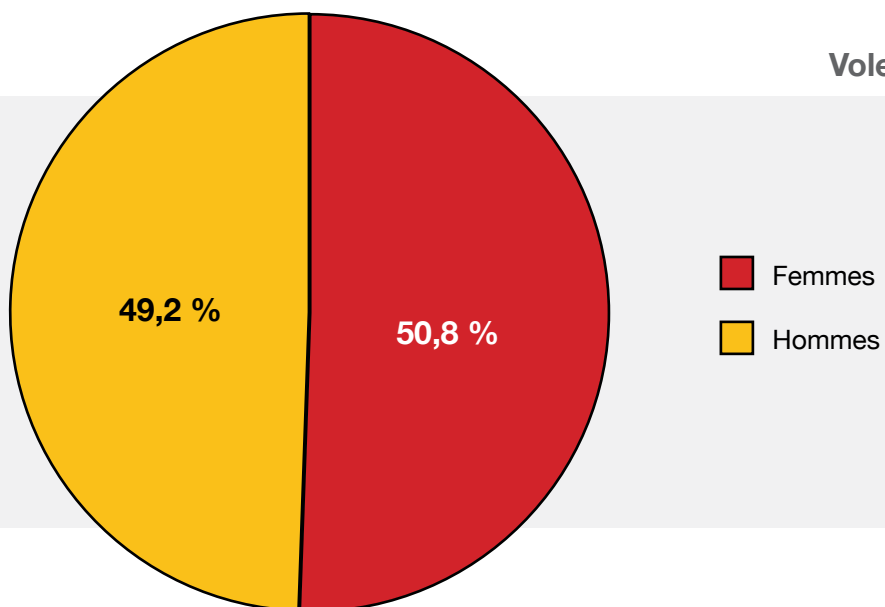
Le profil des participants et participantes

Au total, nous avons recueilli 786 questionnaires d'enquête jugés valides et réalisé 204 entrevues avec des personnes dont la plupart (200/204) avaient aussi rempli le questionnaire d'enquête. Voici leur profil en ce qui concerne leurs caractéristiques personnelles et leur insertion en milieu de travail. Pour certains points, ce profil est dédoublé entre répondants, répondantes (volet questionnaire) et interviewés, interviewées afin de mettre en relief les particularités de chaque groupe.

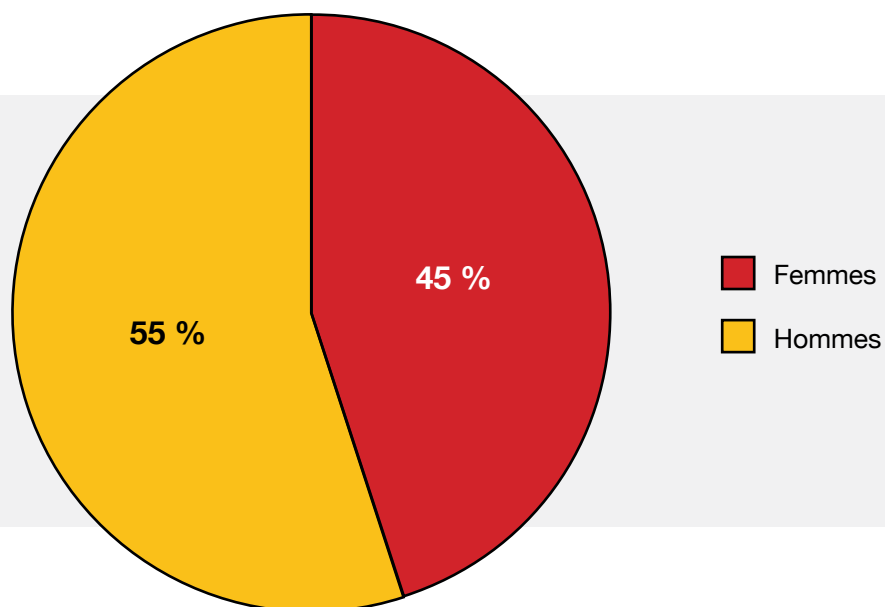


SEXE : Chez les répondants et répondantes du questionnaire, les deux sexes sont présents à quasi égalité, mais les femmes sont légèrement minoritaires parmi les interviewées.

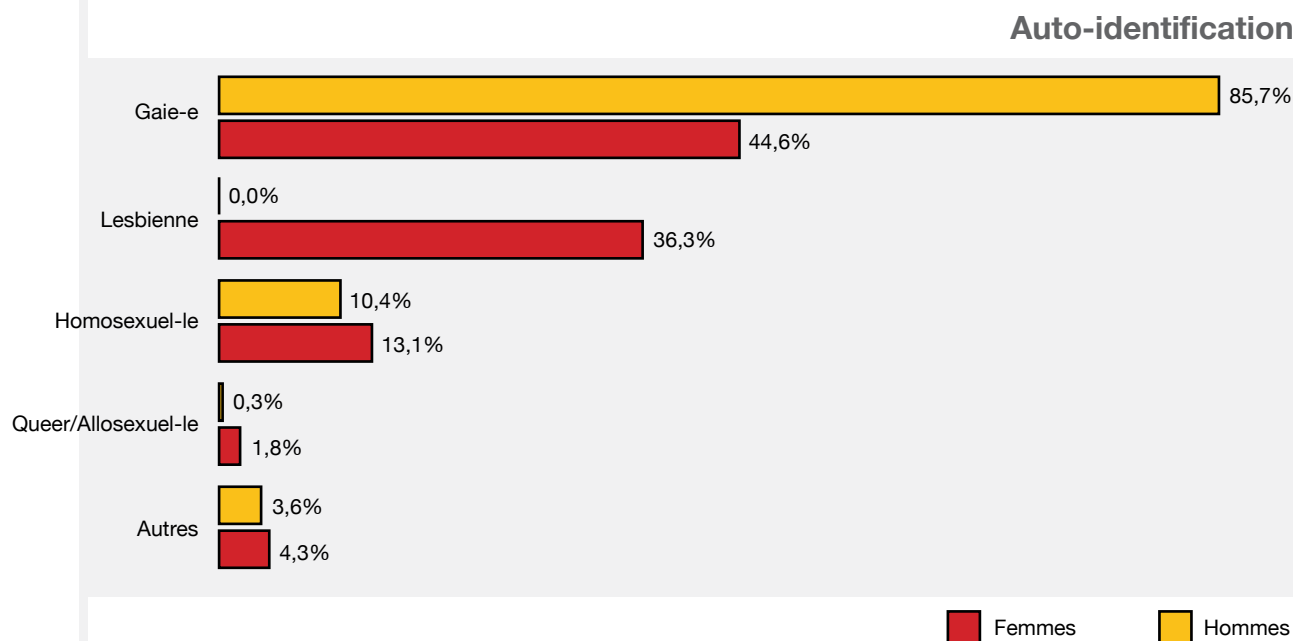
Volet questionnaire



Volet entrevue



AUTO-IDENTIFICATION : Parmi l'ensemble des répondants et répondantes, 86 % des hommes indiquent que le terme « gai » est celui qu'ils utilisent le plus souvent pour se définir en tant qu'homosexuel tandis que les femmes sont divisées : 45 % emploient ce terme alors que 36 % lui préfèrent celui de « lesbienne ».

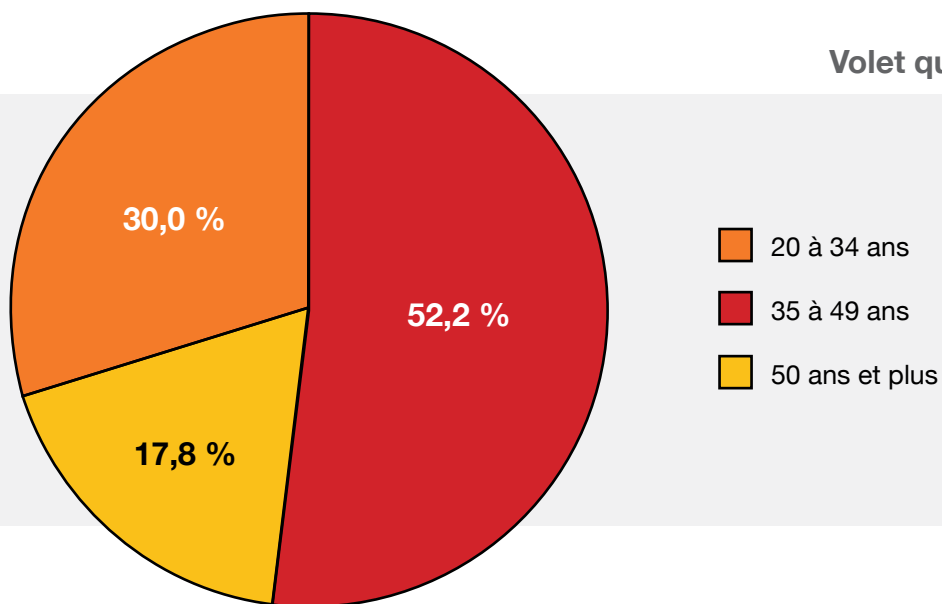


Note sur les tableaux : Il est possible que le total soit légèrement inférieur ou supérieur à 100% puisque les pourcentages de chaque catégorie de réponse ont été arrondis.

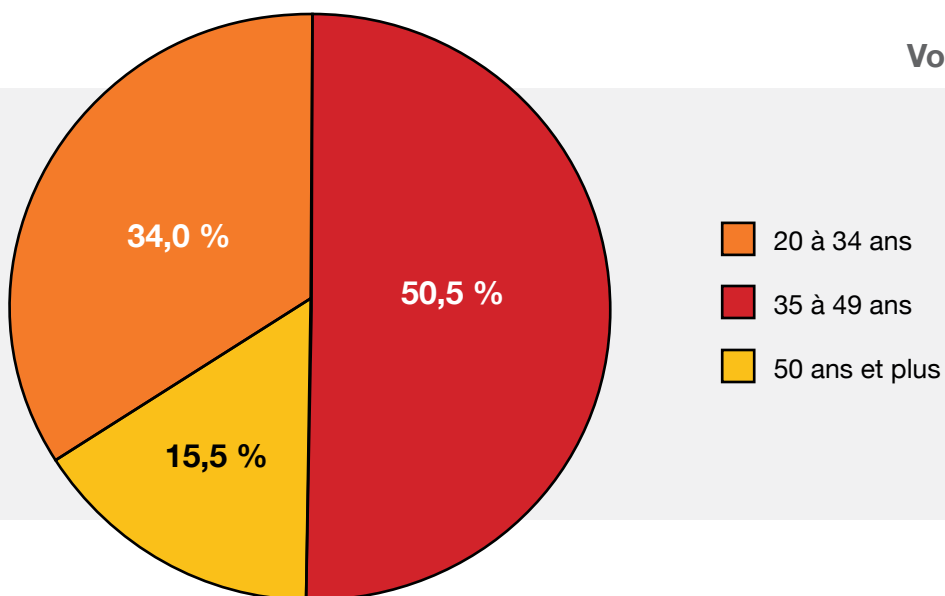


ÂGE : Autant pour le questionnaire que pour les entrevues, les participants et participantes appartiennent à tous les groupes d'âge : autour du tiers ont entre 20 et 34 ans, un peu plus de la moitié sont âgés de 35 à 49 ans et les autres ont 50 ans et plus.

Volet questionnaire

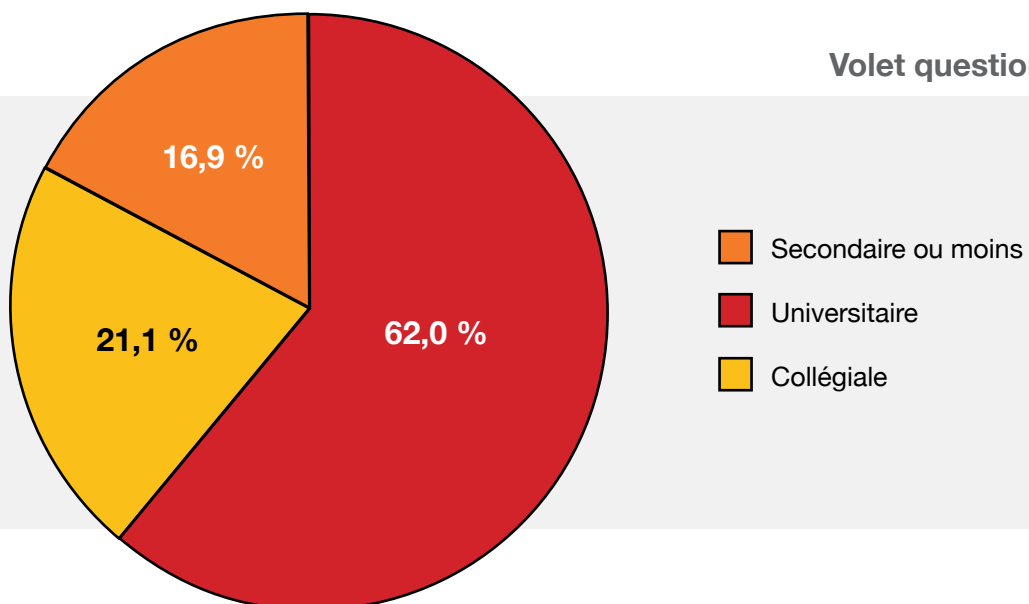


Volet entrevue

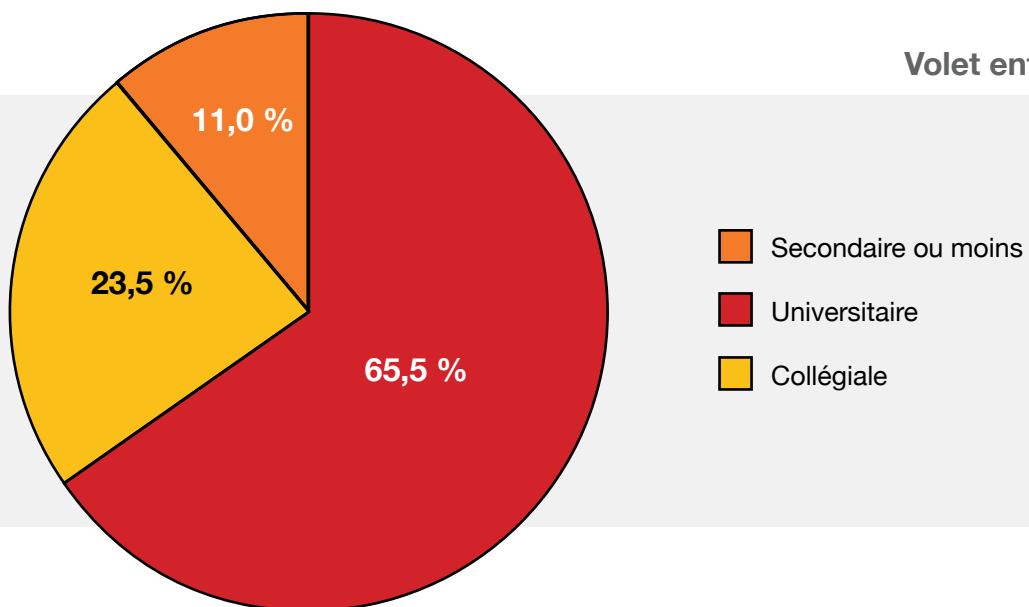


SCOLARITÉ : Dans l'ensemble, les participants et participantes sont très scolarisés : environ les deux tiers ont complété une scolarité de niveau universitaire et plus d'un cinquième possèdent une formation collégiale.

Volet questionnaire

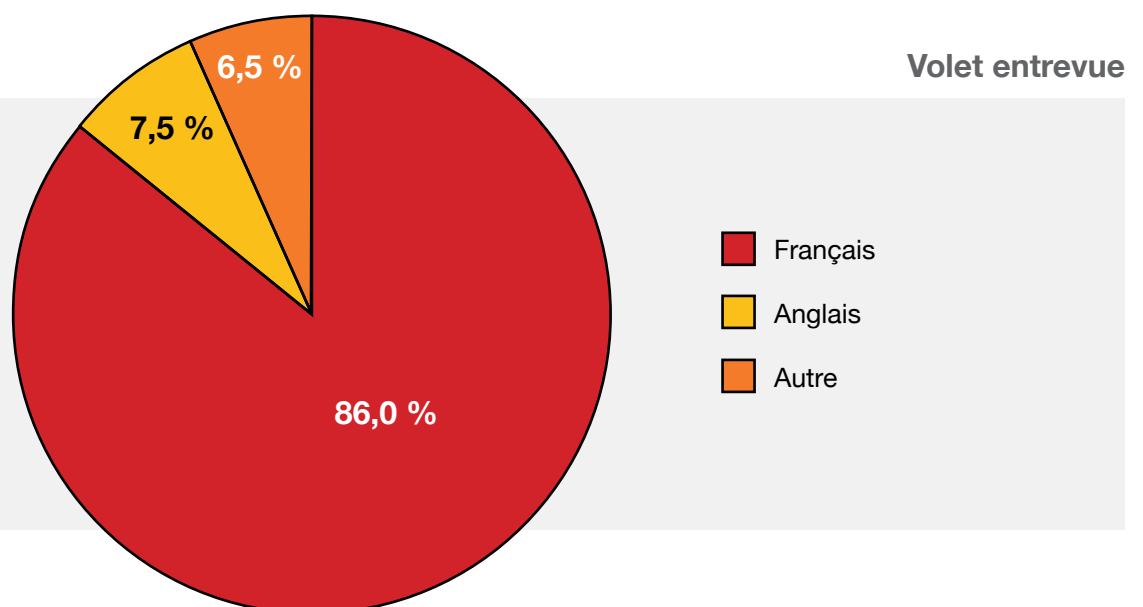
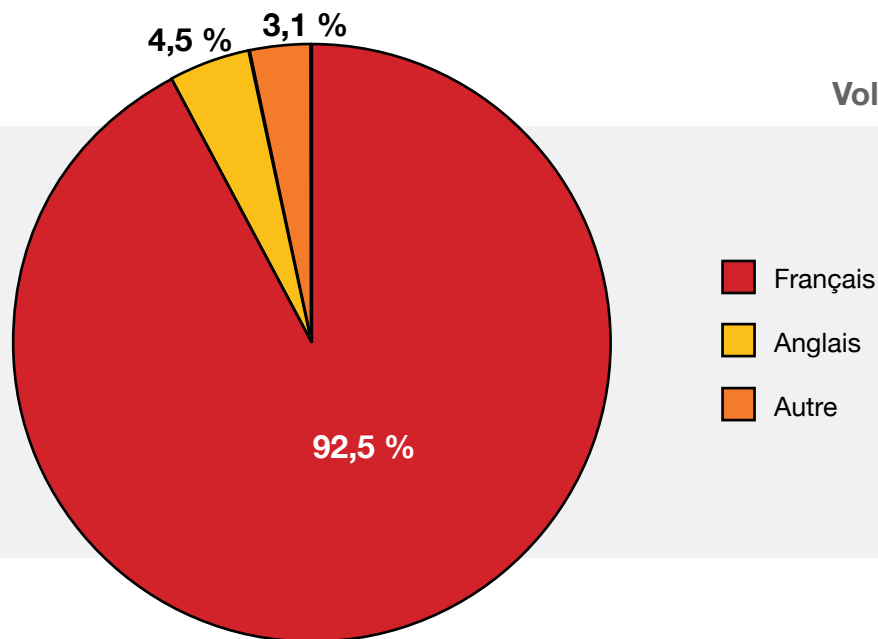


Volet entrevue

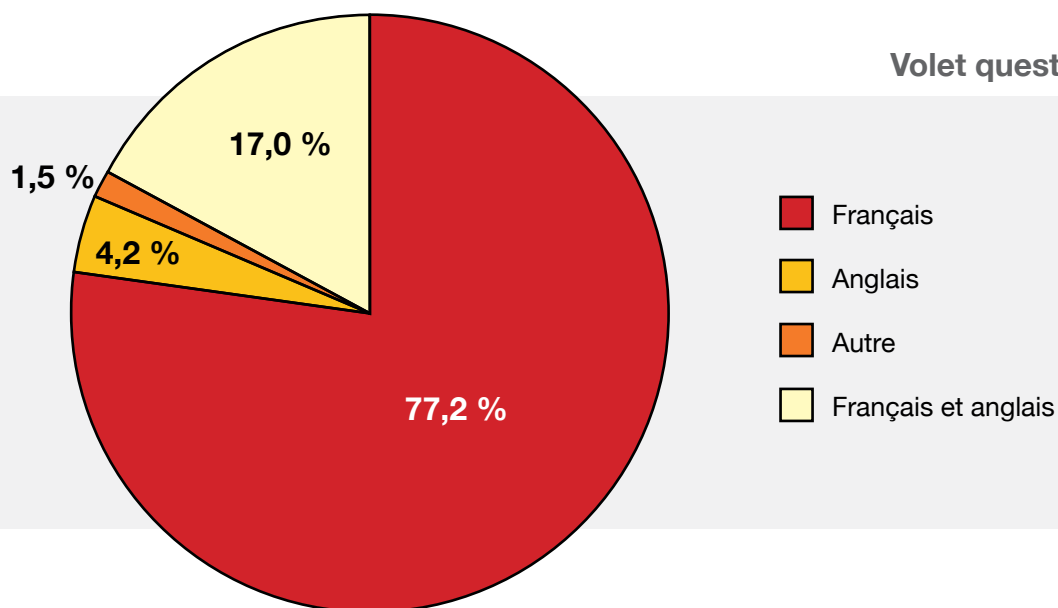


LANGUE MATERNELLE : La très grande majorité des répondants et répondantes (92,5 %) indiquent le français comme langue maternelle, alors qu'une minorité déclarent l'anglais (4,5 %) ou une autre langue (3 %). La proportion de non-francophones est plus élevée parmi les personnes interviewées, comparé à l'ensemble des personnes participantes, à la suite des efforts de recrutement en ce sens. Une certaine mixité linguistique s'observe dans les environnements de travail : plus des trois quarts (77,2 %) des répondants et répondantes disent travailler principalement en français alors que 17 % rapportent utiliser les deux langues de façon égale.

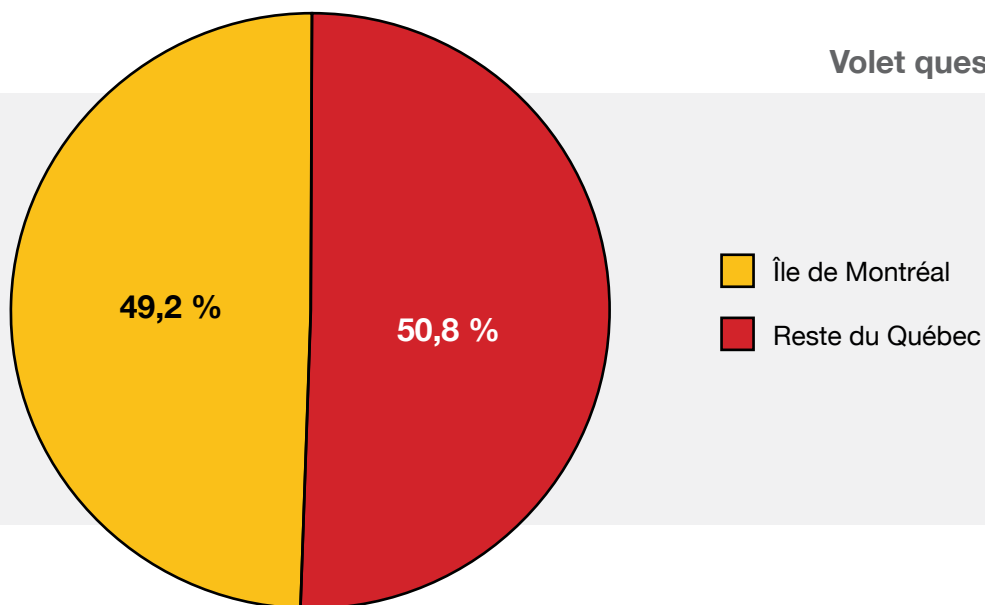
Langue maternelle :



Langue de travail :

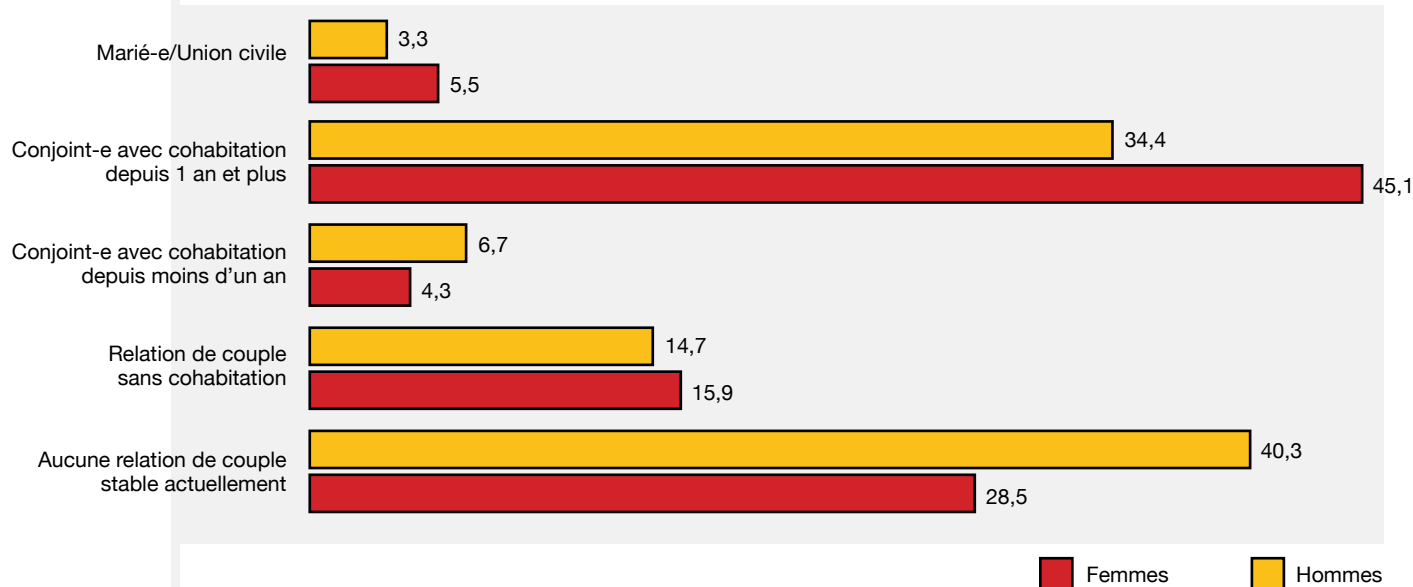


LIEU DE RÉSIDENCE : Presque la moitié (49,2 %) des répondants et répondantes réside sur l'île de Montréal. Pour les entrevues, des efforts ont été faits afin de diversifier les lieux de résidence des personnes : une sur cinq provient d'une région non métropolitaine.



SITUATION DE COUPLE : 4 répondants ou répondantes sur 10 cohabitent avec leur conjoint ou conjointe depuis un an et plus (45 % parmi les femmes et 34 % parmi les hommes). Un peu plus du tiers n'ont aucune relation de couple stable (29 % chez les femmes et 45 % parmi les hommes). Une minorité sont en union civile (3,2 %) ou mariés ou mariées (1,3 %).

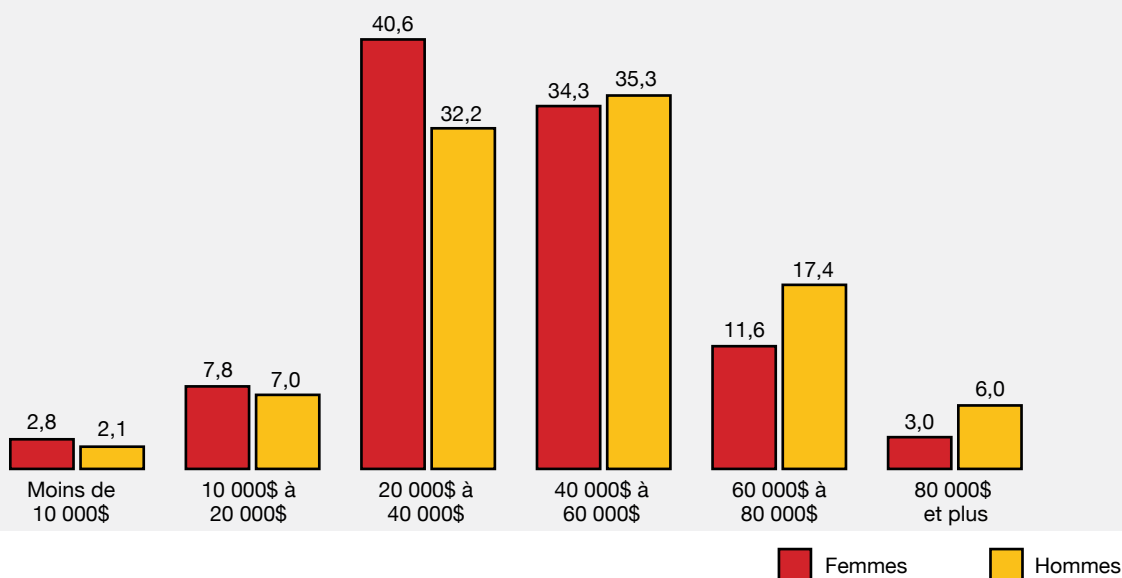
Situation de couple



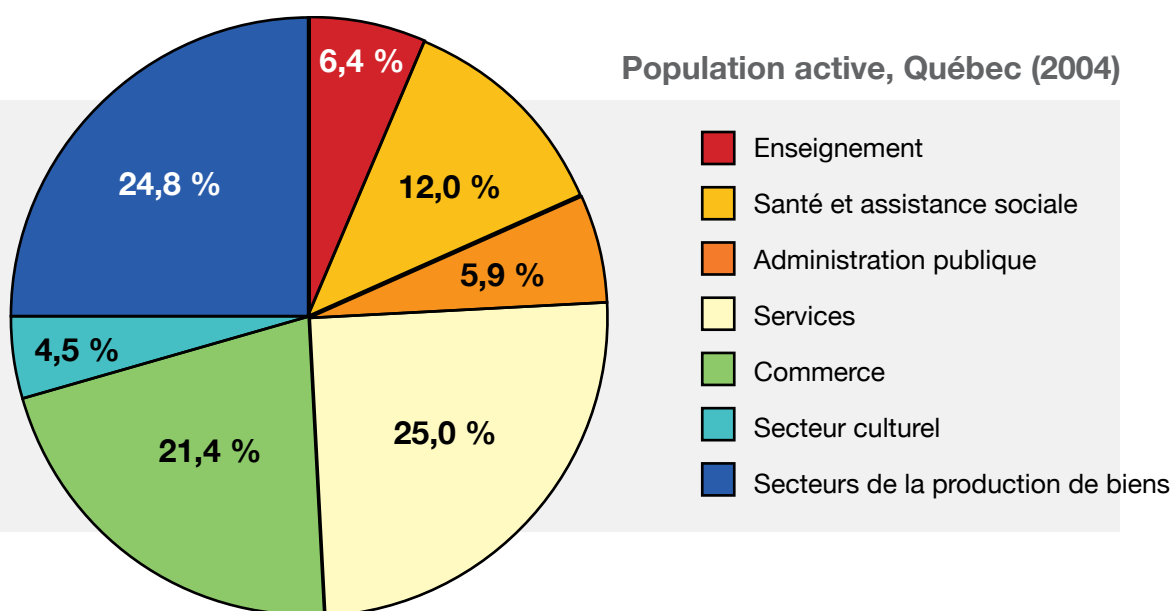
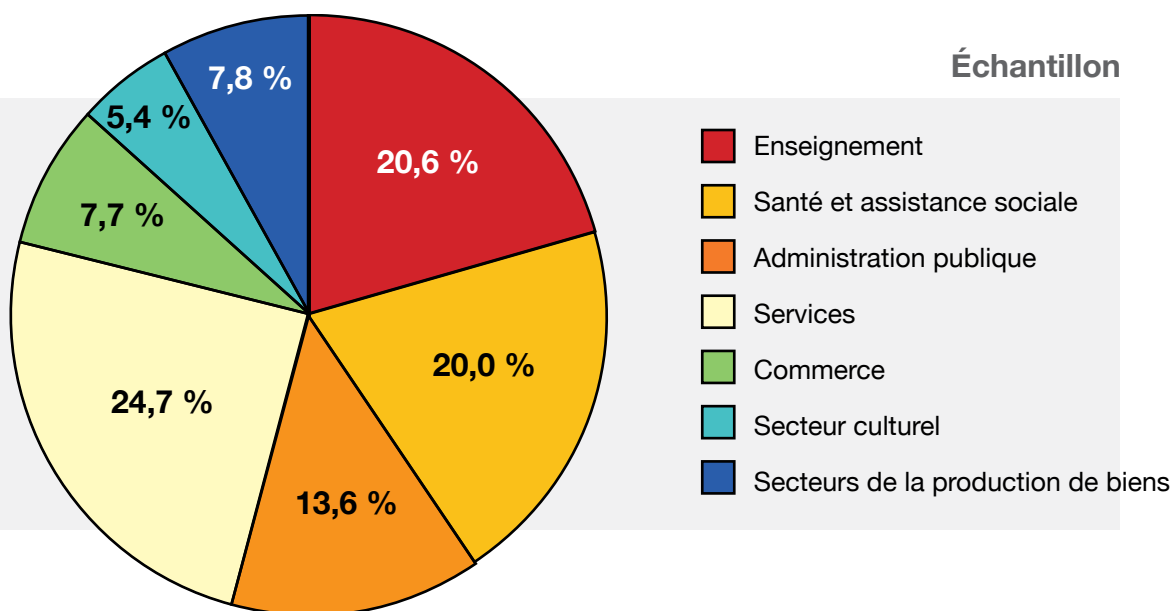
Les totaux sont légèrement inférieurs à 100% puisque les mentions *autres* ne sont pas présentées.

REVENU : Les revenus des répondants et répondantes sont très échelonnés : plus du tiers gagnent entre 20 000 \$ et 39 999 \$ par année et un autre tiers reçoivent entre 40 000 \$ et 59 999 \$. Une minorité ont des revenus supérieurs (60 000 \$ et plus) ou nettement inférieurs (moins de 20 000 \$).

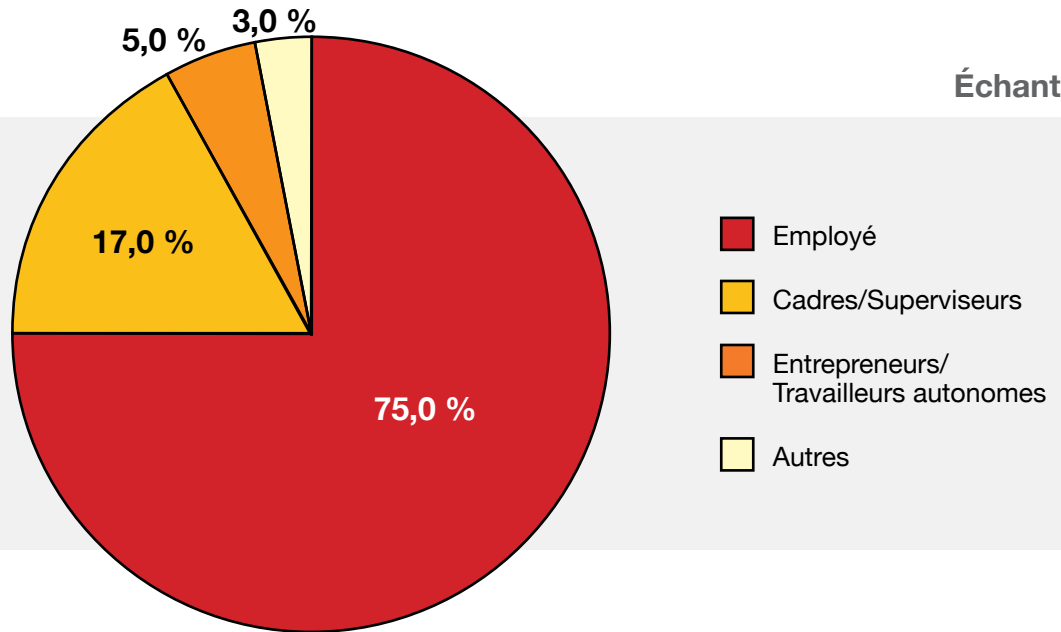
Revenu



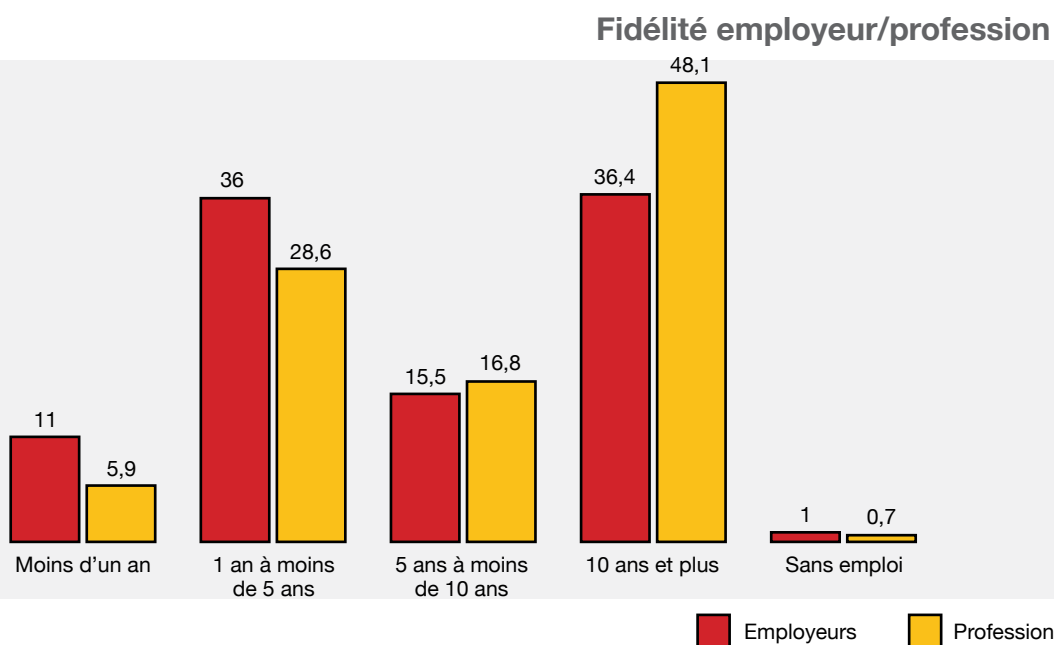
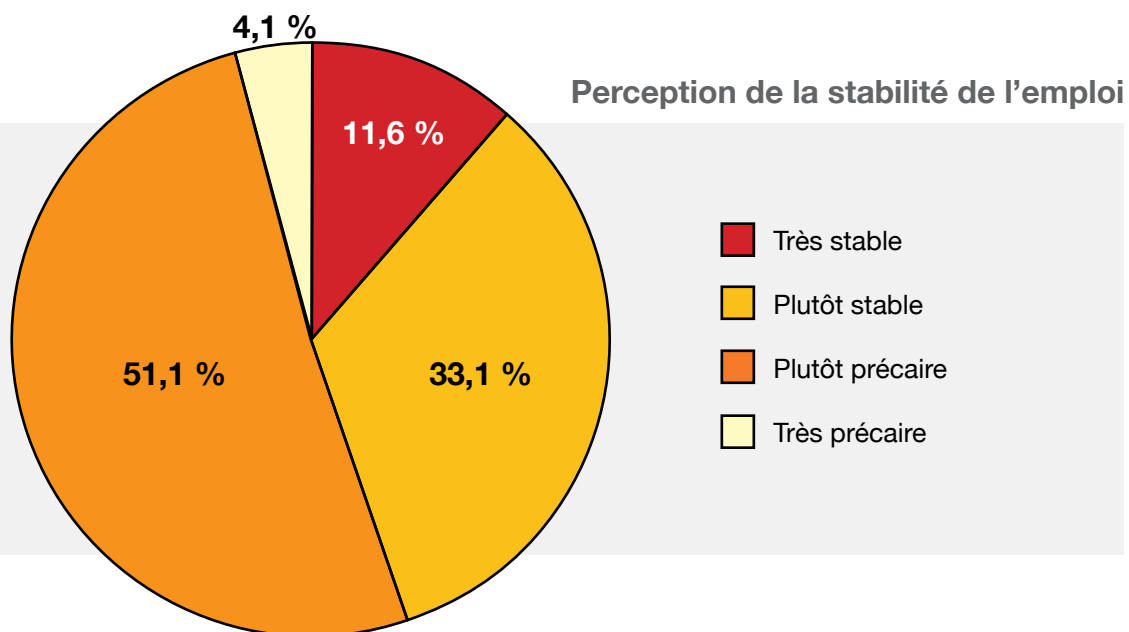
DOMAINE D'EMPLOI : Tous les domaines d'emploi sont représentés dans l'étude. Toutefois, si on compare avec l'ensemble de la population active au moment de l'enquête (2004), on constate des différences importantes : plus de la moitié (54,2 %) des répondants et répondantes travaillent dans les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'enseignement et de l'administration publique, alors que ces domaines ne regroupent que le quart (24,3 %) de la main-d'œuvre québécoise. Par contre, la proportion de personnes travaillant à la production de biens, ce qui comprend entre autres les industries manufacturières, forestières, minières de même que l'agriculture, est nettement plus faible (7,8 %) que dans la population active (24,8 %).



POSITION DANS L'ENTREPRISE : Les trois quarts des répondants et répondantes sont des employés et employées de l'entreprise où ils travaillent alors que 17 % occupent une position de cadre intermédiaire ou de superviseur ou superviseuse.

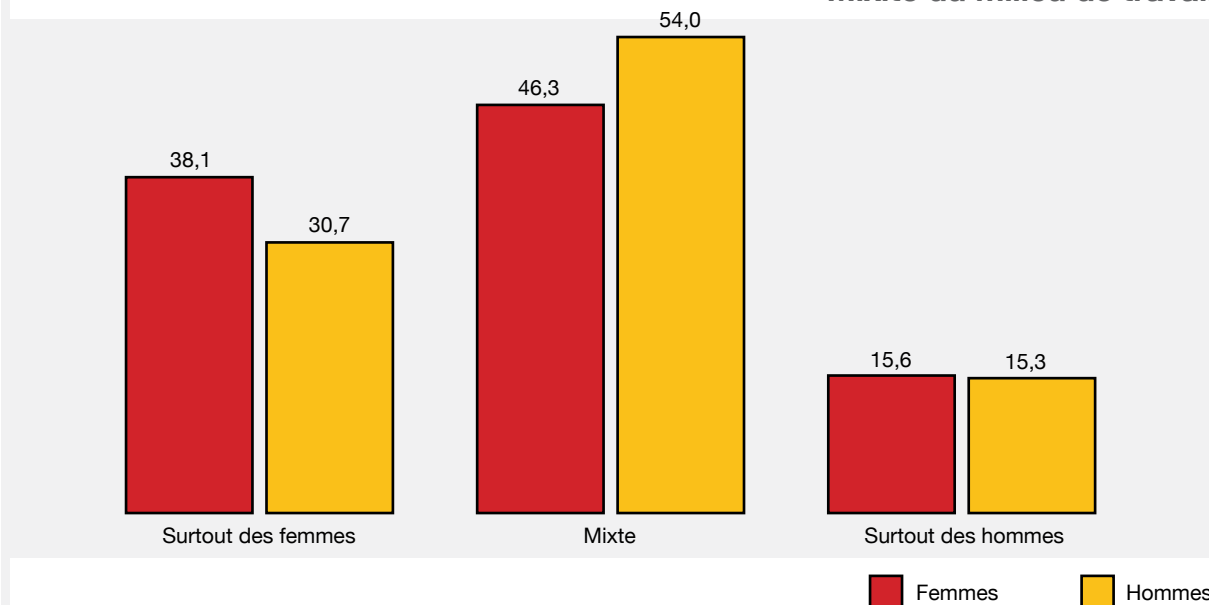


STABILITÉ EN EMPLOI : Un peu plus de la moitié des répondants et répondantes perçoivent leur emploi comme étant « très stable » et le tiers, « assez stable ». Plus du tiers travaillent pour le même employeur depuis 10 ans et plus, et près de la moitié exercent leur métier ou profession depuis 10 ans et plus.



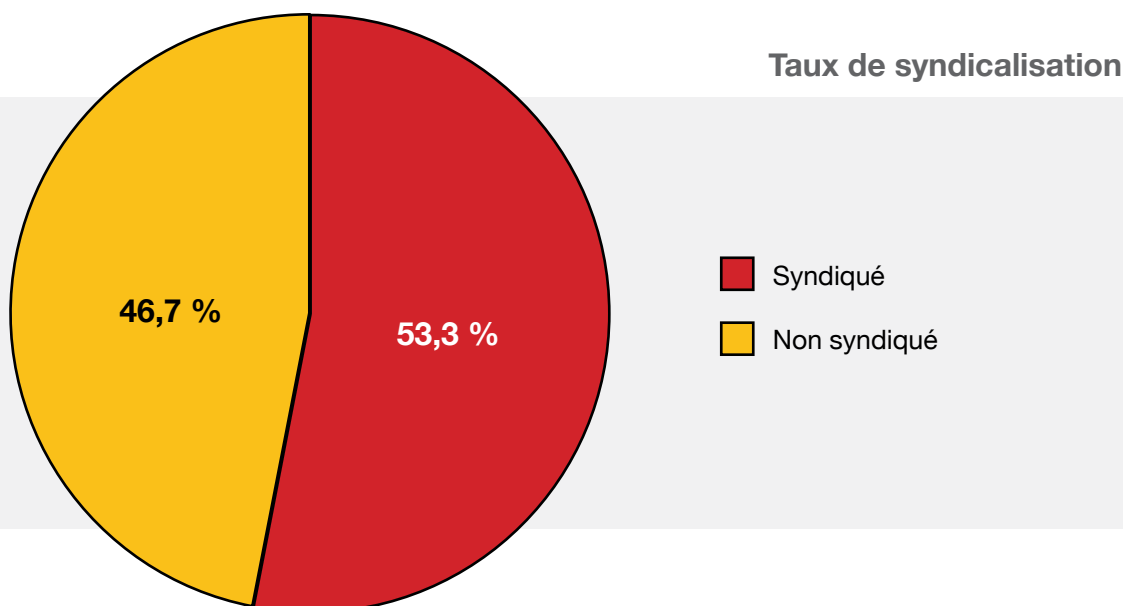
MIXITÉ DU MILIEU DE TRAVAIL : La moitié des répondants et répondantes travaillent dans des milieux mixtes où l'on trouve entre 30 et 70 % de femmes. Un peu plus du tiers se concentrent dans des milieux majoritairement féminins (plus de 70 % de femmes) et 16 % dans des milieux majoritairement masculins (moins de 30 % de femmes). Soulignons la forte proportion de personnes dans des emplois considérés comme « non traditionnels », c'est-à-dire où leur sexe est minoritaire (moins de 30 %) : c'est le cas de 30,7 % des répondants et de 15,6 % des répondantes. Bien que les critères employés ne permettent pas une comparaison au sens strict, on peut constater que la distribution des répondants et répondantes diffère de la répartition de la population active selon la structure professionnelle traditionnelle ou non traditionnelle observée par l'Institut de la statistique du Québec : en 2001, respectivement 6,3 % des hommes et 5,7 % des femmes se retrouvaient dans des professions fortement non traditionnelles, à savoir comportant respectivement moins de 27 % d'hommes et moins de 23 % de femmes².

Mixité du milieu de travail



² Institut de la statistique du Québec (2003), Répartition de la population active selon la structure professionnelle traditionnelle ou non traditionnelle, Québec, 1991-2001 (page consultée le 22 octobre 2007)

TAUX DE SYNDICALISATION : Un peu plus de la moitié des personnes (53 %) ont un emploi syndiqué. Cette proportion est supérieure au taux de syndicalisation de la main- d'œuvre québécoise, qui fluctue entre 40 et 45 %.



Que l'on considère toutes les personnes ayant rempli le questionnaire ou seulement celles nous ayant aussi accordé une entrevue, il s'agit d'un échantillon dit « de convenance ». Plusieurs études sur les personnes homosexuelles sont réalisées à partir de ce type d'échantillon. La raison principale est qu'un échantillon aléatoire, que l'on appelle aussi « représentatif », est pratiquement irréalisable : en effet, il est impossible de constituer une liste des personnes qui ont des comportements homosexuels ou qui s'auto-identifient comme telles et d'en sélectionner un certain nombre en faisant appel au seul hasard³. Conséquemment, la prudence s'impose : les données statistiques de l'étude ne peuvent pas être généralisées à l'ensemble des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes.

En outre, nous avons pu relever certains biais qui viennent nuancer l'interprétation que nous pouvons faire des résultats. Dans l'ensemble, on constate que les milieux de travail présentant des caractéristiques habituellement associées à une plus grande ouverture face à l'homosexualité selon diverses études, dont la nôtre, sont surreprésentés dans l'échantillon. Ainsi, la moitié de nos répondants et répondantes proviennent d'un milieu métropolitain (l'île de Montréal), plus de 50 % travaillent dans le secteur public, où l'on trouve généralement des politiques institutionnelles sur la discrimination ainsi qu'une présence syndicale ; ils et elles travaillent dans des domaines d'emploi mixtes ou à majorité féminine, et exercent en grand nombre des métiers et professions liés à la prestation de soins et services. Cela ne devrait guère nous étonner : en effet, il est plus aisé de rejoindre des personnes qui s'affirment comme gais ou lesbiennes dans leur milieu de travail, un choix qui est favorisé par l'ouverture d'esprit manifestée dans leur entourage. À l'inverse, il est plus difficile de recruter des gais et lesbiennes travaillant dans des

³ Il est cependant possible de constituer, à partir d'un échantillon représentatif d'une population quelconque, un sous-échantillon de personnes considérées comme homosexuelles selon un ou plusieurs critères... à condition évidemment que les informations pertinentes soient incluses dans le questionnaire d'enquête.

milieux ou des unités de travail très homophobes, car soit ils et elles s’y affichent moins, soit ils et elles quittent ces milieux ou les évitent.

Dans la présentation des résultats de la recherche, les personnes interviewées portent un pseudonyme choisi à dessein pour connoter leur groupe d’âge et leur origine ethnoculturelle. Leur âge et le métier qu’elles exercent sont également précisés, mais nous avons décidé d’omettre les autres caractéristiques pour des raisons d’anonymat. Des détails biographiques ou circonstanciels ont pu être modifiés afin d’éviter toute identification personnelle. Enfin, les citations ont été légèrement remaniées afin d’en assurer la clarté après le passage de l’oral à l’écrit, tout en respectant l’essentiel du propos.

Définition des termes

Avant de poursuivre, définissons quelques termes dont nous faisons usage dans ce rapport de recherche. Afin de faciliter la consultation ad hoc de ce lexique, nous les avons classés par ordre alphabétique, tout en suggérant des renvois à l’aide de caractères gras. Plusieurs définitions sont extraites du récent rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), *De l’égalité juridique à l’égalité sociale. Vers une stratégie nationale de lutte contre l’homophobie*; nous avons donc choisi de les accompagner succinctement de l’acronyme CDPDJ, suivi de la page⁴. Les autres sources sont indiquées en notes.

Allosexuel, allosexuelle

Terme qui désigne toutes les personnes présentant une orientation sexuelle ou une identité de genre s’écartant des modèles dominants, ou qui sont en questionnement ou subissent de la discrimination à cet égard : les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, **transsexuelles**, **transgenres**, travesties, **bispirituelles**... Ce néologisme se veut un mot unificateur pour le concept de la diversité sexuelle. Il a été proposé par le [Regroupement d’entraide pour la jeunesse allosexuelle du Québec \(REJAQ\)](#) afin de traduire le terme anglais **queer**.

Aménagements identitaires

Les gais et les lesbiennes peuvent jouer de leur identité, puisque leur différence d’orientation sexuelle n’est pas visible à prime abord. Ainsi, dans la majorité des cas, divulguer ou non son orientation sexuelle est de l’ordre des choix, des stratégies. Et des choix, il y en a plus d’un. *Oui ou non, révéler son homosexualité? Si oui : à qui, dans quel contexte, à quel moment? Sinon : comment contourner les questions personnelles, comment rester crédible? À qui le dire en premier? À qui le cacher à tout prix?* Il y a bien des façons de faire connaître son homosexualité : par un aveu direct, en livrant des informations sur sa vie personnelle (« *Je suis allée au cinéma avec ma blonde.* »), en faisant des gestes ou en s’habillant de manière à fournir aux autres des indications qu’ils pourront, ou non, déchiffrer comme associées à l’homosexualité. Dans le sens de la dissimulation, quelqu’un peut déployer plus ou moins d’efforts pour maintenir les apparences de l’hétérosexualité et camoufler tout indice qui soulèverait des soupçons, ou s’en tenir au silence tout en refusant de mentir. L’expression « aménagements identitaires » désigne l’ensemble des choix effectués dans la présentation de soi à l’intérieur de différents contextes sociaux de façon à divulguer ou dissimuler son orientation homosexuelle, à être plus ou moins *out* (voir **Coming out**).

⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2007), *De l’égalité juridique à l’égalité sociale. Vers une stratégie nationale de lutte contre l’homophobie*, [Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l’homophobie](#), Montréal, CDPDJ.

Biphobie

« Aversion ou attitude négative envers la bisexualité ou envers les personnes bisexuelles et ce qui leur est associé » (CDPDJ, p. 95). Voir **Homophobie**.

Coming out

Tiré de l'expression *to come out of the closet*, le terme *coming out* est d'un emploi courant en français et se prête à des usages variés : faire son *coming out*, être *out*, **outing**. Les équivalents français « sortir du placard » ou « déplacardage » ont eux aussi donné naissance à des formules comme « se placardiser » ou « être placardisé » pour signifier « demeurer dans le placard », c'est-à-dire dans le secret et la honte eu égard à son homosexualité.

Sur le plan psychosocial, le *coming out* désigne le « processus de développement par lequel des gais et des lesbiennes reconnaissent leur orientation sexuelle et décident d'intégrer cette connaissance dans leurs vies personnelles et sociales » (Ryan, p. 12). La sortie du placard favorise le développement de l'estime de soi, la consolidation de l'identité et l'acquisition de compétences sociales associées à cette nouvelle identité.

Dans le cadre de notre étude, le terme de *coming out* fait référence à la dimension sociale, soit la divulgation de l'orientation sexuelle auprès de l'entourage personnel (famille, milieu de travail, amis) ou en public. Même si l'homosexualité ne fait plus l'objet de sanctions juridiques au Québec, elle entraîne encore une désapprobation sociale de la part d'une partie de la population. La dissimulation de leur **orientation sexuelle** permet aux gais et aux lesbiennes de se protéger de l'**homophobie** et de la **lesbophobie** alors que son affirmation les expose à un risque de stigmatisation et de rejet social.

Le *coming out* est un processus graduel et continu. Ainsi, un jeune peut dévoiler son homosexualité à quelques amis tout en continuant de la cacher aux membres de sa famille, à l'école et au travail. Il peut par la suite décider de se confier à son frère ou sa sœur, puis à ses parents et ainsi de suite. Par ailleurs, comme l'hétérosexualité est généralement présumée (voir **Hétérosexisme**), le *coming out* est toujours à recommencer auprès de nouvelles personnes ou dans une nouvelle situation, par exemple à l'occasion d'un changement d'école ou d'emploi, à l'arrivée de nouveaux collègues de travail. En outre, des changements dans la vie personnelle, comme le fait de vivre en couple ou de s'éloigner de sa famille d'origine, de même que l'évolution des attitudes de la société à l'égard de l'homosexualité incitent à réévaluer les choix déjà effectués dans le passé. Par ailleurs, entre la dissimulation complète qui peut aller jusqu'à simuler une vie hétérosexuelle, et l'assertion de son orientation sexuelle en toutes circonstances, il existe un éventail de possibilités intermédiaires qui sont sans doute les plus courantes (voir **Aménagements identitaires**). En somme, le *coming out* constitue une réponse provisoire et contextuelle à un dilemme qui se renouvelle pendant toute la vie.

Discrimination

La Commission des droits de la personne et de la jeunesse définit la discrimination comme une « distinction, exclusion ou préférence, fondées sur les motifs interdits à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne. Ces motifs sont : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'**orientation sexuelle**, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ». La Commission distingue la discrimination directe, soit une « distinction, exclusion ou préférence qui résulte clairement d'un traitement inégal ou différent sur la base d'un des motifs



inscrits dans la Charte », et la discrimination indirecte, qui englobe « tout effet discriminatoire découlant de l'application d'une règle ou d'une pratique en apparence neutre et applicable à tous, mais qui a des effets préjudiciables chez certaines catégories de personnes, sur la base d'un des motifs inscrits dans la Charte » (CDPDJ, p. 95).

Harcèlement

« Conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi en raison de l'un des motifs énoncés par la Charte des droits et libertés de la personne. »⁵ Le harcèlement peut se manifester sous forme de caricatures, de blagues, d'injures, d'omissions blessantes, de rebuffades, de vandalisme, etc. On parle de harcèlement sexuel lorsqu'il s'agit de paroles, d'actes, de gestes à caractère sexuel. Il se manifeste entre autres par des demandes de faveurs sexuelles non désirées, des attouchements, des remarques à connotation sexuelle, de l'intimidation ou des menaces associées à des faveurs sexuelles non obtenues. « En général, le harcèlement discriminatoire ou sexuel se définit par des actes répétés. Toutefois, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut aussi être du harcèlement. »⁶

Hétérosexisme

« Affirmation de l'hétérosexualité comme norme sociale ou comme étant supérieure aux autres orientations sexuelles » (CDPDJ, p. 96). L'hétérosexisme établit une différenciation et une hiérarchie entre l'hétérosexualité, considérée comme allant de soi, normale, conforme à la nature, et l'homosexualité, assimilée à une sexualité inférieure, anormale ou pathologique. Dans la société, l'hétérosexisme se présente sous différentes facettes. Sur le plan idéologique, le discours hétérosexiste « s'articule autour de notions telles la différenciation et la complémentarité des sexes (l'amour entre un homme et une femme est plus naturel, car il conduit à la procréation) et la normativité hétérosexuelle (un couple normal est composé d'un homme et d'une femme) » (*Id.*, p. 96). On qualifiera également d'hétérosexistes les représentations qui occultent la diversité des orientations sexuelles et des identités de genre, par exemple dans les manuels scolaires ou les émissions de télévision, ou encore qui ridiculisent et déprécient les sexualités non hétérosexuelles. Une forme courante d'hétérosexisme que l'on peut observer dans les interactions quotidiennes est la **présomption d'hétérosexualité**, soit le fait de tenir pour acquis que tout le monde est hétérosexuel. De même, les institutions sociales fonctionnent sur la base de cette présomption lorsqu'elles ne prennent pas en compte la présence de personnes non hétérosexuelles dans leurs pratiques et dans les services qu'elles offrent.

Certains emploient le terme d'hétéronormativité pour désigner le processus de réitération constante de l'hétérosexualité comme norme sociale et culturelle, c'est-à-dire comme la seule ou la meilleure façon de vivre, alors que l'hétérosexisme réfère plus spécifiquement à la dévalorisation des sexualités qui s'écartent de cette norme. Les notions d'hétérosexisme et d'homophobie sont elles aussi reliées : en prônant un discours et des pratiques sociales qui dénigrent ou méconnaissent l'homosexualité, l'hétérosexisme soutient et cautionne les manifestations d'**homophobie** sur le plan individuel.

⁵ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2004), *Harcèlement discriminatoire au travail. Politique visant à contrer le harcèlement discriminatoire au travail*, Montréal, CDPDJ, p. 14.

⁶ *Id.*, p. 15.

Hétéronormativité

Promotion et imposition de la norme sociale et culturelle qui réitère constamment l'hétérosexualité comme la seule ou la meilleure façon de vivre. Cette norme se base sur l'idée que la masculinité hétérosexuelle des hommes et la féminité hétérosexuelle des femmes résultent de la biologie ou de la nature et qu'elles sont complémentaires, d'où leur attirance mutuelle. L'hétéronormativité repose sur une conception binaire des sexes (hommes et femmes constituent deux classes distinctes d'êtres humains) et des genres (la masculinité et la féminité dérivent de l'appartenance à l'une ou l'autre catégorie de sexe). Le modèle hétéronormatif présuppose une correspondance étroite entre le sexe biologique, le genre, les rôles sociaux attribués aux hommes et aux femmes et l'hétérosexualité. Conséquemment, les expressions du genre et de la sexualité qui s'écartent de ce prototype sont niées ou dévalorisées (voir **hétérosexisme**).

Homoparentalité

Une famille est dite homoparentale lorsqu'elle comprend au moins un parent homosexuel, c'est-à-dire un parent dont l'homosexualité est connue par une partie au moins de son entourage (ce qui exclut le cas où cette homosexualité demeure totalement secrète). Comme pour les familles hétéroparentales, on trouve toutes sortes de familles homoparentales : elles peuvent être de type monoparental (un seul parent), biparental (deux parents) ou pluriparental (plus de deux parents). La famille homoparentale sera dite reconstituée lorsqu'à la suite d'une séparation du couple parental, l'un ou l'autre parent forme une nouvelle union, ce qui entraîne un changement de l'unité familiale d'origine et l'apparition de « beaux-parents ». Il se peut aussi qu'un seul des parents soit d'orientation homosexuelle alors que l'autre est d'orientation hétérosexuelle. Autre précision importante : ce n'est pas parce qu'un de ses parents est homosexuel que l'enfant le deviendra. Il est donc inapproprié d'employer le terme de « famille homosexuelle ».

Homophobie

La notion d'« homophobie » a été créée au début des années 1970 pour désigner l'aversion et la peur irrationnelle ressenties en présence d'une personne homosexuelle. Par la suite, la signification de ce terme s'est étendue jusqu'à englober toute attitude négative et tout comportement exprimant une hostilité systématique, un rejet ou une prise de distance envers une ou des personnes homosexuelles ou envers l'homosexualité en général. Le rejet peut être physique, par exemple ne pas vouloir côtoyer une personne homosexuelle, ou symbolique, lorsqu'il y a infériorisation ou dévalorisation de l'homosexualité à travers des railleries, des propos dénigrants ou toute autre manière de discréditer cette orientation sexuelle ainsi que les personnes qui s'y identifient.

Concrètement, l'homophobie se manifeste par une multitude de gestes qui peuvent varier en fréquence et en gravité, pouvant aller jusqu'au meurtre. Ce très large éventail de conduites homophobes a incité certains chercheurs à établir une distinction entre un biais négatif vis-à-vis des gais et lesbiennes, ou homo-négativisme, et une réaction phobique exprimant un malaise déraisonnable qui peut conduire à des gestes extrêmes. Pour notre part, afin d'estimer l'ampleur de l'homophobie dans l'environnement de travail, nous avons relevé, à partir d'études réalisées antérieurement, une série d'attitudes et de comportements ayant pour effet de marginaliser, discriminer ou exclure les personnes homosexuelles, et que l'on peut considérer comme des indicateurs de la présence d'homophobie en milieu de travail. Nous avons ensuite tenté de mesurer la fréquence de ces diverses situations au moyen d'un questionnaire d'enquête.



La construction des normes sexuelles et celle des genres masculin et féminin sont des processus étroitement liés. Des études ont montré que l'intolérance homophobe s'exerce aussi à l'égard de tout individu dont l'apparence ou le comportement ne se conforment pas aux modèles de masculinité et de féminité, quelle que soit son orientation sexuelle. Au sens large, le terme « homophobie » pourra donc inclure les attitudes négatives et le rejet exprimé à l'égard des hommes gais, des lesbiennes, des personnes bisexuelles et des personnes trans (**transsexuels**, **transsexuelles**, **transgenres** et travesties). Cependant, cet usage est parfois contesté, car il occulte les formes d'homophobie particulières de même que la double discrimination qui touchent spécifiquement certains groupes. On pourra alors distinguer la **lesbophobie**, la **biphobie** et la **transphobie**.

L'homophobie mène à la **discrimination** lorsqu'elle se traduit par des comportements ou des pratiques qui ne respectent pas l'égalité des personnes ou qui mettent en péril l'exercice des droits reconnus par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Par ailleurs, la notion d'homophobie, considérée comme une manifestation psychologique sur le plan individuel, est corrélée à celle d'**hétérosexisme**, au niveau sociétal.

Interviewé, interviewée

Dans le cadre de notre étude, désigne toute personne ayant participé à la recherche en remplissant le questionnaire d'enquête et en accordant une entrevue.

Lesbophobie

« Aversion ou attitude négative envers le lesbianisme ou envers les femmes lesbiennes et ce qui leur est associé » (CDPDJ, p. 96). La lesbophobie se traduit d'abord par l'occultation des relations amoureuses et sexuelles entre les femmes, qui entraîne l'invisibilité des lesbiennes. De plus, leur sexualité est dépeinte de manière réductrice et asservissante dans la pornographie destinée principalement aux hommes hétérosexuels. Sur le marché du travail, tout comme dans la société en général, les lesbiennes font également face à une discrimination en tant que femmes. Voir **Homophobie**.

LGBT

Acronyme associé à la diversité sexuelle. Les lettres signifient **l**esbienne, **g**ai, **b**isexuel, **t**ranssexuel/**t**ransgenre/**t**ravesti. On voit aussi LGBTTT (ou LBG3T), LGBTQ (pour **q**ueer ou en **q**uestionnement), LGBT2 (pour **t**wo-spirited ou **b**ispirituel)...

Orientation sexuelle

« Dans son acceptation la plus large, le terme « orientation sexuelle » désigne le désir affectif et sexuel, l'attirance érotique, qui peut porter sur les personnes du même sexe (homosexualité), sur celles du sexe opposé (hétérosexualité), ou indistinctement sur l'un ou l'autre sexe (bisexualité)⁷. » Diverses études ont amené les chercheurs à distinguer trois dimensions de l'orientation homosexuelle qui peuvent faire l'objet de mesures distinctes : les attirances sexuelles (être attiré par une personne du même sexe), le comportement sexuel (avoir des relations sexuelles avec un ou une partenaire du même sexe) et l'auto-identification, c'est-à-dire le fait de s'identifier soi-même comme homosexuel ou homosexuelle, hétérosexuel ou hétérosexuelle, ou bisexuel

⁷ Borrillo, Daniel (2000), « Orientation sexuelle », dans Didier Éribon (sous la direction de), *Dictionnaire des cultures gays et lesbiennes*, Paris, Larousse, p. 346.

ou bisexuelle⁸. Ces trois dimensions ne coïncident pas nécessairement : par exemple, une adolescente peut s'identifier comme hétérosexuelle et avoir un copain tout en ressentant du désir pour des filles de son âge, ce qui l'amène à s'interroger sur son orientation sexuelle. Dans le langage courant, il est fréquent que l'on confonde « orientation sexuelle » et « orientation homosexuelle ». Ainsi, l'on dira : « Patrice était mal à l'aise depuis qu'il avait appris l'orientation sexuelle de son ami Martin », en voulant parler de l'homosexualité de ce dernier. Lorsqu'elle est hétérosexuelle, l'orientation sexuelle d'une personne est généralement présumée, considérée comme allant de soi, sans qu'on ait à la mentionner. Au contraire, on sentira le besoin de spécifier l'orientation sexuelle de quelqu'un lorsque celle-ci s'écarte de la norme hétérosexuelle. Cette façon de faire a pour effet de renforcer le poids de l'hétérosexualité comme norme sociale : en étant les seules à être nommées, étiquetées comme telles, l'homosexualité et la bisexualité se voient assimilées à des comportements exceptionnels ou hors normes. Voir **Hétérosexisme**.

Outing

Dévoilement de l'homosexualité d'une personne contre son gré ou sans son accord. Bien qu'il puisse être accidentel ou relever d'une certaine naïveté, le outing constitue souvent un geste mal intentionné puisqu'il expose la personne à l'ostracisme et à la discrimination. Le outing a aussi été employé comme stratégie politique pour faire pression sur des personnes qui condamnent publiquement l'homosexualité tout en ayant elles-mêmes des comportements homosexuels.

Participant, participante

Dans le cadre de notre étude, désigne toute personne ayant participé à la recherche, soit en remplissant le questionnaire d'enquête, soit en accordant une entrevue, ou les deux.

Présomption hétérosexuelle

La présomption hétérosexuelle, c'est-à-dire le fait de supposer que toute personne est hétérosexuelle, implique pour les personnes gaies et lesbiennes soit de devoir préciser qu'elles ne sont pas hétérosexuelles, soit de faire comme si elles l'étaient pour ne pas avoir à s'expliquer. L'exemple le plus courant est de s'adresser à une femme en lui demandant des renseignements sur son conjoint, sans même penser qu'il pourrait s'agir d'une conjointe. Rien de bien terrible? Imaginons juste un instant un monde où l'homosexualité serait la norme, où il faudrait systématiquement préciser que l'on est hétérosexuel ou hétérosexuelle et devoir faire face à toutes sortes de réactions, plus ou moins subtiles : du silence gêné, de l'évitement systématique... Dire que l'on est homosexuel, c'est activer chez l'interlocuteur les représentations sociales de l'homosexualité qui ont cours dans notre culture, c'est-à-dire un ensemble de stéréotypes, de préjugés, plus souvent négatifs que positifs. La présomption d'hétérosexualité entraîne des conséquences sur les relations interpersonnelles des gais et des lesbiennes et les positionne de façon quasi permanente devant le choix de dire leur différence, ou de la taire, avec toutes les conséquences que ces choix impliquent respectivement.

Queer

Terme anglais inclusif qui désigne toutes les personnes dont l'orientation sexuelle ou l'expression de genre s'écarte des modèles dominants. Au sens propre, le terme signifie « bizarre ». Il est donc intraduisible en français lorsqu'il s'applique à la diversité sexuelle. Le plus souvent, il est employé comme tel, parfois mis en italiques afin de souligner son origine étrangère.

⁸ Julien, Danielle et Élise Chartrand (2003), *Recension des écrits sur la santé des personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles*, rapport de recherche, Montréal, Département de psychologie, UQAM, p. 2.

Répondant, répondante

Dans le cadre de cette étude, désigne toute personne ayant participé à la recherche en remplissant le questionnaire d'enquête.

Transgenre

« 1) Désigne une personne qui ne correspond pas aux normes de genre associées aux canons traditionnels de la masculinité ou de la féminité par son comportement ou sa tenue vestimentaire, ou dont les choix de vie ou les intérêts personnels ne se conforment pas au modèle dominant de genre; 2) ou encore, désigne une personne qui se perçoit ou s'identifie comme étant de sexe opposé à celui assigné à la naissance et qui éprouve le besoin de vivre ainsi. La personne transgenre ne demande habituellement pas de réassignation sexuelle ou de changement de sexe » (CDPDJ, p. 97). Pour sa part, le mouvement *transgenre* conteste les normes sociales et culturelles autour du genre et veut affirmer des identités de genre multiples qui transgressent la division binaire des sexes et des genres (hommes masculins, femmes féminines). Voir **transsexuel** et **hétéronormativité**.

Transphobie

« Aversion ou attitude négative envers la transsexualité, le transgenrisme et le travestisme, ou envers les personnes transsexuelles, transgenres et travesties et ce qui leur est associé » (CDPDJ, p. 97). Voir **Homophobie**.

Transsexuel, transsexuelle

« Désigne une personne ayant changé de sexe ou en transition de changement de sexe, que cela soit par chirurgie ou prise d'hormones, et désirant vivre dans le sexe correspondant à cette transformation. Le changement de sexe est habituellement irréversible » (CDPDJ, p. 97). Voir **transgenre**.

Pour en savoir plus

BORRILLO, Daniel (2000). *L'homophobie*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Que sais-je? », no 3563.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2007). *De l'égalité juridique à l'égalité sociale*. Vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie, Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophobie, Montréal.

ÉRIBON, Didier (dir.) (2003). *Dictionnaire des cultures gays et lesbiennes*, Paris, Larousse.

RYAN, Bill (2003). *Nouveau regard sur l'homophobie et l'hétérosexisme au Canada*, *Société canadienne du sida*.

TIN, Louis-Georges (dir.) (2003). *Dictionnaire de l'homophobie*, Paris, Presses Universitaires de France.



Dire ou taire son homosexualité en milieu de travail



La décision de divulguer ou non son orientation sexuelle a longtemps été vue comme le résultat d'un cheminement personnel, comme une négociation intime aux implications sociales importantes. Cependant, la dissimulation ou la divulgation de l'orientation sexuelle viennent questionner la pertinence du maintien des apparences d'hétérosexualité en milieu professionnel. Comment les gais et lesbiennes envisagent-ils la divulgation de leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail? Pourquoi, et dans quelles circonstances décident-ils de faire leur *coming out*? Quels motifs les incitent au contraire à taire toute allusion à leur homosexualité? N'y a-t-il que ces deux possibilités? S'ils optent pour exprimer ouvertement leur identité sexuelle, à qui la révèlent-ils et de quelles manières s'y prennent-ils? Sinon, comment contourner les questions personnelles et maintenir les apparences d'hétérosexualité? Adoptent-ils la même attitude vis-à-vis de leurs collègues, de leurs patrons et de leurs subordonnés? Comment estimer l'impact d'une telle révélation sur l'ambiance de travail, sur la nature des relations de collaboration, sur les interactions avec la clientèle? Quelles en seront les conséquences en termes de protection de l'emploi? C'est à ces questions que nous nous efforcerons de répondre dans la présente section.

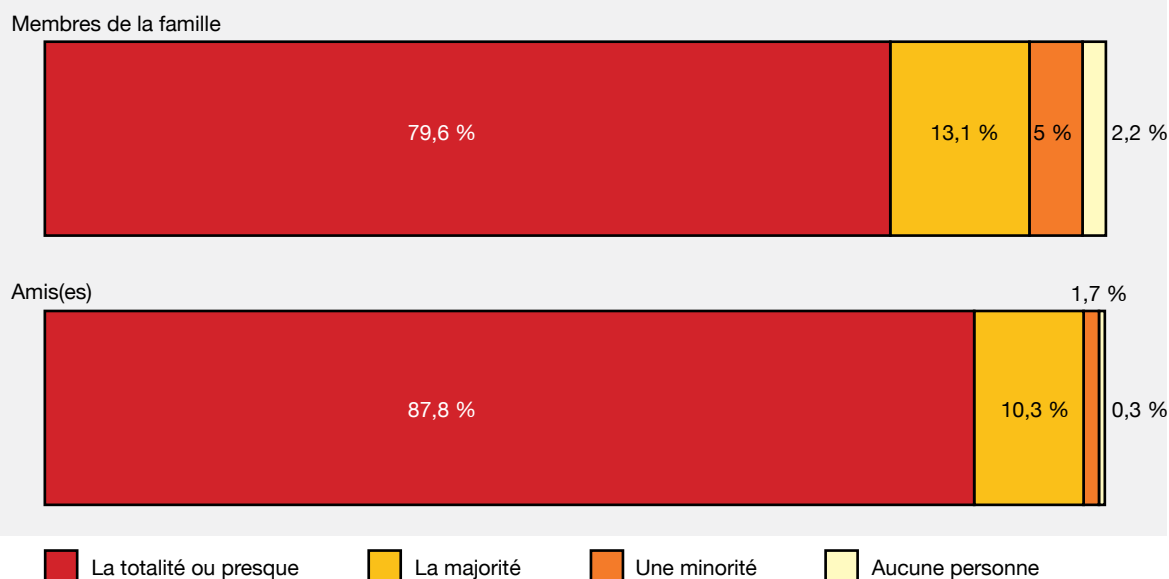
Dans un premier temps, nous tenterons de mesurer la visibilité des participants et participantes en tant que gais ou lesbiennes dans leur milieu de travail à partir de deux questions : leur orientation sexuelle y est-elle connue ou non, et de qui l'est-elle? En parlent-ils ouvertement ou avec certaines restrictions? Dans un second temps, nous nous intéresserons aux motifs qu'ils invoquent pour justifier leur décision et nous présenterons l'éventail des stratégies employées par les répondants et répondantes pour dissimuler ou au contraire pour divulguer leur orientation sexuelle. Ces analyses nous amènent à constater que les gais et lesbiennes sont des « êtres stratégiques » qui développent des aménagements identitaires dynamiques, lesquels évoluent en fonction des circonstances. Loin de la visibilité dichotomique (être ou ne pas être visible comme homosexuel dans son milieu de travail) d'ordinaire posée comme prémisses de la majorité des enquêtes portant sur le processus du *coming out*, l'aménagement de l'identité sexuelle semble désormais se déployer en une pluralité de stratégies intermédiaires, à l'image d'un continuum de visibilité. Ainsi, en dernier lieu, nous chercherons à comprendre comment les personnes homosexuelles négocient leur visibilité ou leur invisibilité dans l'environnement de travail.



Les gais et les lesbiennes dans le milieu de travail : visibles ou invisibles?

La réponse à cette question permet de tracer un portrait de la visibilité des gais et lesbiennes dans leur milieu de travail. Précisons d'abord que notre étude a rejoint des gais et des lesbiennes qui ne font pas mystère de leur orientation sexuelle dans leur vie personnelle : au moment de l'enquête, celle-ci est connue par la totalité ou la quasi-totalité de leurs amis dans 88 % des cas, et par la majorité d'entre eux dans 10 % des cas. La situation est similaire du côté de leur famille, quoique à un degré moindre : pour respectivement 80 % et 13 % des répondants et répondantes, la totalité ou la majorité des membres de leur famille sont au courant de leur orientation sexuelle. On constate ainsi que 7 % d'entre eux seulement ne sont pas ou sont peu visibles auprès de leur famille. En effet, 5 % des personnes rapportent avoir informé seulement une minorité de membres de la famille, et elles ne sont que 2 % à n'en avoir informé aucun.

Connaissance de l'homosexualité parmi les membres de la famille et les amis(es)



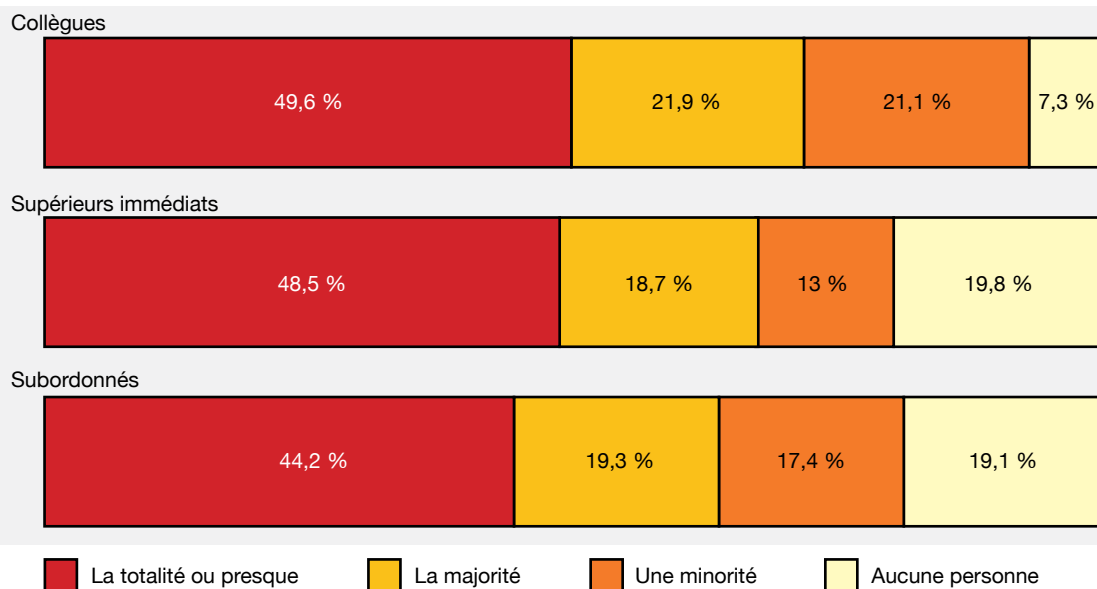
Dans le milieu de travail, on constate en premier lieu que les répondants et répondantes ne sont pas aussi visibles que dans la famille et dans le cercle d'amis. Le second constat qui s'impose d'après les données est que la visibilité varie en fonction de la proximité et de la nature des contacts avec les personnes côtoyées dans l'environnement de travail. En effet, la proportion de personnes au courant de l'orientation sexuelle varie considérablement selon la catégorie d'interlocuteur. Autrement dit, les gais et les lesbiennes ont tendance à être plus visibles vis-à-vis de certains groupes, notamment les collègues, mais ils le sont très peu vis-à-vis de groupes comme la clientèle. Nous avons distingué les groupes d'interlocuteurs suivants :

- le milieu de travail immédiat; il comprend les personnes avec lesquelles les interactions sont nombreuses et quotidiennes : les collègues, les individus occupant un poste juste en haut (supérieur) ou juste en bas (subordonné) dans l'organisation hiérarchique du travail;
- le milieu de travail secondaire; il est formé des personnes avec lesquelles les contacts sont moins fréquents et les relations plus instrumentales ou plus distantes étant donné les rôles et fonctions de chacun. On trouve dans ce groupe les membres de la direction,

les représentants syndicaux, les proches de la clientèle desservie (parents, mandataires, famille des bénéficiaires, etc.) et la clientèle (clients, élèves et bénéficiaires).

Une visibilité importante dans le milieu de travail immédiat

Connaissance de l'homosexualité dans l'environnement de travail immédiat



Selon que l'on considère l'une ou l'autre des catégories (collègue, supérieur ou subordonné), les deux tiers ou plus des répondants et répondantes estiment que leur orientation sexuelle est connue par la majorité ou la totalité de leur entourage immédiat. Ce sont les collègues qui en sont les plus informés.

Si pour une large majorité de répondants et répondantes (71,5 %) leur orientation sexuelle n'est pas un secret dans le milieu de travail immédiat, cela ne signifie pas forcément qu'ils partagent cet aspect de leur vie avec tous et chacun, ni en toutes circonstances (*voir la section suivante Parler de son orientation sexuelle*). Par ailleurs, ces données indiquent que plus du quart des répondants et répondantes (28,5 %) sont invisibles auprès de leurs collègues, ou du moins ne sont visibles qu'auprès d'une fraction d'entre eux, ce qui implique que leur orientation homosexuelle reste dissimulée aux yeux de la majorité. Au sein du milieu de travail immédiat, on constate également des différences selon la position des individus dans la hiérarchie : l'orientation homosexuelle des répondants et répondantes a tendance à être moins connue par le supérieur immédiat (19,8 %) et les subordonnés (19,1 %) que par les collègues (7,3 %)

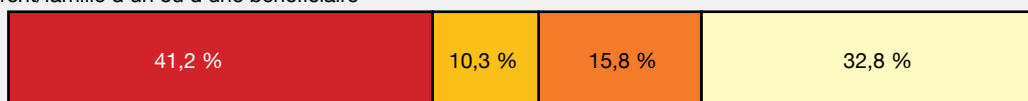
Par ailleurs, la stabilité ou la précarité de l'emploi ainsi que la composition du milieu de travail semblent également avoir une incidence sur la visibilité des répondants et répondantes dans le milieu de travail immédiat. Ainsi, l'orientation sexuelle des personnes jugeant que leur emploi est précaire est moins connue tant par les collègues que par les supérieurs et les subordonnés. Il en va de même pour les gais et lesbiennes qui travaillent dans un milieu majoritairement masculin (plus de 70 %) comparé à ceux et celles qui se retrouvent un milieu mixte (30 à 70 % d'hommes) ou majoritairement féminin (plus de 70 % de femmes). Si l'on considère, par exemple, la connaissance de l'orientation sexuelle par la totalité ou la majorité des subordonnés, on observe

des pourcentages respectifs de 49,3 %, 63,6 % et 69,3 % des répondants et répondantes. La position occupée dans l'organisation du travail joue également un rôle dans le cas des gais et lesbiennes qui exercent une fonction d'autorité en tant que cadres intermédiaires ou supérieurs, ou propriétaires de leur entreprise : il arrive plus souvent que leur orientation sexuelle soit moins connue ou le soit seulement par une minorité de personnes.

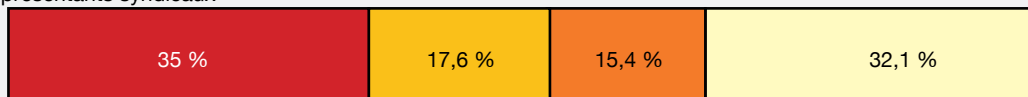
Une visibilité réduite dans le milieu de travail secondaire

Connaissance de l'homosexualité dans l'environnement de travail secondaire

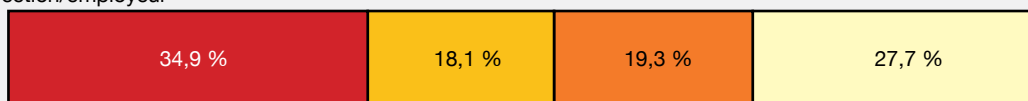
Parent/famille d'un ou d'une bénéficiaire



Représentants syndicaux



Direction/employeur



Clients/bénéficiaires/étudiants



■ La totalité ou presque
 ■ La majorité
 ■ Une minorité
 ■ Aucune personne

On observe des variations au sein du milieu de travail secondaire : si l'on regroupe les répondants et répondantes dont l'orientation sexuelle est connue par la totalité (ou presque) ou la majorité des personnes de chaque catégorie, on constate que l'orientation sexuelle est de moins en moins largement connue à mesure que l'on passe de la direction (53 %) et des représentants syndicaux (52,6 %) aux proches de la clientèle desservie (51,5 %), puis à la clientèle elle-même, y compris les élèves et les bénéficiaires, qui est la catégorie la moins informée de l'orientation sexuelle (19,2 %). Si l'on compare avec le milieu de travail immédiat, on observe que l'invisibilité totale est plus fréquente, quelle que soit la catégorie considérée : ainsi, elle est plus marquée auprès de l'employeur ou des membres de la direction (27,7 %) et même auprès des représentants syndicaux (32,1 %) – ce qui peut constituer un obstacle à l'utilisation des recours de nature syndicale en cas de discrimination ou de non-respect des droits. Bien sûr, on peut avancer que la nature des interactions est moins propice à des conversations sur la vie privée que lorsqu'il s'agit de collègues, mais ces variations paraissent indiquer une vigilance accrue pour éviter que ne soient mises au courant des personnes occupant un niveau hiérarchique différent dans l'organisation du travail.

Il peut paraître étonnant que les répondants et répondantes rapportent être davantage visibles auprès de la catégorie des « parents ou mandataires des bénéficiaires » que de la clientèle. La catégorie « clientèle » englobe toute une variété de situations professionnelles : tantôt les contacts avec le client sont superficiels et éphémères, à l'exemple d'un commerce ou d'un restaurant, tantôt la visibilité en tant que gai ou lesbienne n'est pas jugée souhaitable, comme

à l'école primaire ou secondaire, ou face à des bénéficiaires en situation de dépendance ou de vulnérabilité à la suite d'une déficience physique ou mentale. Dans ces dernières situations, il semblerait qu'une certaine transparence puisse parfois s'établir dans les relations avec les parents et les mandataires détenant la responsabilité légale de la clientèle desservie.

La visibilité, pas toujours un choix délibéré des gais et des lesbiennes

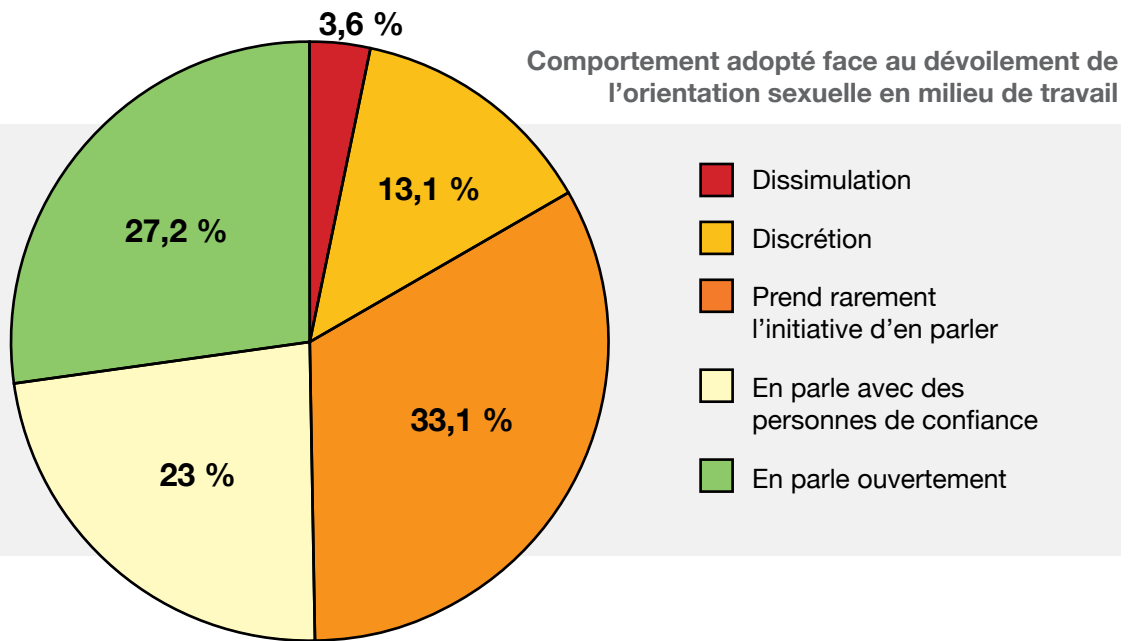
Nous avons également demandé aux répondants et répondantes si leur visibilité résultait d'un comportement délibéré de leur part. Pour ce qui est du milieu de travail immédiat, 86 % ou plus des gais et des lesbiennes interrogés ont répondu « complètement » ou « assez ». Les pourcentages décroissent légèrement, mais demeurent élevés pour le milieu de travail secondaire, fluctuant de 77 % à 86 %. En d'autres termes, la vaste majorité des répondants et répondantes ont l'impression d'exercer un contrôle sur la dissémination de l'information concernant leur orientation sexuelle, surtout dans leur proche entourage. Cependant, une fois que l'information est dévoilée, il est plus difficile d'en contrôler la circulation dans la totalité de l'environnement de travail. De fait, près du quart des répondants et répondantes (23 %) rapportent au moins une expérience de *outing*, c'est-à-dire que leur homosexualité a été divulguée contre leur gré ou sans leur accord à une partie ou à la totalité de l'entourage de travail. À la lumière de ces résultats, le degré de connaissance que l'entourage de travail a de l'homosexualité des participants et participantes peut être interprété comme résultant pour une large part des choix effectués par les gais et les lesbiennes de divulguer ou laisser transparaître des informations révélatrices de leur orientation sexuelle ou de maintenir le secret à ce propos.

Affirmer son homosexualité

Le fait que l'homosexualité soit connue ou non par l'entourage de travail ne nous renseigne pas directement sur le comportement qu'adoptent les répondants et répondantes dans les interactions quotidiennes au travail. Nous leur avons demandé de choisir parmi cinq options celle qui décrit le mieux leur conduite à cet égard. Le comportement le plus répandu est celui qui correspond à une visibilité prudente et sélective : en effet, le tiers des répondants et répondantes (33,1 %) prennent rarement l'initiative de parler de leur orientation sexuelle, mais le font en réponse à un interlocuteur qui aborde le sujet, alors que près du quart n'abordent le sujet qu'avec des personnes de confiance (23 %). Autrement dit, une majorité de répondants et répondantes (56,1 %) ne s'expriment sur leur homosexualité que dans certains contextes tout en faisant généralement preuve de discrétion. Ils sont près de 16,7 % à adopter des comportements propres à rendre leur orientation sexuelle invisible : 13,1 % des répondants et répondantes se montrent discrets en tout temps quant à leur orientation sexuelle et 3,6 % d'entre eux font tout ce qui est possible pour la dissimuler.

Il apparaît donc qu'à peine plus du quart (27 %) des répondants et répondantes parlent ouvertement de leur orientation sexuelle en milieu de travail, sans distinction des personnes présentes. Ces résultats semblent indiquer que les gais et les lesbiennes qui se sentent à l'aise et en sécurité dans leur milieu de travail et qui ne craignent pas que leur visibilité ait des conséquences négatives ne sont pas majoritaires parmi les répondants et répondantes. Par ailleurs, le statut d'emploi en termes de stabilité ou de précarité a également un impact sur le comportement des répondants et répondantes : ceux et celles qui considèrent leur emploi comme précaire sont plus nombreux à adopter une attitude de discrétion que ceux qui le jugent stable (21,2 % contre 11,4 %) ou de dissimulation (5,1 % contre 3,3 %).





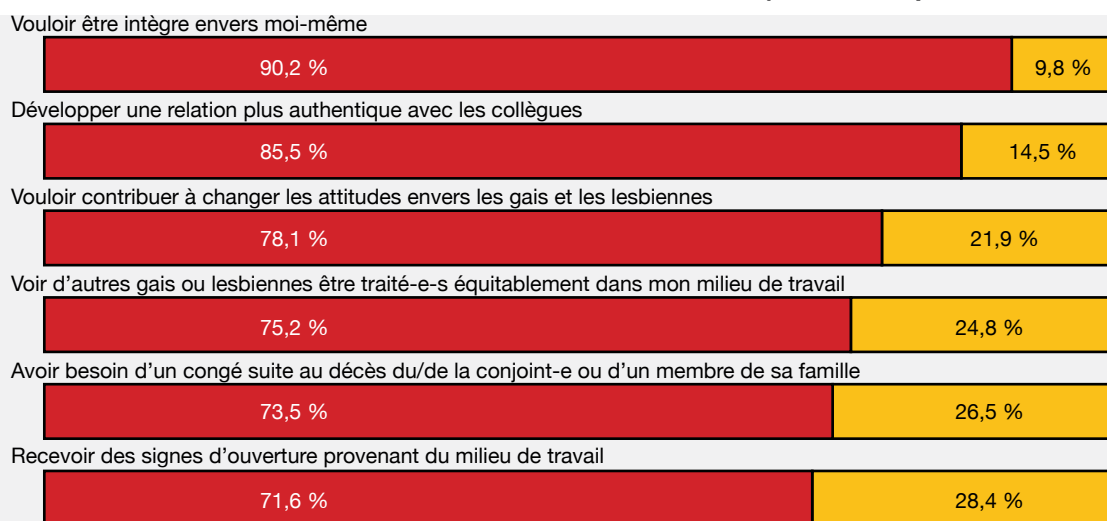
On pourrait penser qu'il suffit à un gai ou une lesbienne d'éviter de parler de sa vie privée pour que son orientation sexuelle demeure inconnue de l'entourage de travail. Dans la pratique, une telle esquivance n'est pas toujours facile à mettre en œuvre. En effet, 80 % des répondants et répondantes rapportent que *les conversations concernant la vie privée, la vie amoureuse/conjugale et la vie familiale sont nombreuses dans leur milieu de travail*. Dans un tel contexte, il est difficile de participer aux conversations sans avoir à fournir des informations mensongères et sans courir le risque de laisser échapper des indices « compromettants », alors qu'une attitude de retrait risque d'attiser la curiosité ou d'être mal perçue. Autrement dit, dissimuler son orientation sexuelle est un choix plus exigeant qu'il n'y paraît à prime abord, comme nous le verrons plus loin.



Pourquoi divulguer son orientation homosexuelle?

Selon les résultats de l'enquête par questionnaire, les quatre principales raisons incitant à la divulgation sont : vouloir être intègre envers soi-même, développer une relation plus authentique avec les collègues, vouloir contribuer à changer les attitudes envers les gais et les lesbiennes, voir d'autres gais et lesbiennes traités équitablement dans le milieu de travail. Les propos des personnes interviewées s'élaborent autour de motivations similaires. Tout indique que lorsque le milieu de travail n'y fait pas obstacle, les gais et lesbiennes trouvent plusieurs avantages personnels à faire connaître leur orientation sexuelle à une partie ou à la totalité de leur entourage de travail.

Raisons pouvant inciter à divulguer l'orientation sexuelle dans l'environnement de travail (raisons les plus déterminantes)



Beaucoup/Assez Peu/Pas du tout

Par désir d'authenticité

C'est de rester intègre. J'ai tellement menti quand j'étais plus jeune dans le milieu de travail. Je me dis que ça n'a pas de sens, parce que c'est comme si tu vivais une double vie. C'est comme si, à l'usine, tu tombes « je-ne-sais-pas-qui ». Il faut que tu te forges une autre personnalité et je ne voulais plus vivre ça. (Patricia, 42 ans, journaliste en usine)

C'est simplement de ne pas renier ce que je suis. (Didier, 31 ans, agent de bord)

J'allais déménager. Quelqu'un m'a dit : « Tu déménages avec ton chum? – Non, avec ma blonde. » Il y en a qui sont restés l'air bête, mais ça ne fait rien. Pour moi, je ne voulais pas mentir, tout court. (Isabelle, 32 ans, éducatrice dans un centre de la petite enfance)

C'est important d'être honnête, d'être soi-même, d'être une seule personne. (Marie-Christine, 31 ans, technicienne agricole)

Pour expliquer leur décision de divulguer leur orientation sexuelle à une partie ou à la totalité de l'entourage de travail, un très grand nombre de personnes invoquent un souci d'authenticité. Elles soulignent l'importance d'être elles-mêmes et de vivre en adéquation avec leurs valeurs personnelles, avec leurs choix. Il y a là une question d'intégrité, un désir de s'affirmer de façon pleine et entière, mais aussi un rejet des mensonges et des demi-vérités, des stratagèmes de toutes sortes inventés pour dissimuler qui elles sont et ce qu'elles vivent. Plusieurs expriment un soulagement consécutif au *coming out* qui contraste avec le poids d'avoir à cacher des pans

de leur vie personnelle et de devoir pour cela renoncer à la franchise et à la spontanéité – une expérience que tous et toutes ont déjà vécue à divers moments dans l'une ou l'autre sphère de leur vie, parfois pendant de longues périodes, en particulier parmi les plus âgés. Pour plusieurs, l'honnêteté vis-à-vis de soi-même et le refus de mentir tracent la ligne de conduite qu'ils adoptent face à la curiosité d'autrui.

C'est ma vie. Je n'ai rien à cacher. Si on me le demande, je le dis. Je ne vais pas le crier et je ne vais pas faire semblant de prétendre que je suis quelqu'un d'autre. Je n'ai pas à le dire. Je ne vais pas l'écrire sur mon front. Mais je n'essaierai jamais de me changer, comme jouer le macho, jouer le ci, jouer le ça. Je ne vais pas me changer pour personne. C'est ma vie, je suis comme ça. Sans me mentir à moi-même. Je ne me suis jamais menti à moi-même et je ne pense pas que je vais le faire. (Alix, 31 ans, agent administratif dans une entreprise de services)

Certains participants et participantes, surtout des jeunes, optent pour la franchise d'emblée de jeu, parfois même au moment de l'embauche. Ils veulent ainsi s'assurer que leur milieu de travail est ouvert à l'homosexualité, quitte à renoncer à l'emploi si tel n'est pas le cas.

J'ai eu, par le passé, des emplois où on m'interdisait de le dire et je ne me sentais pas à l'aise avec ça, pas du tout. Je me faisais questionner. Il fallait que je m'invente un chum ou... Alors, je m'étais dit : c'est fini, à l'avenir, c'est comme je suis et c'est tout. Si j'ai des questions, ce sera ça. La troisième journée de mon embauche en tant que travailleuse de rue, je suis allée voir mon coordonnateur et je lui ai dit carrément : « J'ai une question à te poser et si tu me réponds non, je te donne ma démission. Ai-je le droit de dire aux jeunes que je suis lesbienne? » Il dit : « C'est toi qui décides, ça dépend comment tu es à l'aise avec ça. Moi, je ne te mettrai jamais des bâtons dans les roues pour ça. » J'ai dit : « Merveilleux, je vais rester. » À partir de là, je ne l'ai jamais crié haut et fort, sauf que si j'avais des questions des jeunes, j'ai toujours été ouverte à leur répondre. (Catherine, 27 ans, travailleuse de rue)

À la recherche d'aisance et de bien-être en milieu de travail

Ce motif est étroitement lié au premier tout en mettant davantage l'accent sur les relations que l'on souhaite établir avec l'entourage : les personnes interviewées expriment le désir d'aménager un espace confortable et sécuritaire au sein de la sphère du travail, un espace de convivialité où quelqu'un peut s'exprimer et partager son quotidien avec au moins quelques-uns de ses collègues sans avoir à jouer de rôle. Le travail occupe une place importante dans la vie et il importe de bien s'y sentir. Une dimension importante de ce bien-être est celle de la commodité : mettre un terme aux inévitables mensonges dans lesquels on risque de s'empêtrer, stopper les racontars et les questionnements des autres à son sujet, cesser d'être constamment attentif à éviter toute allusion à un attachement homosexuel dans son discours. En révélant leur orientation sexuelle à un ou plusieurs de leurs collègues de travail, les répondants et répondantes tirent un trait – du moins provisoire – sur l'obligation de demeurer sur le qui-vive.

Il me semble que tes épaules sont bien moins pesantes. Tu n'es pas tout le temps en train de te mélanger dans tes mensonges non plus. Tu n'as pas peur de t'échapper. Tu n'arrives pas anxieux au travail. Tu dis que tu es sorti hier, mais là [si quelqu'un te demande] « Où es-tu sorti hier? » et là [tu réfléchis] « Ah, my God!... C'est quoi le nom du bar sur Saint-Laurent?... pour ne pas qu'il sache que je suis gai parce que je suis sorti dans le Village! (Frédéric, 30 ans, cadre intermédiaire dans l'administration publique)



Raisons pouvant inciter à divulguer l'orientation sexuelle dans l'environnement de travail (raisons intermédiaires)

Ne plus avoir à mentir ou à m'inventer une vie fictive



Avoir besoin d'un congé en raison de problèmes de santé du/de la conjoint-e



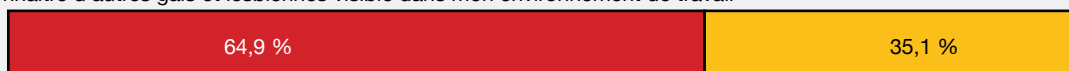
Ne plus avoir à séparer strictement ma vie privée et ma vie au travail



Désirer être accepté-e et reconnu par mon environnement de travail



Connaître d'autres gais et lesbiennes visible dans mon environnement de travail



Beaucoup/Assez Peu/Pas du tout

Raisons pouvant inciter à divulguer l'orientation sexuelle dans l'environnement de travail (raisons moins déterminantes)

Avoir accès à des avantages sociaux



Débuter une relation amoureuse conjugale



Devenir parent dans le cadre d'une famille homoparentale



Vivre une rupture



Craindre que l'environnement de travail ne l'apprenne autrement



Être porteur-euse du VIH ou le devenir



Estimer qu'en raison de la nature de mon travail, il est préférable de le dire



Beaucoup/Assez Peu/Pas du tout

Comme le soulignent certains répondants et répondantes, la transparence est également requise pour le développement de relations interpersonnelles satisfaisantes et sincères, basées sur la confiance et le respect réciproques, surtout avec les collègues proches.

On passe 40 heures par semaine avec [les collègues de travail]. C'est presque autant de temps qu'avec notre famille. Veux, veux pas, surtout dans un pénitencier, tu en viens à parler de ta vie. Tu n'es pas toujours en train de faire une ronde. Tu n'es pas toujours avec un détenu. Tu fais beaucoup de surveillance générale. Alors, à un moment donné, tu parles. (Josée, quarantaine, gardienne de pénitencier)

Parler de moi et être à l'aise quand je parle de moi aux gens qui sont au travail. Ne pas avoir l'impression que je cache ou que je mens. Pour moi, c'est important. Je ne peux pas dire que je suis fier d'être gai, mais je ne suis pas gêné d'être gai. (Maurice, 47 ans, cadre intermédiaire dans le secteur public)

C'est les gens avec qui tu passes beaucoup de temps, c'est les gens avec qui on échange beaucoup, on parle de nos vies. Sans rentrer dans notre tréfonds, on se raconte un achat ou une bad luck qui nous est arrivée sur le terrain, ou quand en magasinant une maison... Moi, j'ai pas le goût de passer ma vie à faire des abstractions, puis à mettre des e muets à mon amie tout le temps. C'est juste naturel de la faire connaître autour de moi pour avoir ce même niveau de conversation avec eux. (Johanne, 34 ans, adjointe administrative)

Dans certains cas, la sortie du placard permet d'éviter des malentendus engendrés par les présupposés hétérosexistes : être faussement perçu comme hétérosexuel bloque l'émergence d'une relation amicale possible et peut entraîner toutes sortes de méprises. Le *coming out* vient clarifier la situation.

Ce gars-là a un œil sur moi. [...] Je lui ai dit [...] : « Il y a un malentendu. Qui t'a dit que j'étais libre? » [...] Il me dit : « Ben, tu ne parles pas de ton chum ». J'ai dit : « Non, je n'ai pas de chum. » Il dit : « Tu es libre, d'abord. » J'ai dit : « Non, je ne suis pas libre. J'ai une blonde. » Il était défiguré. Il a fallu que je le ramasse en petits morceaux. Il me dit : « Oui, mais tu as des enfants. Tu n'es pas aux femmes! » J'ai dit : « Il y a plusieurs gais qui ont des enfants. Ça n'a rien à voir. » (Diane, 45 ans, commis de bureau dans une usine)

Il y a une amie, un moment donné, on était au restaurant ensemble et elle me lisait le journal : « Une femme, bla bla bla. Ce serait bon pour toi, ça. » Un moment donné, je lui ai dit : « Écoute, tu n'es pas dans la bonne colonne. » (Pierre, 45 ans, enseignant au secondaire)

Fins stratèges, certains gais et certaines lesbiennes mettent cartes sur table afin de se faire des alliés. Ils préfèrent chasser l'ambiguïté afin de pouvoir compter sur le soutien de leurs collègues ou de leur supérieur immédiat au moment d'éventuelles difficultés. Il s'agit ici d'atteindre une certaine quiétude en n'ayant plus à assurer ses arrières.

Ce sont les supérieurs qui ont le pouvoir décisionnel, un rôle quand même assez important dans la boîte. À la limite, ils peuvent être arbitres dans certaines situations. Donc, je veux les mettre au courant de ma situation. Je veux leur expliquer : je le suis [gai] et si jamais ça vient à vos oreilles, vous aurez eu ma confirmation. (Marc-Antoine, 28 ans, travailleur social dans un cégep)

C'est toujours le fait d'être bien à ton travail. Mettre les choses au clair. C'est toujours l'esprit d'intégrité, l'honnêteté. [J'ai dit à] mon patron : « Fais tout ce que tu voudras, si tu as des plaintes, si tu as des affaires, tu m'en parles. » C'est clair : je ne veux pas avoir des mémérages, des sous-entendus. Avec les collègues de travail, c'est la même chose. Souvent, si on le cache, qu'est-ce qu'ils disent? « Ah, je pense qu'il est gai... ». Ils disent plein de choses. Mais quand c'est dit et que c'est clair, ils n'ont plus rien à dire. Il n'y a plus de mémérage de coulisse. (Alain, 55 ans, infirmier en services familiaux)

Par militantisme

Il y a un avantage, quand tu es prête à le dire : c'est qu'à quelque part, tu voudrais faire avancer les choses, parce que tu constates à quel point le monde est fermé à ce sujet-là. Alors tu te dis que ça va peut-être ouvrir. Chaque personne qui en parle en éduque une autre et en éduque une autre et en éduque une autre... (Claudine, 49 ans, vendeuse en informatique)

Si je sais que la personne, même si elle a des préjugés, elle est ouverte, elle est capable d'en discuter et de confronter cette image-là à une autre, ça va peut-être me pousser à lui dire,

si l'occasion se présente: « Tu vois, moi, je suis gai. » [...] Ce n'est pas parce que tu as des préjugés que tu n'es pas nécessairement ouvert d'esprit. C'est peut-être juste un manque de connaissances, un manque d'expérience, tu n'as pas été exposé à des choses différentes. (Anh Tu, 34 ans, biologiste)

Sans forcément revendiquer l'étiquette de militant ou militante, des personnes affirment se sentir investies d'un désir de faire avancer la cause des gais et lesbiennes. Elles s'y appliquent de différentes manières : défaire les préjugés, éduquer, contrer l'homophobie et l'hétérosexisme, présenter des modèles homosexuels positifs, défendre les droits des gais et lesbiennes, exprimer un appui à leurs revendications. Même si le choix de la divulgation s'amorce parfois sur des accents individualistes (« Je n'ai plus envie de jouer de game »), il se raffermi en se donnant une portée collective. Il arrive aussi que le *coming out* se produise spontanément, en réaction à des propos homophobes.

Premièrement, il ne faut pas se leurrer, il y a encore une image de l'homme efféminé qui est stéréotypée. Moi, je brise ce stéréotype-là tout de suite en le disant. Le monde est surpris, il me regarde avec des yeux gros comme des deux piastres. En même temps, ça éduque les gens, ça apporte une certaine sensibilisation... de ne pas se fier aux caricatures et aux stéréotypes. Deuxièmement, au garage, je suis reconnu parmi les trois meilleurs mécaniciens. Ça, c'est une autre chose positive. Le monde va dire : il est gai, mais regarde comme il est performant. Toutes ces choses-là font qu'à un moment donné, je suis motivé à le dire. Parce que ça amène des retombées positives. Les gens, ce n'est plus un mystère pour eux autres, ils n'ont plus une image biaisée du monde gai. (François, 42 ans, mécanicien)

Au départ, je l'ai dit pratiquement tout de suite, parce que je me suis sentie attaquée. Ça faisait déjà une semaine et demie ou deux que j'étais à l'école. On était assis, quelques étudiants, autour d'une table. On prenait un café. C'est venu sur le sujet, je ne sais pas pourquoi. Il y a une des filles, dans mon groupe, pour elle, c'était une maladie, une déviance, ce n'était pas normal, tu étais dérangé. La conversation commençait à être assez olé olé. Là, un moment donné, la bouilloire a sauté. Je leur ai carrément dit que j'étais gaie. Il y a un débat qui s'en est suivi, c'est bien sûr. (Evelyne, 38 ans, spécialiste en information de vol, contrôle aérien)

Certains, certaines considèrent qu'intervenir sur le sujet fait partie de leurs responsabilités professionnelles en tant qu'éducateur ou éducatrice, ou intervenant ou intervenante, que ce soit en se dévoilant eux-mêmes, en faisant un travail d'éducation ou en tendant la perche afin d'être perçus comme des alliés potentiels par d'autres gais et lesbiennes dans le placard.

Ça peut donner des modèles aux jeunes. Je trouve ça important que les jeunes puissent se dire : « Regarde, il y a un ministre; il y a un conseiller; il y a un professeur. » (Gilles, 58 ans, enseignant au collégial)

Je connais quelques mots en créole et en d'autres langues et j'en entends dans l'école. Un Haïtien qui veut traiter un autre de tapette dira « massisi ». Il y a des profs qui entendent ça et qui ne savent pas ce que cela veut dire. Ils ne font rien. Moi, chaque fois que j'entends « massisi », je dis [sur un ton autoritaire] « Heille! Fais attention à comment tu parles! » (Martin, 24 ans, enseignant au primaire)

Quand j'anime des groupes d'entraide, je ne passe pas mon temps à en parler, c'est évident, mais à l'occasion, je parle de mon couple. [...] Je vais amener le sujet au cas où il y en a une qui aurait envie d'en parler, ou en tout cas, qui se questionne, qu'il faut que ça sorte. Pour briser l'isolement de ces femmes. Moi, j'ai connu cet isolement-là. Je me dis, j'aurais aimé ça, moi aussi, avoir une femme, un moment donné, qui me dise : « Je suis aux femmes. » (Lison, 49 ans, intervenante dans un centre de femmes)



En réaction à des situations particulières

Le processus de *coming out* étant constamment en mouvance, jamais terminé, il est intrinsèquement lié aux conjonctures de la vie de l'individu. Ainsi, des gais et lesbiennes en viennent à prendre la décision de sortir du placard dans toutes les sphères de leur vie, y compris au travail, à la suite d'un cheminement psychologique. Certains nous ont raconté des pans de leur histoire personnelle, une trajectoire souvent longue et douloureuse en particulier parmi les 40 ans et plus : un contexte social très fermé, le déni de leur désir, un parcours hétérosexuel incluant parfois un mariage auquel ils ont mis fin depuis, et ainsi de suite jusqu'à un point de non-retour.

J'ai été tellement étouffé, jusqu'à faillir en crever. Je me suis rendu malade avec mon silence. À ne pas pouvoir être capable de parler à personne ou presque. Il ne faut pas parler de ça. Tu ne dis pas ça à ton chum, alors tu vis dans ta tête et, quand tu es saoul, tu fais des affaires, mais c'est une vie qui n'a pas de bon sens. (Yves, 51 ans, dentiste)

Je ne me suis jamais même permis d'avoir de relation avec un gars pendant que j'étais avec une fille parce que pour moi, le poids du mensonge, c'est vraiment ce qui aurait été trop. Je ne le voulais d'aucune façon. J'ai enduré ça jusqu'à l'âge de 27 ans. Quand ça a été trop pesant pour moi, je suis vraiment passé du tout au rien, d'une non-acceptation et d'un refoulement incroyable à une ouverture complète. Un déclic! C'était aussi le fait d'être tanné d'être mal. (Victor, 28 ans, enseignant au primaire)

L'avancement en âge entraîne également une réévaluation des aménagements identitaires.

Peut-être aussi parce qu'en vieillissant, je m'accepte plus. Il y a plus d'ouverture aussi. Ils [mes collègues] sont plus jeunes évidemment. Je trouve que c'est plus facile de leur dire comme ça. (Sylvain, 42 ans, comptable dans l'administration publique)

Je ne pouvais pas vivre toujours comme ça. En vieillissant, je me suis dit : ok, je ne passerai pas ma vie caché, à mentir aux gens, à me mentir à moi-même. (Marc, 36 ans, ouvrier d'entrepôt)

D'autres sont plutôt aux prises avec des situations imprévisibles qu'il leur est impossible de cacher : nouvelle relation, rupture amoureuse, décès, grossesse ou accouchement de la conjointe... L'impact psychologique de tels événements est tel que la dissimulation devient plus pénible ou même impraticable concrètement.

J'ai perdu mon copain il y a trois ans, alors ses funérailles ont comme tout officialisé ça pour ceux et celles qui ne savaient pas ou qui s'en doutaient. Le décès a été annoncé à l'école. (Christian, 54 ans, enseignant au secondaire)

(Au moment d'une rupture, Solange fait part de sa situation à sa directrice, puis à ses collègues) J'étais sous le choc, complètement démunie. Je repense à tout ça, je me demande si je l'aurais dit officiellement si je n'avais pas vécu quelque chose de super difficile. Eux me voyaient dépérir, maigrir, ne pas rentrer au travail. (Solange, 41 ans, agente de recherche) C'est l'amour, alors là, tu as le goût de le dire à tout le monde. Ça me donnait du gaz pour dépasser mes propres peurs, dépasser toute cette crainte-là parce que ce que je constatais, c'est que dans le fond, les gens ne te rejettent pas quand tu t'acceptes, quand tu fonces, quand tu t'affirmes. (Patricia, 42 ans, journaliste en usine)

Ce n'était pas une relation amoureuse dans ma tête [en référence à une relation antérieure]. Ça ne valait pas la peine de faire pleurer mes parents et de le dire à tout le monde. Je ne l'avais dit à personne. Là, je suis tombée en amour avec elle et je me suis rendu compte que la famille, c'était possible. Alors, ça m'a donné une espèce d'élan pour dire : si c'est ça que je choisis, il faut que le monde le sache parce que sinon, ça va être super plate pour moi, je ne peux pas vivre cachée comme ça. De toute façon, ça me paraissait dans la face que j'étais amoureuse! (Sylviane, 31 ans, enseignante au primaire)



Dans la même lignée, des participants et participantes disent être prêts à divulguer leur orientation sexuelle, si ce n'est déjà fait, afin de bénéficier d'avantages sociaux en lien avec leur situation conjugale ou familiale.

Si la mère de [ma conjointe] meurt, c'est sûr que je vais prendre un congé. C'est pour ça que j'aimerais le dire à mon boss, si ça se peut, un jour. (Solange, 41 ans, agente de recherche)
La mère [de mon conjoint] est décédée en avril. Si mes supérieurs ne l'avaient pas su, comment j'aurais pu prendre ma journée de congé? Comment j'aurais pu me la faire payer? Pour ça, je trouve ça important qu'elle le sache. (Justin, 26 ans, évaluateur de conduite automobile)

Des contextes propices à la divulgation

S'il est impossible de parler de conjonctures externes « idéales » pour faire un *coming out*, certains facteurs semblent toutefois faciliter la prise de décision ou le passage à l'acte. Par exemple, la présence d'alliés au travail – des gais, des lesbiennes, des individus verbalisant leur acceptation de l'homosexualité – favorise la divulgation. Celle-ci se fera d'abord auprès des membres de l'entourage, généralement des collègues, avec lesquels s'établissent des relations amicales basées sur des affinités réciproques et desquels on anticipe une réaction d'ouverture.

Il y a des personnes en particulier qui sont importantes pour moi, qui sont des collègues de travail et des amis, des personnes que j'estime, que j'aime. Je trouvais important que ce soit moi qui leur annonce. Ce sont des gens dont je connaissais l'ouverture de cœur et d'esprit. Je savais préalablement que je risquais d'être accueilli de façon positive. (Jean-Louis, 57 ans, bibliothécaire)

C'est juste un choix sûr que je fais de le dire à des gens que je sais ouverts. Ça va être plus facile et plus simple. Je n'ai eu de mauvaise expérience avec personne. (Alexis, 34 ans, conseiller en main-d'œuvre).

La divulgation s'effectue donc souvent de manière graduelle, s'amorçant avec des interlocuteurs de confiance et se poursuivant avec d'autant plus d'assurance que les premières réactions auront été positives. Il arrive aussi que les gais et lesbiennes répondent favorablement aux perches qui leur sont tendues : un commentaire positif sur l'homosexualité en général, sur un gai ou une lesbienne présents dans le même milieu de travail ou dans l'entourage personnel de l'interlocuteur, une indication quant aux alliés potentiels dans l'environnement de travail. Au contraire, des signes d'hostilité les inciteront à se taire et à restreindre les confidences au cercle des individus ayant manifesté un potentiel de sympathie. Ces propos des personnes interviewées corroborent les observations tirées du questionnaire quant à la prédominance d'une visibilité prudente et sélective, qui peut éventuellement s'étendre à l'ensemble du milieu de travail. Au premier rang des alliés visibles figurent les gais et les lesbiennes du même milieu de travail.

La première personne à qui je l'ai dit, c'est un gai, qui est ouvertement gai. Après, ça a été ma directrice dans ce temps-là, qui était une personne très ouverte. Après, ça a été les amis, puis le fait d'en parler avec ces amis-là, ça a renforcé l'amitié. (Caroline, 37 ans, secrétaire dans l'administration publique)

C'est sûr que les femmes gais, ce sont peut-être les personnes avec qui, moi, je me sens le plus à l'aise quand vient le temps de parler de mon orientation, parce que ce sont les personnes qui me ressemblent le plus. [...] En fait, hommes et femmes gais au même point. Puis, après ça, ce sont les collègues. [...] Ça a commencé vraiment avec les gens les plus proches de moi, puis je l'ai annoncé à mon boss. (Johanne, 34 ans, adjointe administrative dans une firme privée)



C'est aussi ce qui ressort de la réponse à la question sur la catégorie de personnes auxquelles les répondants et répondantes étaient spontanément plus portés à faire connaître leur orientation sexuelle. La catégorie des collègues l'emporte sur tous les autres groupes. Les gais et lesbiennes du même milieu de travail figurent parmi les interlocuteurs le plus souvent choisis. De plus, on se confie davantage aux femmes qu'aux hommes.

Dévoilement spontané de l'orientation sexuelle selon la catégorie de personnes

	Premier rang	Deuxième rang	Troisième rang
Collègues	30,4	18,5	18,7
Supérieurs immédiats	1,9	10,5	7
Subordonnés	0,9	1,2	3,6
Direction	0,9	2,6	4
Représentants syndicaux	0,3	2,4	3
Clientèle/bénéficiaires/étudiants	0,1	0,8	2,1
Femmes	12,8	21,8	16,4
Hommes	1,1	3,4	5,9
Lesbiennes	21,7	12,1	6,9
Gais	23,9	18,2	14,9
Aucune de ces catégories	6	8,4	17,6

Cependant, quelle que soit la catégorie à laquelle appartient leur interlocuteur, les gais et lesbiennes interviewés disent porter attention aux signes ouvertement favorables à l'homosexualité émis par leurs collègues ou dans leur milieu de travail en général. Ainsi, d'autres facteurs liés à la stabilité d'emploi, au sentiment de sécurité et à la présence de politiques explicites concernant le respect des droits des personnes homosexuelles peuvent peser favorablement dans la balance.

Au gouvernement, toutes les politiques, les lois sont appliquées à la lettre. Je sens que sur le plan des ressources humaines, je suis vraiment sur le même pied d'égalité que n'importe quel collègue, parce que mon orientation sexuelle ne change rien. [...] C'est sûr que ce ne serait pas aussi facile dans une entreprise plus petite, où il y a plus de préjugés et que, justement, ça peut te porter préjudice pour ce qui est de l'avancement ou de certains avantages, tandis que là, je sens que ça ne va pas du tout me nuire dans mon cheminement de carrière. (Maxime, 28 ans, conseiller administratif dans l'administration publique)

J'ai toujours hâte [de pouvoir le dire]. J'ai hâte parce que c'est comme si j'avais quelque chose à cacher, et j'ai rien à cacher dans le fond. Mais c'est ta job et généralement quand tu commences un nouvel emploi, tu n'es pas protégée et c'est tout le temps la même affaire, tu ne veux pas avoir les gens à dos en partant. Alors, c'est un risque qui fait que moi, j'attends, je ne le dis pas tout de suite. (Diane, 45 ans, commis de bureau dans une usine)

Quelques personnes associent l'ouverture d'esprit qu'elles perçoivent dans leur entourage au fait d'évoluer dans un secteur d'emploi axé sur l'intervention sociale, la relation d'aide, les communications, ou impliquant de transiger avec une clientèle diversifiée, autrement dit, au fait de travailler dans des domaines où les qualités d'écoute et d'ouverture à la différence font partie des exigences intrinsèques de l'emploi.



C'est un milieu de travail très ouvert. On n'a pas le choix parce qu'on travaille avec des gens qui viennent de partout à travers le monde, des immigrants, des purs Montréalais aussi, des gais [...] C'est une qualité professionnelle, l'ouverture d'esprit au bureau, être capable de s'adapter. (Jérôme, 26 ans, technicien en travail social)

Il existe donc des « facteurs facilitateurs », ou à tout le moins propices aux confidences. Certaines circonstances, moins agréables, peuvent aussi précipiter les divulgations. C'est notamment le cas des milieux de travail où les questions personnelles sont pressantes, où les rumeurs d'homosexualité courent, où les gais et lesbiennes sont victimes d'avances hétérosexuelles.

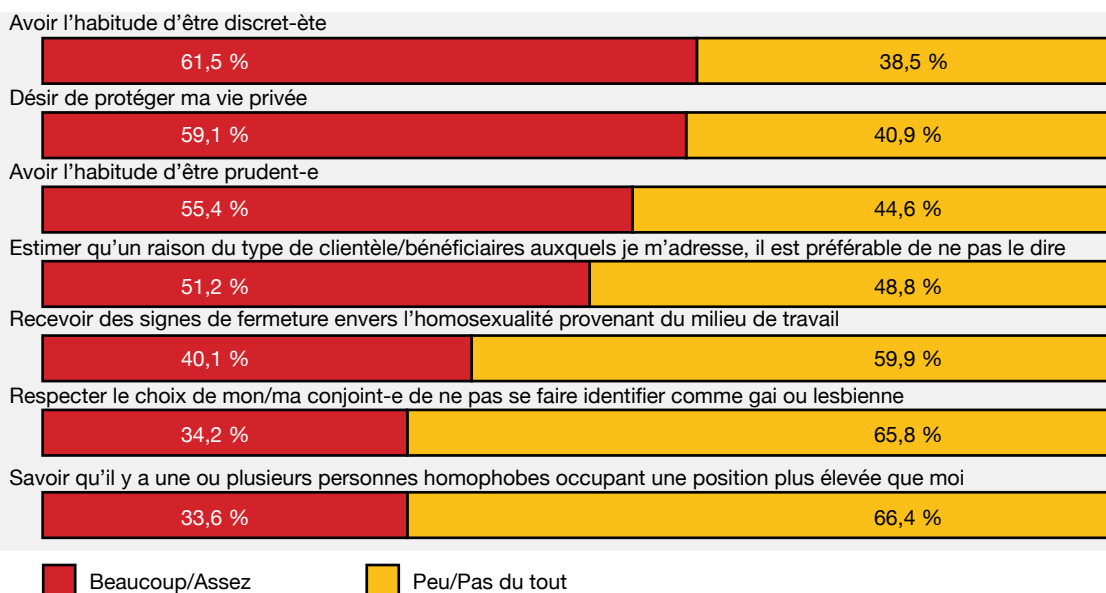
Quand je sens qu'il y a une insistance de la part de la personne, puis qu'il y a une ouverture, je vais le dire. S'il y a trop de questions sur ma vie personnelle... ton chum, ton chum... à un moment donné, ça finit par m'agacer. Alors, ce n'est pas nécessairement pour qu'elle soit au courant, c'est juste pour qu'elle arrête de me le demander. J'aime pas ça compter des menteries. C'est ça le dilemme tout le temps. (Noémie, 27 ans, enseignante au secondaire)
Ça a sorti tout seul, comme ça, à un moment donné. On était allés déjeuner. Souvent le monde demande : « Ah puis, as-tu un chum? ». Moi, quand je ne connais pas trop les gens, je suis très vague, je dirai jamais « il » ou « elle », je dirai toujours « la personne », fait que ça met de l'ambiguïté, les gens ne savent pas trop. Fait que à un moment donné, les questions commencent à surgir et j'en parle. (Bao Chau, 29 ans, infirmière)



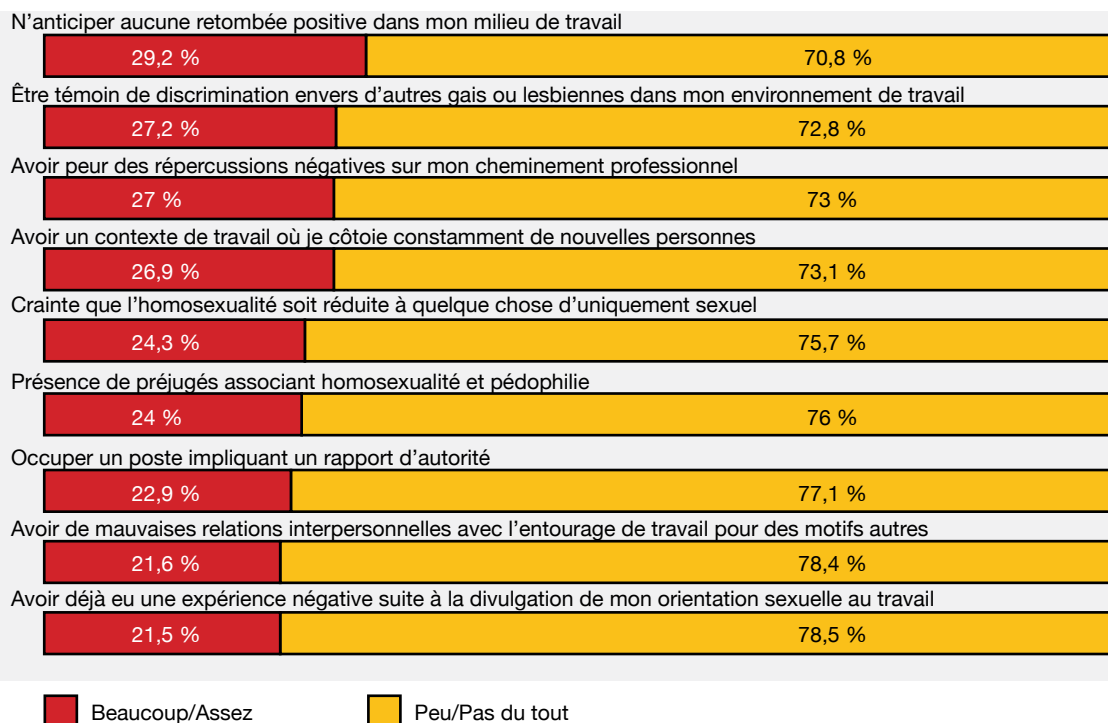
Pourquoi dissimuler son orientation sexuelle?

Dans le questionnaire, nous avons proposé aux répondants et répondantes des raisons incitant à la dissimulation de son orientation sexuelle. Les quatre raisons le plus fréquemment sélectionnées sont : l'habitude d'être discret, le désir de protéger sa vie privée, l'habitude d'être prudent, estimer que c'est préférable en raison du type de clientèle. Bien qu'elles puissent relever de traits individuels ou se justifier par des considérations relatives à l'emploi, les attitudes de prudence et de discrétion renvoient pour une part aux craintes des conséquences négatives d'un dévoilement de l'orientation sexuelle. Les motivations directement liées à la perception du milieu de travail comme étant fermé, voire intolérant envers l'homosexualité, pèsent elles aussi fortement dans la décision de taire son orientation sexuelle.

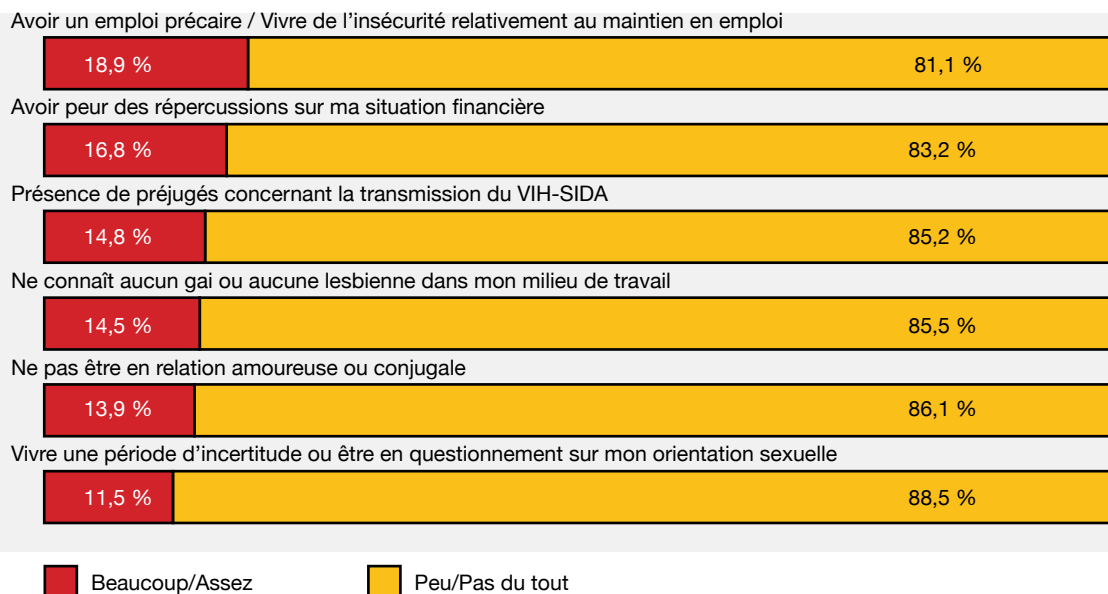
Raisons pouvant inciter à dissimuler l'orientation sexuelle dans l'environnement de travail (raisons les plus déterminantes)



Raisons pouvant inciter à dissimuler l'orientation sexuelle dans l'environnement de travail (raisons intermédiaires)



Raisons pouvant inciter à dissimuler l'orientation sexuelle dans l'environnement de travail (raisons moins déterminantes)



Préserver une sécurité psychologique

Afin de préserver leur quiétude d'esprit et assurer leur propre confort psychologique, des participants et participantes préfèrent séparer nettement leur vie professionnelle et leur vie privée. Comme ils n'ouvrent pas la porte à des échanges personnels, ils évitent les questions intrusives et esquivent le dilemme de mentir ou de se dévoiler en répondant franchement.

Le travail et le privé, pour moi, c'est séparé. Ça fait moins de problèmes. Ça fait moins de rumeurs aussi. C'est ma vie, après tout. Ça m'appartient. Moi, je trouve que ce n'est pas bon de mélanger les deux. (Julie, 28 ans, éducatrice spécialisée)

Cette option est souvent présentée par les participants et participantes comme résultant d'une décision personnelle, sans tenir compte de la réceptivité éventuelle du milieu de travail. Elle sera justifiée en référence à des traits de caractère (gêne, pudeur, discrétion), à un cheminement personnel particulier, à l'absence de relations amicales au sein de l'entourage de travail (sauf quelques exceptions) et ainsi de suite.

J'ai toujours été une personne qui n'aime pas avoir l'attention sur elle. Je dirais discrète, low profile. Je n'ai pas de misère avec le fait que je suis gaie, je suis une personne gênée. Les deux ensemble... On le sait que les gens en parlent, que ce soit positif ou négatif. (Stéphanie, 29 ans, psychologue dans une école primaire)

Ça fait trois ans et demi que je m'assume, avant j'étais avec un homme. C'est difficile à expliquer, puis, c'est ma vie privée, je n'ai pas à expliquer à tout le monde non plus. Les gens que je côtoie comme ça, à jaser de tout et de rien, qui savent que j'ai une fille, parce que ça fait longtemps qu'ils me connaissent, mais quand même, le lien d'amitié n'est pas assez fort pour ça. (Caroline, 37 ans, secrétaire dans l'administration publique)

Cette attitude s'inscrit aisément dans une stratégie de visibilité sélective où la sphère de la vie intime n'est partagée qu'avec quelques personnes de confiance alors qu'une frontière étanche entre travail et vie personnelle est érigée avec le reste de l'entourage de travail afin de parer à toute indiscretion, ou avec certaines catégories de personnes (direction, clientèle). Par ailleurs, la situation conjugale est également invoquée comme élément d'explication : ainsi, les célibataires jugeront qu'ils n'ont rien à raconter, tandis que les individus en couple éviteront de bousculer leur partenaire qui tait encore sa sexualité par choix personnel ou à cause des contraintes de son propre milieu de travail.

Mon conjoint est prêtre. Il n'a jamais quitté la prêtrise. Ça a été entendu au départ qu'il ne quitterait pas la prêtrise. Alors notre relation doit être très cachée. (Georges, 53 ans)

La décision de dissimuler son homosexualité peut également s'articuler de manière préventive, par crainte des conséquences négatives d'un *coming out* à la suite d'expériences antérieures ou à cause de la fermeture d'esprit attribuée à une fraction de l'entourage de travail, dont les réactions sont déterminantes pour l'emploi ou la carrière.

Où j'étais antérieurement, j'ai vu énormément de congédiements injustifiés ou des pertes d'emplois qui, dans le fond, sont des congédiements. J'ai vu des gens qui ont été imprudents ou... Ça m'amène juste à comprendre un peu plus mon milieu de travail avant de divulguer. (Jean-Pierre, 47 ans, directeur des ressources humaines)

[Daniel explique qu'il refuse de se confier à des collègues masculins] Je n'ai pas essayé, je n'ai pas envie d'essayer. Dans le fond, c'est comme si je ne voulais pas me casser la tête à le dire à un collègue qui le prendrait mal; ça donnerait quoi? Ça compliquerait les choses pour rien, puis c'est quoi la pertinence de le dire? Je ne sais pas, peut-être dans un autre milieu de travail... (Daniel, 35 ans, enseignant au secondaire)

Une décision liée aux caractéristiques de l'emploi

La décision de dissimuler son orientation sexuelle auprès d'une partie ou de la totalité de l'entourage de travail est présentée par certaines personnes interviewées comme découlant de la nature ou du contexte d'exercice de leur métier ou de leur profession. Des intervenants en psychologie, travail social, éducation spécialisée, etc., tairont leur orientation sexuelle devant leur clientèle, considérant qu'il s'agit d'une information hors propos et potentiellement nuisible à la relation professionnelle, en particulier si la clientèle est composée de personnes mineures, en situation de crise, en état de vulnérabilité à la suite d'une maladie ou d'une déficience, ou pour toute autre considération. La discrétion sur sa propre vie privée peut parfois même constituer une exigence du code de déontologie imposé par l'ordre professionnel ou par l'employeur. Dans d'autres cas, cette information sera tout simplement jugée non pertinente dans le rapport à la clientèle ou avec une partie de l'entourage de travail.

Je n'en parle pas aux élèves. S'ils me posent des questions, mes réponses sont toujours très brèves et je vérifie pourquoi on me pose la question. Quand j'étais marié, je ne parlais pas de ma vie privée non plus. Étant gai, je n'en parle pas. Je suis là pour la personne qui est devant moi et c'est de cette personne-là dont je m'occupe. (Samuel, 57 ans, psychologue dans une école secondaire)

On n'est pas là pour parler de moi. Je pense qu'en général, c'est une chose à laquelle il faut faire attention avec les jeunes. On leur donne un coup de main, alors tu ne rentres pas trop dans ta vie privée. Il faut garder une distance. Quand tu commences à être un peu intime avec le jeune, tu viens d'ouvrir la porte à beaucoup de choses. C'est aussi important de garder cette intimité-là. Alors, moi, je vais parler de mes chiens. (Claire, 44 ans, gardienne de nuit dans un centre jeunesse)

La clientèle, c'est non. Ce n'est vraiment pas justifié dans mon travail parce que nous, on doit suivre des standards et des protocoles très stricts et on ne doit jamais s'impliquer personnellement non plus. Même si j'avais quelqu'un de gai au téléphone, par exemple, une femme gaie qui serait suicidaire, je ne peux pas m'impliquer en lui disant : moi aussi, je suis comme toi et puis... (Mathilde, 41 ans, téléphoniste en services d'urgence)

Les règles éthiques requérant la discrétion en matière de vie privée se justifient par des considérations professionnelles. Cependant, il est difficile de jauger le poids de l'hétérosexisme dans leur application : parler de son mari et de ses enfants constituera une information banale alors que dévoiler son orientation homosexuelle pourra être interprété comme une faute d'indiscrétion.

Avec la clientèle, à cause du code de déontologie effectivement, je serais plus prudente, je ne voudrais pas la perdre, je veux la respecter. Je ne juge pas nécessaire qu'ils soient au courant de ma vie privée. Ça peut devenir dangereux aussi, quand ils en savent trop sur toi. Ils peuvent l'utiliser contre toi, c'est déjà arrivé dans un cas hétérosexuel. Faut pas aller trop loin dans nos vies privées, dans le sens que ça peut perturber une clientèle qui est plus vulnérable. [...] C'est sûr que la majorité des clients savent que telle personne est mariée, puis qu'elle a des enfants, mais ma vie de couple, ça, je suis pas sûre que ça passerait bien partout. (Marianne, 29 ans, aide familiale)

Pour leur part, plusieurs enseignants et enseignantes craignent que l'information sur leur orientation sexuelle interfère avec leur image professionnelle et nuise à leur crédibilité, d'autant plus qu'une fois dévoilée, ils n'en contrôlent pas la diffusion et pressentent toutes sortes de réactions parmi leurs élèves et les parents d'élèves. C'est là un thème récurrent dans le monde

de l'enseignement.

La première chose, je pense que ça vient de ma propre peur. Je ne penserais pas que ce soit ma propre homophobie, mais c'est l'idée de me jeter dans le vide et si je le dis, et bien, ça y est! C'est pour toute ma carrière. Je le perçois comme ça. Si c'était à la pièce et que je n'avais pas peur que ça me poursuive tout le temps, je le dirais probablement dans certaines circonstances. Ce sont des milliers d'élèves que je vais avoir dans les années à venir. Et ça peut être lourd de conséquences positives... mais c'est ça, je ne sais pas jusqu'à quel point mes élèves ont à savoir ça. (Karine, 32 ans, enseignante au collégial)

My classes are very volatile. So I deal with it. They're kids and my job is all about their self-esteem, it's about managing the classroom, it's about getting them to learn. And often I have really scary male students, really angry male students... Ones that, despite what they think of me at first, eventually come to like me but see me as a stereotype, I think. And maybe this is because I'm gay, I think the classroom should be a place where we don't have too much personal stuff going on. I don't indulge in that ever. For me, my classroom is about their mind and they know that about me. But I'm pretty personable. They actually think I'm very cool. (Nelly, 38 ans, enseignante au collégial) - Mes classes sont très instables. Alors je dois m'adapter. Ce sont des « enfants » et mon travail touche à leur estime d'eux-mêmes, il consiste à gérer la classe, à les inciter à apprendre. Et souvent j'ai des étudiants garçons qui me donnent la frousse, des étudiants vraiment en colère... Certains, malgré ce qu'ils pensent de moi au début, en viennent à m'apprécier, mais ils me voient comme un stéréotype, je crois. Et c'est peut-être parce que je suis gaie. Je pense que la classe devrait être un lieu où nous n'amenons pas trop nos histoires personnelles. Je ne le fais pas. Selon moi, la classe concerne leur apprentissage et ils le savent. Mais je suis plutôt agréable. En fait, ils pensent que je suis très « cool ». (traduction libre)

Le souci de protéger l'image projetée dans l'environnement professionnel et de ne pas mettre en péril le lien de confiance avec la clientèle est aussi un motif évoqué par des personnes travaillant dans un tout autre domaine que l'enseignement.

Quand tu arrives avec des gens de 50-60 ans et que tu viens les conseiller sur le fonctionnement de leur entreprise, ils sont déjà peu ouverts à voir arriver un jeune. Ce jeune-là, en plus il est gai et il est marginal par ses caractéristiques : une boucle d'oreille ou des mèches... « Écoute, retourne chez vous, je ne veux pas te parler! Tes conseils, je ne veux rien savoir. » Donc, plus tu es marginal, moins tu es intéressant, pour un dirigeant d'entreprise évidemment. (Olivier, 26 ans, conseiller en développement industriel)

Dans certains cas, la dissimulation de l'orientation sexuelle constitue une protection face à la possibilité de fausses accusations ou de malentendus étant donné les contacts ou la proximité physique inhérents à l'exercice de la profession. De telles craintes, alimentées par la persistance des préjugés homophobes, sont fréquentes dans l'enseignement et l'intervention auprès des jeunes. Bien que les gais soient davantage ciblés par les soupçons de pédophilie, des lesbiennes se montrent elles aussi soucieuses d'éviter cette possibilité.

Il y a la peur que ça s'ébruite auprès de la clientèle. Je travaille avec des enfants qui ont souvent été violés par l'oncle, par le propriétaire. Leur connaissance de la sexualité, c'est celle de l'abus, par des messieurs souvent. Et je me dis : Ah, si ça s'ébruite... Souvent, je vais dans la chambre de l'enfant. [...] Et là je m'agenouille près du lit et je lui parle et tout. Est-ce qu'il y aurait cette facilité-là? [si son homosexualité était connue] Je ne suis pas sûr. Compte tenu du vécu personnel de ces enfants-là. On fait affaire avec des gens très défavorisés sur le plan

matériel, qui ont aussi des problèmes d'adaptation sociale, des problèmes de compréhension. Comment ces parents-là vont vivre ou vont être capables de vivre avec le fait qu'il y a un intervenant, homosexuel, qui entre dans la chambre de leur enfant? Ce sont souvent aussi des adultes qui ont des passés très difficiles d'abus aussi et tout. Ça me fait très peur, ça. (Luc, 37 ans, éducateur en réadaptation sociale)

Je suis un peu bloquée par le fait d'être en privé avec eux. Étant seule à seule avec un ou une jeune de 15 ans, je me mets déjà un peu dans une situation où un parent ne serait pas à l'aise avec ça. Il pourrait retirer son enfant, carrément, de ma classe parce que j'aurais dévoilé mon orientation. Donc je suis un peu muselée [par] le jugement des familles que je ne connais pas. Ça pourrait aller à la direction de l'école. Ça pourrait faire un chialage pour rien. J'aime autant me taire là-dessus. Pour les protéger et me protéger, les deux. (Léa, 35 ans, enseignante en musique)

Souvent, les jeunes filles à l'adolescence peuvent être colleuses. Je les vois, elles vont coller une éducatrice, elles vont la prendre par le cou et lui donner un bec, tout ça. Moi, c'est une chose à laquelle je vais faire bien attention. (Claire, 44 ans, gardienne de nuit dans un centre jeunesse)

Enfin, il arrive que des éléments contextuels (absence de lieu de socialisation, horaires, affectations ou emplois de courte durée, etc.) ne favorisent guère l'échange de propos personnels ni l'établissement de liens amicaux.

Une décision imposée par le milieu de travail

Dans plusieurs cas, la décision de taire l'orientation sexuelle apparaît motivée de façon prépondérante par le milieu de travail, et non pour des raisons personnelle ou des restrictions liées à la nature intrinsèque de l'emploi. Autrement dit, la divulgation est envisagée, mais refrénée, car les gais et lesbiennes prévoient des réactions négatives soit d'individus, soit d'une partie du milieu de travail (clientèle, direction) ou de sa totalité. Une telle anticipation se fonde tantôt sur l'observation de comportements ou de propos homophobes, tantôt de signaux provenant de la hiérarchie de l'entreprise ou de conseils formulés par des collègues, ou encore, l'attribution (à tort ou à raison) d'une fermeture d'esprit en raison de caractéristiques telles que l'appartenance à un groupe d'âge, à un groupe religieux ou l'origine ethnoculturelle. Le souci de protéger son image et sa réputation professionnelle est donc exacerbé dans les domaines où l'on a affaire à une clientèle large et hétérogène.

L'âge y fait pour beaucoup. La mentalité de la campagne. Ils [bénéficiaires âgés] écoutent beaucoup la télévision. J'entends les commentaires : « T'imagines-tu? Ils veulent se marier entre hommes. Est-ce que ça a du bon sens? Voir si le bon Dieu accepte ça! » Est-ce que j'ai le goût de lui dire que moi je veux me marier ou que je me suis mariée? (Madeleine, 53 ans, préposée aux bénéficiaires dans un centre hospitalier de soins de longue durée - CHSLD) Présentement, j'enseigne dans un cégep très multiethnique, où il y a une des plus fortes concentrations d'élèves allophones au Québec. Donc, des gens qui viennent de toutes sortes de cultures, de toutes sortes de milieux, où évidemment l'homosexualité est moins bien considérée ou mal considérée, même jugée un péché... un crime. (Karine, 32 ans, enseignante au collégial)

Well, there's two different types of patients that I have. For the first patients, they are mostly newly immigrated refugees from Bangladesh, Pakistan, India or places where the concept of being queer is foreign and morally not really... It's wrong, illegal! So, it's not a matter of them trusting me; I don't think they would even want to see me as a physician. And I think I would feel much too vulnerable. They don't need to know that. And I know that they would judge me.



(Indira, 36 ans, médecin) - Bon, j'ai deux différents types de patients. Les premiers sont surtout des réfugiés récemment immigrés du Bangladesh, du Pakistan, de l'Inde ou de pays où le concept de « queer » est étranger et moralement... c'est mauvais, illégal ! Alors, ce n'est pas la question qu'ils me fassent confiance, je pense qu'ils ne voudraient même pas m'avoir comme médecin. Et je pense que je me sentirais trop vulnérable. Ils n'ont pas besoin de savoir cela. Et je sais qu'ils me jugeraient. (traduction libre)

Certains secteurs d'emploi sont perçus comme relativement plus fermés que d'autres à la présence de gais et lesbiennes. C'est notamment le cas des milieux manuels ou ouvriers ainsi que des milieux d'affaires. S'il faut se méfier des généralisations hâtives, les résultats du questionnaire indiquent que les manifestations d'homophobie sont plus fréquentes dans les milieux de travail comprenant une large majorité d'hommes (plus de 70 %), comme nous le verrons plus loin. Parmi les répondants et répondantes qui y travaillent, une plus grande proportion ont opté pour une attitude de prudence en regard de la divulgation de leur orientation sexuelle.

[Prenant l'exemple de son conjoint] Il travaille dans une entreprise manufacturière. Du côté du bureau, c'est beaucoup plus facile, mais quand il a besoin d'aller dans la shop... C'est deux mondes complètement différents dans un même édifice. (Olivier, 26 ans, conseiller en développement industriel)

Dans d'autres cas, la présence d'une ou de quelques personnes ouvertement homophobes, en particulier si elles occupent des postes clés en regard de l'emploi occupé, suffira à susciter des craintes quant aux conséquences néfastes d'un dévoilement.

Face à des manifestations concrètes d'homophobie dans l'environnement de travail ou à des signaux qui les font appréhender, la dissimulation apparaît comme une façon de se protéger des répercussions possibles d'un dévoilement : avoir à s'expliquer et à répondre aux questions, être étiqueté et jugé à travers le seul prisme de l'homosexualité, voir ses compétences dévaluées ou sous-estimées, être rejeté, se rendre vulnérable sur le plan des rapports interpersonnels ou sur celui des rivalités professionnelles, etc.

J'ai été quand même prudent au début parce que j'avais, et je pense que j'ai toujours ce besoin-là, d'être reconnu pour mes compétences. Je ne veux pas que mon homosexualité puisse donner des préjugés vis-à-vis de mes compétences ou autres. (Thierry, 37 ans, cadre dans une manufacture)

Je dirais que j'ai peur d'être identifiée à ça uniquement. « Ah, la prof lesbienne! » plutôt que « Ah, la prof qui donne un bon cours! » D'être vraiment étiquetée lesbienne, ça m'embêtait. (Karine, 32 ans, enseignante au collégial)

On ne donne pas de pogne au monde. On ne donne pas de place pour éventuellement nous blesser ou nous apostropher. (Pauline, 56 ans, directrice d'un centre de la petite enfance)
Mon travail m'amène à travailler avec des entreprises. La crédibilité, c'est très important. C'est un monde très masculin, macho dans certains cas. En développement économique, il y a beaucoup de relations avec des personnes extérieures, d'autres organisations totalement indépendantes de la mienne. Alors il peut y avoir des mésententes, des conflits. Lorsqu'il y a des désaccords, ce que les gens savent de nous, ça peut nous nuire. Ça m'est arrivé de voir un cas où la personne avait un conflit ouvert avec une autre. En ma présence, on l'a critiquée et on a blâmé son orientation sexuelle. Ça m'a beaucoup fait réfléchir. J'avais déjà opté pour la discrétion. (Jean-Luc, 46 ans, conseiller en développement)



Les craintes d'un traitement discriminatoire sont avivées lorsqu'il y a précarité, ce qui incite à opter pour la dissimulation au début de la période d'emploi. Des participants et participantes expriment aussi leurs inquiétudes eu égard à leurs chances d'avancement si leur homosexualité devient connue, en particulier auprès de la direction.

Je serais plus réticent face aux personnes plus âgées, peut-être les personnes en situation d'autorité. On parle du directeur et plus haut. Il suffit que tu tombes sur quelqu'un qui est anti-gai pour que ça te coupe des chances de promotion. Je suis un gars qui aime ça foncer pour monter un peu plus haut, alors, je ne voudrais pas me couper l'herbe sous le pied pour plus tard. (Pier-Antoine, 35 ans, comptable dans l'administration publique)



Des stratégies identitaires

Tel que détaillé précédemment, les gais et lesbiennes considèrent une panoplie de facteurs en lien avec l'aménagement de leur identité au travail : décision de divulguer ou non son orientation, évaluation des risques, choix des personnes de confiance, prévision des prochains choix personnels en fonction des premières réactions, et ainsi de suite. Lorsque vient le temps de passer à l'action, qu'il s'agisse de révéler ou taire leur orientation sexuelle, ils peuvent pencher vers l'adoption de stratégies actives ou passives, les stratégies actives étant celles où des efforts sont déployés pour exposer ou camoufler l'information alors que les stratégies passives privilégient la voie de l'évitement ou des moyens indirects.

Les stratégies actives de divulgation

Plusieurs participants et participantes jouent un rôle actif dans leur processus de *coming out* en milieu de travail. Cependant, ils optent rarement pour la formule de l'aveu – qui ressemble trop à la confession d'une faute ou d'un secret intime – ou pour une divulgation sous forme de déclaration publique. La plupart des répondants et répondantes vont préférer des initiatives s'inscrivant dans le cadre d'une divulgation progressive où s'exerce un certain contrôle sur les personnes qui seront mises au courant.

Lorsque nous avons présenté aux répondants et répondantes une liste de moyens pouvant être utilisés pour divulguer l'orientation homosexuelle, les moyens directs ont été privilégiés. Les trois le plus fréquemment sélectionnés sont : répondre clairement lorsque des questions sont posées, parler du conjoint ou de la conjointe et prendre l'initiative de le dire clairement à une ou plusieurs personnes, par exemple en s'autodésignant comme gai ou lesbienne.

Moyens utilisés ou pouvant être utilisés pour divulguer l'orientation sexuelle dans l'environnement de travail : moyens directs



Les entrevues permettent d'étayer les modalités de la divulgation : ces informations seront divulguées dans des contextes jugés opportuns, glissées dans les conversations courantes sur la vie conjugale ou les activités de fin de semaine, autrement dit, gais et lesbiennes tendent à banaliser la révélation de cette nouvelle.

Ça s'est passé quand même assez naturellement. Je n'ai pas fait d'annonce officielle. C'est juste à travers certaines conversations. (Maxime, 28 ans, conseiller administratif dans l'administration publique)

On parle du sujet de couple ou de vie privée et ça sort tout simplement : « Ma copine est pianiste... ». On se met à parler de ça. (Léa, 35 ans, enseignante en musique)

I'll make reference to a partner and them somehow the gender of that partner will come up. Often, I'll say: "Actually it's a woman". And I'll just keep going with whatever I'm saying. (Indira, 36 ans, médecin)

Je vais faire référence à un partenaire et, d'une manière ou d'une autre, mentionner le sexe de ce partenaire. Je vais alors dire : « En fait, il s'agit d'une femme ». Et poursuivre ce que je disais. (traduction libre)

Certains répondants et répondantes choisissent de dévoiler leur orientation sexuelle en corrigeant les présomptions hétérosexistes de leur interlocuteur : ils soulignent la symétrie de situation – la seule différence étant que leur partenaire est d'un autre sexe que celui attendu –, ce qui réduit la portée dramatique de la confidence. Cette tactique semble employée de préférence avec des personnes avec lesquelles s'est tissé un lien de confiance.

Il me parlait de sa femme. Il m'a dit : « Est-ce que tu as une blonde? ». J'ai dit : « Non, j'ai un roux... un rouquin! » J'avais un chum roux à l'époque, alors j'ai dit : « J'ai un roux, donc j'ai un chum. » (Youssef, 40 ans, cadre dans une entreprise privée)

Jeanne [une collègue] me demande : « Toi, qu'est-ce qui t'attire chez un gars? ». J'ai dit : « Moi, il n'y a pas grand-chose qui me frappe. Je préfère regarder les femmes. » Elle est partie à rire parce qu'elle a cru que c'était une farce parce que j'en fais souvent. Elle a dit : « Elle est bonne. » J'ai dit : « Non, ce n'est pas une farce, c'est vrai. » Elle a dit : « Ah, c'est vrai? Je ne le savais pas. » Puis ça a passé comme ça. (Diane, 45 ans, commis de bureau dans une usine)

Lorsqu'ils prennent les devants, les gais et lesbiennes usent de divers moyens pour faciliter la réceptivité chez l'interlocuteur : faire de l'humour pour le mettre à l'aise; distiller l'information graduellement, en commençant par des indices qui mettent la puce à l'oreille, afin de ne pas brusquer ou dérouter l'autre; le rassurer quant aux conséquences sur leur relation; etc. Les gais et lesbiennes en couple, les parents et futurs parents divulguent souvent leur orientation sexuelle en mettant de l'avant leur statut conjugal/parental : ils mentionnent leur conjoint ou conjointe dans les échanges quotidiens, le ou la présentent aux collègues de manière informelle ou dans des circonstances propices (ex. : activités sociales où les conjoints sont invités), ils le révèlent afin d'obtenir l'accès à des avantages sociaux liés à ce statut, ils affichent une photo dans le lieu de travail, et ainsi de suite. Encore là, cette stratégie tend à effectuer un rapprochement sur la base d'une situation conjugale/familiale similaire à celle des personnes hétérosexuelles et à minimiser la différence découlant de l'orientation sexuelle. Elle s'appuie également sur la légitimité nouvellement acquise avec les législations qui reconnaissent les couples de même sexe et les familles homoparentales.

Les stratégies passives de divulgation

Les stratégies passives de divulgation consistent à ne pas cacher ou à laisser transparaître des informations qui pourraient être interprétées comme révélatrices de l'homosexualité ou qui pourraient éveiller des soupçons en ce sens. Ainsi, certains participants et participantes semblent plutôt partisans de la politique du laisser-aller en ce qui concerne la divulgation de leur orientation sexuelle. Sans la taire, ils s'investissent à peine dans le processus de divulgation.

Plusieurs personnes opteront pour ce type de stratégie vis-à-vis des personnes qui ne font pas partie de leur cercle amical. Par exemple, elles répondront aux questions posées, mais sans susciter les occasions, ou bien, elles parleront sans se censurer en présence de tiers, mais sans véritablement mettre ces derniers au courant.

Il faut que la question vienne. Je ne me mets pas tout de suite le doigt dans la prise de courant. J'attends. Parce qu'on apprend avec le temps aussi. À respecter ses réponses et à respecter les questions des autres. S'ils ne posent pas la question, ce n'est pas nécessaire d'en dire plus. (Brigitte, 53 ans, animatrice en pastorale)

On travaille dans des aires ouvertes. Tout le monde entend tout. Quand c'est mon chum qui appelait : « Hi sweetie... » Tout plein de beaux petits mots. Tout le monde le savait que c'était avec mon chum que je parlais. (Raphaël, 33 ans, ingénieur en informatique)

Ou encore, des personnes racontent qu'elles ne dissimuleront pas les indices et laisseront les collègues faire leurs propres déductions :

Je pense qu'on m'a identifiée comme lesbienne assez rapidement. Une femme qui arrive seule, qui ne parle pas de son chum, qui a un bateau aussi. C'est fou à dire, mais un voilier, ça a l'air qu'une femme straight, ça n'a pas ça. (Marlène, 47 ans, planificatrice en administration publique)

Une autre variante est de laisser planer le doute et d'éviter de se compromettre soit en confirmant, soit en infirmant les racontars, ou encore, d'instrumentaliser la rumeur en ne s'y objectant pas ou en l'autorisant expressément, c'est-à-dire en demandant à quelqu'un de répandre la nouvelle.

Tu n'as pas besoin de le dire à plein de monde, tu le dis à une ou deux personnes et ça fait le tour. Je trouve que c'est très efficace. (Marc, 36 ans, ouvrier d'entrepôt)

Une fois que tu l'as dit à plusieurs personnes autour de toi, c'est sûr que ça va se répéter. Alors, tu n'as pas à te demander qui le sait et qui ne le sait pas. Tu le tiens pour acquis que les gens le savent. (Étienne, 38 ans, préposé à l'urgence)

Le procédé consistant à autoriser une personne à répondre aux questions de l'entourage de travail relativement à l'orientation sexuelle semble assez répandu selon les résultats du questionnaire d'enquête, puisque 38,1 % des répondants et répondantes indiquent l'utiliser ou pouvoir l'utiliser.



Moyens utilisés ou pouvant être utilisés pour divulguer l'orientation sexuelle dans l'environnement de travail : moyens indirects

Prendre la défense des droits des gays et lesbiennes lorsque le sujet est abordé sur le lieu de travail



Autoriser une personne déjà au courant à en parler ou à répondre aux questions relativement à mon orientation sexuelle



Fournir des indices (ex: parler de lieux ou d'activités reliés à l'univers des gays et lesbiennes, afficher un drapeau arc-en-ciel)



Adopter une apparence physique ou vestimentaire qui fournit des indices sur mon orientation sexuelle



Parmi les moyens indirects suggérés dans le questionnaire, le fait de prendre la défense des droits des gays et lesbiennes lorsque le sujet est abordé dans le milieu de travail a reçu l'adhésion de près des deux tiers des répondants et répondantes. Il est raisonnable de supposer que les nombreux débats sur les familles homoparentales et l'accès au mariage qui avaient lieu au moment où l'enquête a été réalisée ont eu un impact sur les réponses, ce qui peut expliquer la fréquence élevée de ces dernières. Traditionnellement, ce moyen indirect était considéré comme faisant partie des stratégies passives de divulgation puisqu'il misait sur une certaine ambiguïté : en effet, une personne peut défendre un point de vue favorable aux droits des personnes homosexuelles ou s'opposer à la discrimination à leur égard sans pour autant faire partie du groupe ciblé dans la discussion. Cependant, ses prises de position, surtout si elle sont ardentes ou répétées, peuvent aussi susciter des interrogations sur son orientation sexuelle ou confirmer les soupçons de l'entourage : si tu les défends, c'est que tu en fais partie... Au cours des entrevues, plusieurs gays et lesbiennes ont dit avoir pris position en faveur des droits des personnes homosexuelles non pas de manière voilée ou neutre, mais en s'impliquant personnellement, en exposant les difficultés concrètes et les discriminations qu'eux-mêmes ou des proches avaient vécues, ce qui a constitué, selon eux, une façon efficace de justifier les changements législatifs faisant l'objet de débats. Autrement dit, dans leur cas, la défense des droits des gays et des lesbiennes s'insérait dans une stratégie active de divulgation de leur orientation sexuelle, et non comme une manière détournée de se solidariser avec leur groupe d'appartenance tout en ne se dévoilant pas eux-mêmes.

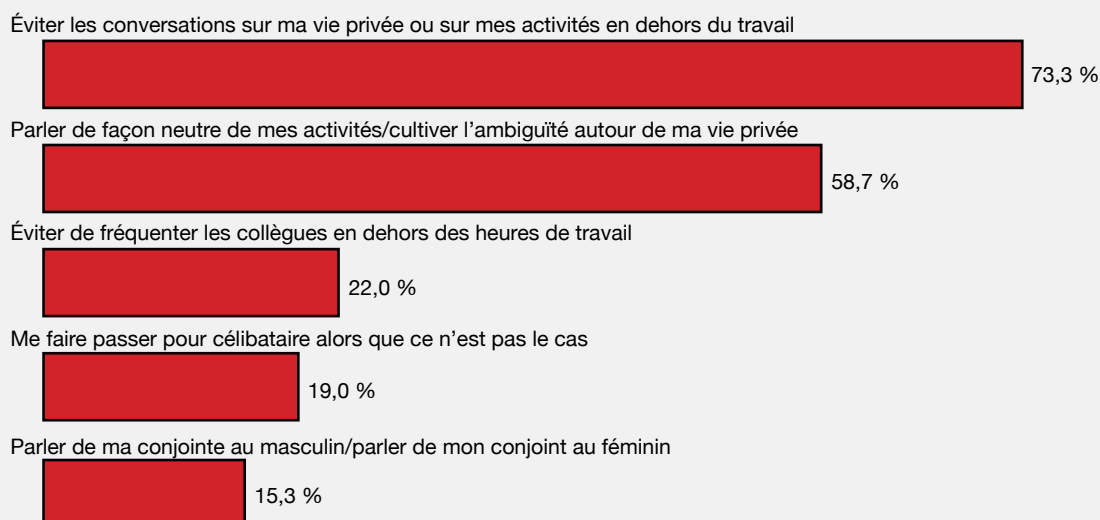
Près du tiers des répondants et répondantes affirment divulguer leur orientation sexuelle en fournissant des indices ou des informations codées (par exemple, le nom d'un bar gai) pouvant être déchiffrés par l'entourage. Là encore, cette option est habituellement considérée comme s'inscrivant dans une stratégie passive de divulgation puisque les indices ne sont déchiffrables que par les initiés : comprenez qui pourra... Toutefois, certains symboles sont désormais si largement connus que leur mise en évidence (par exemple, un T-shirt ou une épinglette aux couleurs de l'arc-en-ciel) peut être assimilée à un dévoilement direct. Cela dit, il n'est jamais acquis que de tels symboles soient interprétés correctement malgré l'intention de la personne qui les affiche, comme le raconte Diane.

Je suis contente que tout le monde le sache que je suis gaie. Il y avait un sticker sur mon char dans le stationnement. C'est un triangle inversé avec l'arc-en-ciel. J'ai un copain, un ingénieur, qui a reconnu l'arc-en-ciel de Apple. Il me dit : « Hé! Tu es une petite Apple! » J'ai dit : « Non, ça, c'est le triangle gai. » (Diane, 45 ans, commis de bureau dans une usine)

Les stratégies passives de dissimulation

Les stratégies passives de dissimulation de l'orientation sexuelle s'articulent surtout autour de l'évitement, de l'ambiguïté et de l'omission : il s'agit de maintenir une position où la personne, sans divulguer son orientation sexuelle, n'aura pas non plus à mentir, à renier qui elle est ou à s'inventer un personnage.

Moyens utilisés ou pouvant être utilisés pour dissimuler l'orientation sexuelle au travail : attitude d'omission / ambiguïté



La voie la plus fréquemment utilisée pour éviter les situations potentiellement embêtantes est de refuser les conversations sur la vie privée ou sur les activités en dehors du travail. Près des trois quarts des répondants et répondantes disent utiliser ou pouvoir utiliser ce moyen pour dissimuler leur orientation sexuelle.

Je ne parlais pas, tout simplement. Ou lorsqu'on me posait la question : « Qu'est-ce que tu as fait hier? », je répondais de manière très vague. Je ne donnais pas de détails. Je pouvais dire : « Je suis allé au cinéma. » Mais je ne disais pas que j'étais avec mon conjoint. (Thierry, 37 ans, cadre dans une manufacture)

Je ne fais pas rien pour ne pas qu'ils le sachent. C'est juste que je n'en parle pas. (Sylvain, 42 ans, comptable dans l'administration publique)

Ne pas prendre l'initiative, ne pas saisir les occasions ni les perches tendues, que ce soit avec diplomatie ou non. L'essentiel ici est de s'exclure du circuit usuel d'échange d'information sur la vie privée dans le lieu de travail et de fermer la porte aux interrogations de l'entourage.

C'est la stratégie que j'applique. Je vous écoute, alors vous ne vous questionnez pas sur moi. Voilà! Et les gens aiment tellement parler d'eux! (Pauline, 56 ans, directrice d'un centre de la petite enfance)

Les autres [qui ne savent pas], ils ne s'aventurent pas, parce que je ne laisse pas de portes ouvertes non plus. Je ne laisse pas la possibilité aux gens de me taquiner. (Claudine, 49 ans, vente en informatique)

La réussite d'une telle stratégie exige la mise en place d'une véritable « chasse gardée » autour de la vie intime, par exemple en ne s'impliquant pas dans les relations interpersonnelles, en minimisant les échanges informels avec les collègues au travail et à l'extérieur. De la même manière, on évitera les conversations autour de l'homosexualité de crainte de soulever des suspicions par association.

Évidemment, je m'arrange pour avoir le moins de contacts possible avec ces gens-là sur le plan personnel. Je ne donnerai pas mon adresse, je ne dirai pas nécessairement où j'habite, qui est-ce que je fréquente. (Ludovick, 26 ans, urbaniste)

Même s'ils me passent des commentaires sur les homosexuels, de manière banale, comme ça, je ne dis rien. Je n'abonde pas, je suis au neutre. C'est comme parler de politique au bureau, je ne parle pas de politique au bureau. Ça, c'est des sujets à éviter. (Élise, 38 ans, audioprothésiste)

Une autre façon de dissimuler l'orientation sexuelle sans avoir à taire tout ce qui touche de près ou de loin à son intimité est d'utiliser un langage neutre ou ambigu lorsqu'il y a mention de sa vie privée, de façon à éviter ou détourner les soupçons. Près de six répondants et répondantes sur dix ont dit utiliser, ou pouvoir le faire, cette autre stratégie passive, ce qui la place au deuxième rang. Ainsi, on dira « la personne » pour désigner le conjoint ou la conjointe de manière à ne pas indiquer le sexe, on emploiera des termes équivoques tels que « ma copine » ou « mon amie » – avec le « e » muet – pour une lesbienne, mon « coloc » ou mon « chum » – au sens de copain – pour un gai, autrement dit on créera de la confusion. On évite soigneusement de nommer le statut réel du ou de la partenaire, pour laisser croire qu'il s'agit de relation d'amitié, et non d'un conjoint ou d'une conjointe.

Avant, je parlais : « Ha oui, avec une amie... On était deux, on était trois, on a fait telle affaire... » Je ne parlais pas au « il », mais je ne parlais pas de couple non plus. (Marlène, 47 ans, planificatrice en administration publique)

Je n'entre pas dans les détails. « J'ai été là avec un ami. » Sans préciser, sans nommer tout le temps le même ami... Tu ne donnes pas de nom. Tu dis « l'ami ». (Sylvain, 42 ans, comptable dans l'administration publique)

L'on pourra également modifier l'information sur son statut conjugal en se faisant passer pour célibataire alors que ce n'est pas le cas, ce qui constitue une autre façon d'échapper à la curiosité d'autrui. Une tactique similaire est de s'abstenir de corriger le biais hétérosexiste. Ainsi, une lesbienne répond non à la question de savoir si elle a un « chum », laissant planer la présomption d'hétérosexualité (elle pourrait en avoir un) sans la rectifier. Youssef joue lui aussi sur cette présomption, choisissant tantôt de se divulguer, tantôt de ne pas le faire.

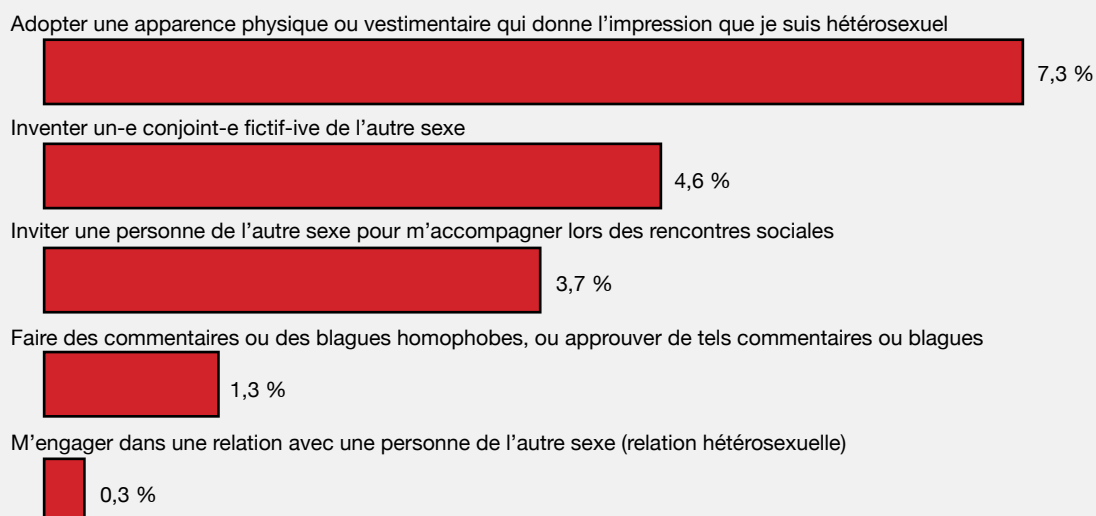
Ce qui est spécial, c'est que les gens tiennent souvent pour acquis qu'on est tous hétérosexuels. C'est normal. En principe, la grande majorité des gens sont hétérosexuels. Mais on ne sait pas. On suppose. Donc c'est plus simple d'y aller comme ça. Si on se met à parler de la famille, des enfants et tout ça, ils vont poser des questions. S'ils me disent : « Est-ce que tu as des enfants? », je vais leur dire non. « Est-ce que tu es marié? – Non – Est-ce que tu as une blonde? » [selon le contexte, Youssef répondra simplement non, ou dira qu'il a un chum] (Youssef, 40 ans, cadre dans une entreprise privée)



Dissimuler à tout prix : les stratégies actives de dissimulation

Les stratégies actives de dissimulation consistent à tout mettre en œuvre pour afficher une identité hétérosexuelle, quitte à recourir à des stratagèmes mensongers. Elles sont très peu populaires parmi les participants et participantes.

Moyens utilisés ou pouvant être utilisés pour dissimuler l'orientation sexuelle au travail : dissimulation active



La plus fréquente : inverser le sexe du conjoint ou de la conjointe lorsqu'on fait référence à sa vie conjugale. D'une manière, cette méthode se rapproche des stratégies passives : il s'agit de manipuler l'information pour se construire un personnage hétérosexuel, mais non de le créer de toutes pièces. Selon les témoignages, cette solution a l'avantage de permettre de partager des moments de sa vie personnelle.

C'est dommage qu'on ne puisse pas s'asseoir dans la cuisine avec les autres intervenants et dire : « J'ai quelqu'un dans ma vie, j'ai une copine. » Il faut changer la phrase, il faut dire : « J'ai un copain. » (Julie, 28 ans, éducatrice spécialisée en santé mentale)

Les autres stratégies actives visent à édifier une façade hétérosexuelle feinte; elles incluent la projection d'une certaine image de soi sur le plan de l'apparence physique ou vestimentaire, l'invention d'un conjoint fictif ou d'une conjointe fictive, l'accompagnement par quelqu'un de l'autre sexe à l'occasion des rencontres sociales, ou même l'énonciation ou l'approbation de propos homophobes ou toute autre manière de réitérer les apparences de l'hétérosexualité.

I would always use camouflage by making jokes: "I guess I didn't pick-up any guy last night... I haven't found a man yet..." (Joyce, 47 ans, enseignante au secondaire) - Je le camouflais en faisant des farces : « Je n'ai pas ramassé de gars la nuit dernière... Je n'ai pas encore trouvé un homme pour moi... » (traduction libre)

Quelques conséquences des stratégies identitaires

Les entrevues ont permis d'aborder les conséquences de la mise en œuvre de stratégies de divulgation/dissimulation avec un certain nombre de personnes. Rappelons-le, le processus de *coming out* se concrétise le plus souvent de manière prudente et progressive, dans des

contextes et auprès d'interlocuteurs choisis. Plusieurs personnes ont dit que conformément à ce qu'elles anticipaient, leur sortie du placard avait nourri leur sentiment d'intégrité et amélioré les relations interpersonnelles avec l'entourage de travail, qui devenaient plus intenses et plus aisées. Dans l'immédiat, le *coming out* avait souvent induit des messages explicites d'acceptation de la part de leur interlocuteur, qui, rappelons-le, avait justement été choisi en fonction de l'ouverture d'esprit qu'on attendait de lui. Certains gais et certaines lesbiennes disent être devenus des « experts » sur la question de l'homosexualité dans leur entourage de travail, un rôle qu'ils disent apprécier dans la mesure où il les valorise.

Posez-moi n'importe quelle question, que ce soit sur la relation sexuelle avec des gars, n'importe quelle question inimaginable... la question que tu n'oseras jamais poser à un autre gars ou à un gai. C'est clair et net que je vais te répondre. (Marc 36 ans, ouvrier d'entrepôt)

Quelques-uns auront l'occasion d'agir comme conseiller, conseillère, ou confident, confidente auprès d'une personne interpellée par cette réalité dans sa vie privée (par exemple, à la suite du *coming out* d'un de ses enfants). En outre, certaines personnes voient leur visibilité comme un porte ouverte qui leur permet de s'engager activement dans la lutte contre l'homophobie ou comme une façon en soi de déconstruire les stéréotypes sur les gais et lesbiennes en projetant une image différente des clichés habituels. Enfin, en établissant plus de transparence entre les deux univers, la divulgation facilite la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Cela dit, des gens relatent des réactions ou des conséquences qui ajoutent quelques bémols à la liste des effets positifs du *coming out*. La divulgation peut provoquer un effet de surprise ou un malaise passager chez l'interlocuteur. La sortie du placard peut engendrer de l'ambiguïté dans certaines interactions : des personnes interprètent ou pourraient interpréter erronément des gestes comme exprimant une tentative de séduction, alors que ce n'est pas le cas. Par crainte de tels malentendus, des gais et lesbiennes s'auto-censurent ou surveillent leurs gestes en guise de mesure préventive.

La seule chose à laquelle j'ai peut-être pensé, ce sont mes relations avec mes élèves masculins. Est-ce que quelqu'un, un moment donné, pourrait me faire du chantage? Ça me traverse l'esprit. Je vais être prudent. Je ne les toucherai pas. Je ne leur mettrai pas la main sur l'épaule, rien. Je n'ai jamais eu de crainte avec les filles parce que de toute manière, je vais leur dire : « Je suis homosexuel. » Alors je fais attention quand même, je ne vais jamais fermer ma porte de bureau quand un élève vient me voir. (Gilles, 58 ans, enseignant au collégial)

Comme nous le verrons ultérieurement, la sortie du placard peut aussi entraîner des conséquences négatives : préjugés et réactions homophobes d'une partie de l'entourage de travail, remise en question des compétences et de l'intégrité professionnelle, discrimination et rejet. Il arrive qu'à la suite de l'évaluation des effets et des risques, des gais et lesbiennes modifient leur choix et mettent fin au processus de divulgation.

Les stratégies de dissimulation présentent elles aussi des avantages : ainsi, la non-divulgation de l'orientation sexuelle maintient un écran de protection sur la vie privée. Dans la mesure où le secret demeure bien gardé, la dissimulation offre également une protection contre les manifestations directes d'homophobie, mais non contre l'homophobie ambiante (par exemple, les blagues sur les homosexuels). Malgré la relative efficacité de ces stratégies quant aux effets recherchés, les personnes interviewées trouvent peu d'effets positifs découlant de la mise en œuvre de stratégies de dissimulation. Sur le plan psychologique, leur maintien sur une longue




période requiert beaucoup d'énergie : il faut éviter de se contredire et garder une présentation de soi cohérente, ce qui exige de la vigilance. L'impossibilité d'échanger au sujet de sa vie amoureuse et conjugale empêche d'obtenir du soutien émotif, lors d'événements dramatiques ou bouleversants. Il s'ensuit un certain isolement sur le plan relationnel.

Mon chum m'a lâché un 23 décembre. Pile poil. Le 24, je travaillais à la caisse, puis là je braillais, c'était le temps de couper du fromage, puis je braillais. [...] Je travaillais, puis le monde dit : Il n'est pas bien... Et je ne parlais pas. J'ai travaillé de 7 heures [du matin] à 6 heures le soir, j'ai fait 11 heures de travail à ravalier par en-dedans. (Jérémie, 26 ans, éducateur spécialisé)

La dissimulation requiert également des adaptations plus ou moins contraignantes sur le plan de la vie privée, comme s'abstenir de communiquer avec son conjoint ou sa conjointe pendant les heures de travail. S'ajoute à ces éléments le stress d'un dévoilement accidentel de l'orientation sexuelle malgré les efforts déployés pour ne pas la dévoiler.



Le continuum de visibilité en milieu de travail



Loin de se révéler un choix dichotomique – être ou ne pas être visible comme gai/lesbienne dans son milieu de travail –, les choix identitaires effectués par les participants et participantes se déploient sur un continuum de visibilité. Ils optent le plus souvent pour des stratégies intermédiaires et fluctuantes, au détriment des extrémités du continuum, soit la visibilité constante vis-à-vis de la totalité du milieu de travail et la dissimulation active de son orientation sexuelle à travers la projection d'une façade hétérosexuelle.

Gais et lesbiennes aménagent leur identité et négocient leur visibilité dans leur environnement de travail à travers l'adoption, successive ou concurrente, de diverses stratégies de comportement, par la prise de décisions temporaires, éventuellement reconsidérées. Rappelons-le, le processus de *coming out* relève pour une bonne part d'un cheminement personnel. Dans le contexte du travail, il s'y greffe un questionnement quant aux répercussions possibles d'un dévoilement de l'homosexualité sur les relations interpersonnelles, sur les conditions de travail, voire sur l'emploi lui-même. Le positionnement sur le continuum de visibilité résulte donc d'une évaluation, qui ne peut jamais être définitive, des avantages et des inconvénients qui en découleront, dans la mesure où il est possible de les anticiper. Les changements successifs dans la composition de l'entourage de travail, dans la structure organisationnelle, les conditions de travail, les tâches, le parcours professionnel, voilà autant d'éléments qui amènent à renégocier constamment le processus. Il ne faut pas négliger le fait que, malgré toutes ces considérations rationnelles, le *coming out* est un processus interactif et bilatéral, aux conséquences imprévisibles et potentiellement coûteuses en milieu de travail.

Parmi les facteurs qui influencent la divulgation, on peut souligner :

L'identité de l'interlocuteur : gais et lesbiennes sélectionnent leur interlocuteur en considérant sa position hiérarchique dans l'environnement de travail, ses caractéristiques personnelles telles que sexe, âge, orientation sexuelle, les qualités personnelles qui lui sont prêtées (ouverture d'esprit, présence de signes favorables). En général, on se confie d'abord à d'autres gais/lesbiennes, à des femmes plutôt qu'à des hommes, à des collègues plutôt qu'à des membres de la direction.

Le contexte de divulgation : autant le contexte immédiat (lieu de la conversation, proximité d'autres personnes) que le général (proportion hommes/femmes dans l'environnement de travail, tolérance du milieu de travail face à l'homosexualité) semblent avoir une influence sur la décision d'entreprendre ou non un *coming out*. Le fait de travailler dans un environnement homophobe encourage à maintenir des apparences d'hétérosexualité par crainte de se faire rejeter par les collègues, d'avoir à travailler dans une ambiance insupportable, ou même de perdre son emploi malgré le fait que la Charte des droits et libertés interdise une telle discrimination. Les données du questionnaire indiquent que plus le milieu de travail se compose d'une majorité d'hommes, moins les gais et les lesbiennes sont portés à révéler leur orientation sexuelle. Les milieux de travail très majoritairement masculins sont également ceux où l'on trouve davantage d'homophobie diffuse, sous formes de blagues et de stéréotypes, ce qui crée un environnement de travail homophobe.

L'emploi et le milieu du travail : les facteurs comme la précarité de l'emploi, les conditions de travail, la taille de l'entreprise, sa localisation ont un impact sur la divulgation de l'orientation sexuelle. Ainsi, la sortie du placard est davantage perçue comme un risque pour les personnes ayant un travail précaire alors que l'homosexualité est davantage connue par l'entourage de

travail parmi les répondants et répondantes considérant leur emploi comme très ou plutôt stable. On peut attribuer la différence au sentiment de sécurité qu'offre la stabilité en emploi, mais également au fait que le processus de divulgation s'étale souvent sur une période plus ou moins longue : avec l'occupation d'un même emploi, l'orientation sexuelle devient progressivement connue par une part croissante de l'entourage de travail. Par ailleurs, dans des entreprises de petite taille, de même que dans les lieux de travail situés en région ou dans de petites agglomérations, il peut être difficile de dissimuler des informations révélatrices de son orientation sexuelle ou d'en limiter la circulation. Les options sont plus limitées en termes d'aménagements identitaires et tendent à se polariser, au détriment des stratégies intermédiaires¹.

Le contact avec la clientèle : des motifs liés à la clientèle sont souvent évoqués pour justifier la dissimulation de l'orientation sexuelle non seulement dans les interactions avec la clientèle ou les bénéficiaires, mais plus largement dans l'environnement de travail, en particulier auprès de l'employeur et vis-à-vis du public. L'éthique professionnelle, la vulnérabilité de la clientèle, l'exercice de relations d'autorité (particulièrement dans l'enseignement), la proximité physique (obligée par certains actes professionnels et potentiellement source de malaises lorsque l'orientation homosexuelle est connue) font partie des arguments les plus courants. Dans certains cas, au contraire, l'expérience homosexuelle peut être perçue comme un avantage pour établir un lien de confiance avec la personne aidée. Dans l'ensemble, il nous semble y avoir une certaine confusion ou un certain glissement entre, d'une part, les exigences professionnelles intrinsèques à certains types d'emploi et applicables à tous, et d'autre part, les préoccupations visant à préserver la crédibilité professionnelle ou l'image publique de l'établissement (ou de l'entreprise) contre d'éventuels soupçons (par exemple, de pédophilie) inspirés davantage par des préjugés homophobes que par des craintes légitimes. Par exemple, on craindra que la présence affirmée d'un intervenant gai ou d'une intervenante lesbienne soulève des inquiétudes, voire des accusations, chez les parents d'enfants mineurs et plutôt que de confronter de telles attitudes, on préférera faire silence sur la question homosexuelle.

¹ Sur les stratégies identitaires en région, on pourra consulter : Chamberland, Line et Johanne Paquin (2007). « Les stratégies identitaires des lesbiennes et des gais vivant dans des régions non métropolitaines », Dans Danielle Julien et Joseph Lévy (sous la direction de), *Homosexualités : variations régionales*, Québec, Presses universitaires de l'Université du Québec, p. 13-38.

Le sexe : les participants et participantes gais et lesbiennes ne se différencient guère sur plusieurs aspects, dont les suivants : prédominance des stratégies de visibilité sélective et progressive, plus étendue dans le milieu de travail immédiat et plus restreinte dans l’entourage secondaire; mêmes moyens utilisés pour divulguer ou dissimuler l’orientation sexuelle; mêmes motifs justifiant les choix identitaires. Cependant, l’orientation sexuelle des lesbiennes est systématiquement moins connue dans leur milieu de travail, comme le démontre le tableau suivant.

Connaissance de l’orientation sexuelle dans le milieu de travail selon le sexe*

	Femmes	Hommes
Collègues	66,2 %	76,9 %
Supérieurs immédiats	60,7 %	73,7 %
Subordonnés	54,1 %	72,7 %
Direction/employeur	46,2 %	60,1 %
Représentants syndicaux	43,9 %	62,3 %
Clientèle/bénéficiaires/étudiants	14,7 %	23,7 %
Parents/famille d’un bénéficiaire	45,9 %	58,2 %
Femmes du milieu de travail	58,2 %	73,7 %
Hommes du milieu de travail	49,3 %	66,7 %
Gais du milieu de travail	66,4 %	84,2 %
Lesbiennes du milieu de travail	72,0 %	77,9 %
Membres de la famille	93,7 %	91,9 %
Amis	98,5 %	97,7 %

*Plus la couleur est foncée, plus la différence entre les deux sexes est marquée

Deux hypothèses sont à considérer : 1) la double discrimination, en tant que femme et lesbienne, appelle une plus grande circonspection, en particulier vis-à-vis des personnes occupant une position inférieure ou supérieure dans la hiérarchie organisationnelle; 2) les lesbiennes seraient plus nombreuses à travailler auprès d’une clientèle mineure ou vulnérable, et à opter pour la discrétion en vertu de considérations – plus ou moins fondées comme nous l’avons vu précédemment – liées au maintien de leur image professionnelle et aux exigences de leur employeur.

La situation conjugale et familiale : la question des aménagements identitaires se pose différemment à partir du moment où un gai ou une lesbienne a un conjoint ou une conjointe. Comme cette personne occupe une part importante de sa vie, il devient difficile d’effacer toute mention de la vie conjugale dans les conversations quotidiennes et d’en masquer toute trace à l’extérieur. La venue ou la présence d’un enfant modifie également la perception que l’entourage a de l’orientation sexuelle, tantôt confirmant (à tort) l’hétérosexualité, tantôt soulevant des interrogations sur l’absence de conjoint ou conjointe de l’autre sexe. Les temps forts de la vie conjugale et familiale, tels que l’amorce d’une nouvelle relation, une rupture, une naissance ou une adoption, sont particulièrement difficiles à camoufler.



Les changements législatifs : diverses législations adoptées depuis 1999 reconnaissent l'existence des conjoints et conjointes de même sexe en leur donnant accès au même éventail d'options – union de fait, union civile, mariage – qu'aux couples hétérosexuels. Au Québec, le Code civil reconnaît les liens de filiation entre deux mères ou deux pères et leur enfant. Par ailleurs, il peut être requis de déclarer le conjoint ou la conjointe de même sexe auprès de l'employeur dans le cadre de l'application des lois fiscales ou du régime d'assurance médicaments².

Bien que nous ne disposions pas de données sur la situation antérieure, l'analyse des entrevues nous amène à conclure que ces législations ont eu un impact positif sur la visibilité en milieu de travail en apportant à la fois des garanties légales accompagnées d'une possibilité de recours, un sentiment de protection accru, notamment en ce qui concerne l'obligation faite à l'employeur de respecter les droits nouvellement acquis, ainsi qu'une légitimité sociale accrue aux yeux de l'entourage³.

Conclusion

Les gais et les lesbiennes usent en milieu de travail de stratégies diverses de visibilité (ou d'invisibilité) afin de présenter et de préserver l'identité qu'ils désirent mettre de l'avant dans cet environnement. Contrairement aux personnes hétérosexuelles, qui n'ont généralement pas à s'interroger sur l'orientation sexuelle qui leur est attribuée, les personnes homosexuelles font face à un éternel dilemme, car elles doivent constamment se positionner eu égard à leur choix de divulguer ou dissimuler la leur. Le travail est une sphère de la vie où ce choix revêt des conséquences importantes. En effet, pour la plupart des gens, il constitue la principale activité quotidienne et la source de l'autonomie économique. Il offre des possibilités de réalisation de soi, d'apprentissage et de création. En outre, le milieu de travail constitue un important foyer de sociabilité et une source non négligeable d'entraide et de soutien social. En somme, c'est tout un faisceau de gratifications économiques, psychologiques et sociales qui se rattachent, du moins potentiellement, à la sphère du travail.

Les gais et lesbiennes sont donc amenés à devenir des êtres stratégiques, à l'écoute de leur environnement afin d'y détecter des signaux quant à son ouverture ou fermeture par rapport à l'homosexualité, appelés à réévaluer constamment leurs choix identitaires à la suite de changements dans leur trajectoire personnelle, dans leur contexte de travail ou dans les lois et les attitudes sociales à l'égard de l'homosexualité. Divulguer ou dissimuler son orientation sexuelle en milieu de travail? Il n'y a pas de réponse unique et ni de bonne ou de mauvaise stratégie. À cet égard, il vaut mieux s'efforcer de comprendre et respecter les choix des uns et des autres, plutôt que les juger. Cependant, la création d'environnements de travail accueillants et sécuritaires pour les gais et lesbiennes ne peut que favoriser des aménagements identitaires qui ne soient pas imposés par l'hostilité de l'entourage ni par les risques encourus quant aux conséquences négatives d'un dévoilement.

² Pour plus d'information, voir les sites du [ministère de la Justice du Québec](#), d'[Éducaloi](#), et de la [Régie de l'assurance maladie du Québec](#)

³ Sur l'impact des changements législatifs dans le milieu de travail, voir Chamberland, Line et Christelle Lebreton (2008), « L'homosexualité au bureau. À l'heure des transformations du droit conjugal et familial canadien ». Dans Éric Fassin et al. (sous la direction de), *Mariages et homosexualités dans le monde. L'arrangement des normes familiales*. Paris, Éditions Autrement; Chamberland, Line, Gagné, Frédéric et Johanne Paquin (2006), « L'homoparentalité au Québec : les changements législatifs et leurs impacts dans la sphère du travail ». Dans Anne Cadoret, Martine Gross, Caroline Mécary et Bruno Perreau (sous la direction de), *Homoparentalités. Approches scientifiques et politiques*. Paris, Presses universitaires de France, p. 144-154.


L'homophobie dans le milieu de travail



La décision de taire ou de divulguer son orientation sexuelle en milieu de travail dépend pour une bonne part des réactions prévisibles de l'entourage. Les gais et les lesbiennes observent leur environnement et s'efforcent d'anticiper ces réactions à partir de qu'ils voient et entendent. Selon le degré d'ouverture ou d'hostilité perçu, ils développeront diverses stratégies pour s'intégrer progressivement à leur milieu tout en se protégeant des risques de rejet et de discrimination. Dans la présente section, nous nous intéressons à la perception que les répondants et répondantes ont de l'ouverture de leur milieu de travail par rapport à la présence affirmée de gais et de lesbiennes. Par la suite, nous documentons les manifestations d'homophobie rapportées par les participants et participantes à cette étude qui en ont été témoins ou victimes. Pour mieux les décrire tout en tenant compte de leur gravité variable, nous établissons d'abord la distinction entre homophobie diffuse, homophobie directe et homophobie violente. Puis, nous nuancions ce portrait global en examinant les variations du climat d'homophobie selon la composition de la main-d'œuvre (majoritairement masculine, féminine ou mixte) et selon ses effets, plus intenses, chez les travailleurs et travailleuses en situation de précarité. Enfin, la dernière partie, tirée essentiellement du volet qualitatif de l'étude, est consacrée à la recension des préjugés et stéréotypes les plus courants selon les propos des personnes interviewées.



L'ouverture du milieu de travail vis-à-vis des gais et des lesbiennes



Nous avons évalué la perception que les répondants et répondantes ont du degré d'ouverture ou de fermeture vis-à-vis des gais et des lesbiennes dans leur milieu de travail actuel. Une large majorité estime que celui-ci est *très ouvert* (35 %) ou *plutôt ouvert* (50 %) alors qu'une minorité substantielle le juge *plutôt fermé* (12,4 %) ou *très fermé* (2,5 %). Ce portrait est très positif. Reflète-t-il le monde du travail au Québec? Il pêche sans doute par excès d'optimisme si l'on tient compte des biais d'échantillonnage que nous avons mentionnés dans la section décrivant le profil des répondants et répondantes. D'autres résultats ajoutent également quelques bémols.

1) L'attitude de la clientèle. L'attitude de la clientèle desservie est perçue elle aussi comme positive : une majorité de 53,8 % la juge plutôt ouverte, mais seulement 10,5 % la considère très ouverte tandis que plus d'un répondant sur trois la considère *plutôt fermée* (27,3 %) ou *très fermée* (8,4 %). Les gais sont proportionnellement plus nombreux que les lesbiennes à incliner pour un qualificatif d'ouverture (71,3 % versus 56,6 %). Autrement dit, la perception de l'ouverture de la clientèle est plus mitigée que celle de l'entourage, ce qui est à mettre en lien avec les stratégies identitaires qui se déploient de manière sélective selon que l'on s'adresse aux collègues ou à la clientèle (*voir la section **Dire ou taire son homosexualité en milieu de travail***).

2) La présence de personnes hostiles. Un peu plus des deux tiers des répondants et répondantes ne comptent aucune personne ouvertement hostile aux gais et aux lesbiennes dans leur entourage de travail, les autres en dénombrent une seule (8 %), quelques-unes (22,1 %), une majorité (2,3 %) ou la presque totalité (0,8 %). En d'autres termes, l'ouverture attribuée au milieu de travail n'exclut pas forcément la présence d'une ou de quelques personnes homophobes ni de manifestations d'homophobie, comme nous le verrons un peu plus loin.

3) Un milieu accueillant ou tolérant. Nous avons demandé aux répondants et répondantes de choisir l'énoncé qui décrivait le mieux leur milieu de travail. Une légère majorité (54 %) a opté pour l'énoncé le plus positif, à savoir que leur milieu réagit positivement à la présence de gais et de lesbiennes et agit de façon à créer un environnement confortable pour tous et toutes. Près du tiers (31,7 %) ont retenu l'affirmation selon laquelle leur milieu accepte la présence de gais et de lesbiennes, mais qu'il n'est pas approprié d'aborder au travail les questions liées à la vie privée ou à l'homosexualité. Une minorité a sélectionné l'une ou l'autre des affirmations qualifiant négativement leur milieu de travail, à savoir que la présence de gais et de lesbiennes y était tolérée, mais suscitait un certain malaise (10,4 %), qu'elle n'était pas bienvenue (2,4 %) ou même que l'environnement de travail n'était pas pleinement sécuritaire pour eux (1,4 %). Il semble donc que près de la moitié des milieux de travail ne puissent être assimilés à des milieux accueillants et proactifs dans la mise en place de conditions assurant le confort des gais et des lesbiennes.

La perception de l'ouverture ou de la fermeture du milieu de travail nous renseigne sur la situation qui y prévaut, mais elle relève également d'une appréciation subjective. Comme le révèlent les entrevues, elle dépend entre autres du niveau d'attente et du seuil de tolérance de chaque répondant ou répondante face aux incidents homophobes. Tandis que certains se sentent offensés par les blagues stéréotypées, même lorsqu'elles ne se veulent pas malveillantes, d'autres considèrent que l'absence de manifestations de violence à leur

égard constitue un signe d'ouverture. Par exemple, un interviewé, lui-même dans le placard, estime que tout va bien dans son école secondaire en renvoyant au cas d'un professeur dont l'homosexualité est connue depuis un an : ce dernier, constate-t-il, n'a pas perdu son emploi et n'a pas eu de pneu crevé... D'autres encore se disent satisfaits de leur entourage immédiat tout en jugeant nécessaire de continuer à déconstruire des préjugés tenaces. Dans l'ensemble, nous avons observé une tendance à sous-déclarer les difficultés éprouvées (ou déjà éprouvées dans un passé récent) et à porter un jugement globalement positif lorsque la personne sentait qu'elle était acceptée par une bonne partie de son entourage immédiat de travail et que ses efforts d'intégration portaient fruit... même si l'on dénotait peu d'efforts en provenance de l'employeur ou de l'entreprise pour constituer un environnement véritablement accueillant et sécuritaire vis-à-vis de la diversité sexuelle.



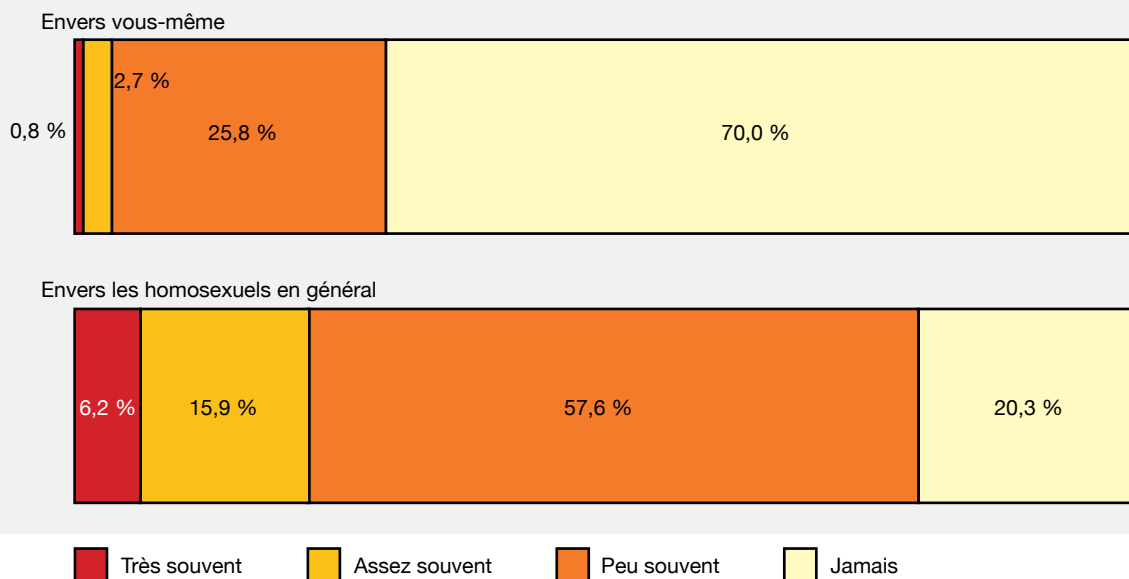
Les formes multiples de l'homophobie

L'homophobie a pour effet d'entraver l'intégration sociale des gais et des lesbiennes dans leur environnement de travail, de les marginaliser et, à la limite, de les en exclure, en leur faisant perdre un poste, en leur interdisant l'accès à un emploi, ou encore, en précipitant leur départ parce que le milieu est trop insupportable. Nous avons documenté l'homophobie en milieu de travail en demandant aux répondants et répondantes d'estimer, dans leur emploi actuel, la fréquence d'une série d'attitudes et de comportements homophobes, de gravité variable, allant des blagues offensantes jusqu'à l'agression physique. Nous distinguons ici trois types de manifestations : l'homophobie diffuse, l'homophobie directe, l'homophobie violente.

L'homophobie diffuse

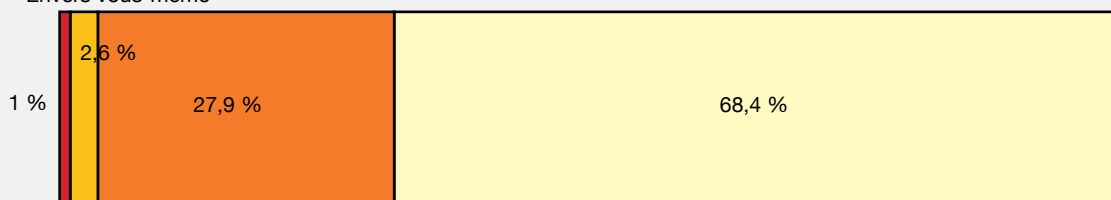
Au quotidien, l'homophobie se manifeste ici de façon diffuse, sous la forme de blagues, de moqueries, de préjugés, voire de commentaires désobligeants, de graffitis, etc. Ces manifestations ont en commun d'exprimer un rejet symbolique de l'homosexualité et des personnes homosexuelles. Pour le dire autrement, elles expriment une désapprobation, une prise de distance face à cette réalité.

Fréquence des blagues péjoratives ou offensantes sur l'homosexualité

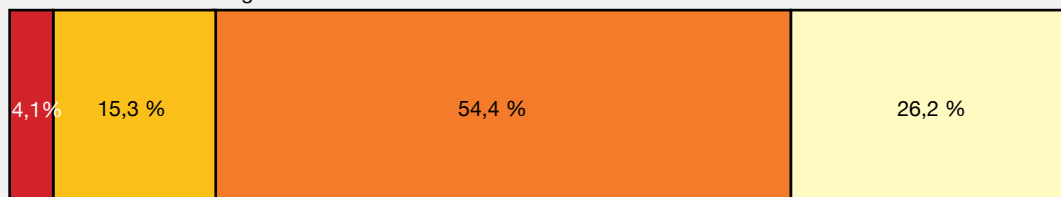


Fréquence des stéréotypes, préjugés ou commentaires négatifs envers les gais et les lesbiennes

Envers vous-même



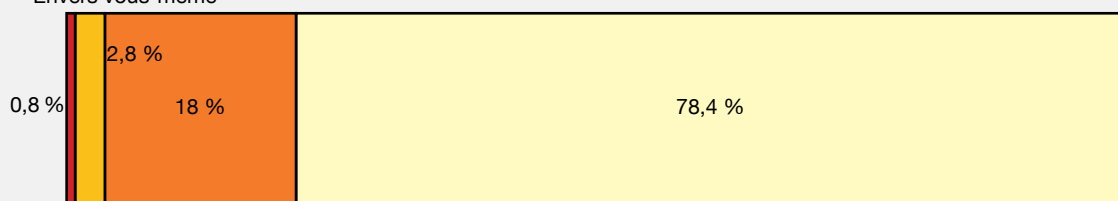
Envers les homosexuels en général



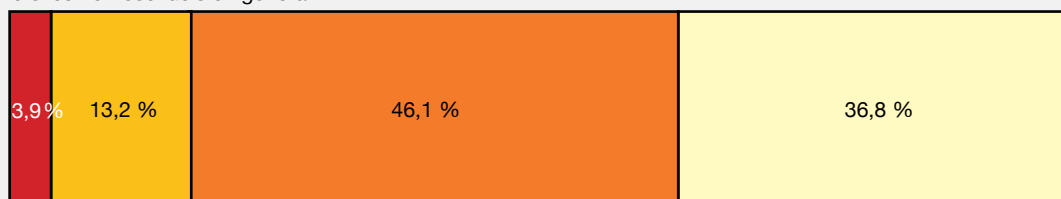
■ Très souvent
 ■ Assez souvent
 ■ Peu souvent
 ■ Jamais

Fréquence des imitations caricaturales, commentaires désobligeants sur l'habillement ou la gestuelle masculine/féminine

Envers vous-même



Envers les homosexuels en général



■ Très souvent
 ■ Assez souvent
 ■ Peu souvent
 ■ Jamais

Ce type d'homophobie présente trois particularités.

1) L'homophobie diffuse s'exprime souvent de manière atténuée ou allusive : un commentaire émis en passant, un terme péjoratif transposé hors contexte (par exemple, parler d'une journée de tapette, au lieu d'une courte journée de travail). L'humour est un des modes privilégiés de ce type d'homophobie, comme le montrent les résultats de l'enquête. Dans le questionnaire, nous avons mesuré la fréquence des blagues perçues comme péjoratives ou offensantes. Selon les personnes interviewées, le caractère préjudiciable des blagues dépend du contexte particulier, de leur auteur, du ton, etc. Cependant, souvent, l'humour véhicule des

préjugés hétérosexistes. En outre, il agit de manière insidieuse puisqu'il désamorce la réplique et piège ceux et celles qui voudraient s'insurger contre le caractère outrageux d'une farce, comme l'explique Hélène, une travailleuse dans un secteur traditionnellement masculin : « *Ils disent: "Ben voyons! C'est une joke! Tu n'as pas le sens de l'humour!" Tu n'as jamais le sens de l'humour quand tu essaies de te faire respecter.* » Certains gais et lesbiennes utilisent eux-mêmes l'humour pour faciliter l'acceptation, quitte à reprendre à leur compte certains préjugés, tandis que d'autres s'en servent pour déconstruire les stéréotypes.

2) L'homophobie diffuse est souvent indirecte : elle cible de préférence l'homosexualité ou les personnes homosexuelles en général. Conséquemment, les gais et lesbiennes que nous avons interrogés n'en sont pas toujours les victimes directes, mais le plus souvent les témoins. Ainsi, seulement 3,5 % des répondants et répondantes ont été eux-mêmes visés assez ou très souvent par des blagues péjoratives ou offensantes, alors que 22,1 % entendent assez ou très souvent de telles blagues à portée générale. Plusieurs éléments portent à croire que les collègues de travail ont tendance à exercer leur propre censure sur les propos homophobes en présence de gais et lesbiennes dont l'orientation sexuelle est connue.

Il peut y avoir certaines blagues de temps en temps entre les autres. C'est tout ce qui concerne les relations anales. Ils ne font même pas attention. Ce sont des façons de parler qui sont ancrées depuis l'enfance. [À l'occasion, Thierry les reprend] Ils se rendent compte qu'ils parlent à un gai. Avant ça, ils ne s'en étaient pas rendu compte. Même s'ils le savaient avant, ils savent que je suis gai, mais ils n'y pensent pas. C'est des réflexes de langage. Ils ont dit ça et puis oups! Souvent, ils doivent se dire : « Ah, mon Dieu, j'ai dit ça devant Thierry! » (Thierry, 37 ans, cadre dans une manufacture)

Ou encore, on établira une distinction entre le gai ou la lesbienne à qui l'on s'adresse – qui constituerait l'exception ou le « bon » gai – et les autres à qui l'on attribue des traits dévalorisants – le « mauvais » gai. Bruno, 45 ans, conseiller en investissement, nous en fournit un exemple : ses propos font référence aux gais auxquels certains reprochent de paraître « trop gais » parce qu'ils seraient efféminés ou afficheraient de manière plus marquée leur identité : « *On te compare, on te met tout de suite dans la palette, mais toi, ce n'est pas pareil. En fait, le préjugé qu'il y avait souvent au travail, combien de fois on va te dire : "Toi, tu es correct, ça ne paraît pas."* »

3) L'intensité de l'homophobie diffuse varie selon les milieux de travail : une minorité appréciable de répondants et répondantes ne rapporte aucun incident de ce genre et plusieurs considèrent qu'ils se produisent peu souvent; cependant, environ 20 % des répondants et répondantes évaluent leur fréquence à assez ou très souvent, selon la manifestation considérée. Les entrevues nous amènent à nuancer ces chiffres : aucun environnement de travail ne semble totalement exempt de ce type d'homophobie; cependant, dans la grande majorité des cas, elle demeurerait occasionnelle et serait le fait d'une minorité de personnes dans l'entourage de travail.

À cause de son caractère diffus, ce type d'homophobie peut paraître anodin, banal, sans conséquence. Prises une à une, ses manifestations ont une portée que leurs auteurs minimisent : « *Y a rien là!* » Cependant, elles traduisent, et réitèrent à leur tour, des représentations hétérosexistes qui donnent un reflet déformant de l'homosexualité tout en occultant des aspects de la vie des gais et des lesbiennes. De manière subtile ou insidieuse, elles véhiculent des messages qui peuvent blesser et humilier celui ou celle qui les entend, peu importe que ces propos lui soient adressés directement ou non, et encore plus lorsqu'ils sont répétitifs. Enfin, ces

manifestations d'homophobie exercent une pression constante sur les gais et les lesbiennes : face aux images stéréotypées et dégradantes qu'on leur renvoie d'eux-mêmes, ils se retrouvent sur la défensive. Ils doivent constamment anticiper les réactions de leur entourage et s'ajuster afin de projeter une image positive et préserver leur crédibilité personnelle et professionnelle.

L'homophobie directe

L'homophobie directe englobe des comportements qui ciblent des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes et nuisent à leur capacité de s'intégrer dans l'environnement de travail et d'exercer leurs fonctions professionnelles. C'est le cas lorsque quelqu'un étiquette une personne comme *gai* ou *lesbienne* : il la perçoit à travers ce prisme, il place cette caractéristique au centre des interactions avec elle, en la soulignant constamment ou avec insistance.

L'année passée, ils ont fait un party de Noël et j'y suis allée. Tout le monde le sait que je suis lesbienne. Mais ce n'est pas obligé de devenir un amusement public. Tout de même, j'ai une certaine fierté. Il y avait quelqu'un qui faisait une remise de cadeaux. Quand c'est venu à mon tour... Ah cimonac de câline! « Francine, qu'on aime bien, notre lesbienne préférée... » et là, il [l'animateur de la soirée] part! En plein dans le micro. Là, on est dans une salle qui est publique. C'est sûr que je peux passer par-dessus ça, mais tout de même, ça pogne au cœur. Tu te sens vraiment regardée à cause de ça. Et il n'a pas arrêté. Il en mettait vraiment plus qu'à la demande : « Oui, on l'aime. Si jamais vous la voyez à la parade gaie, n'oubliez pas de l'applaudir. » Il en a mis! [...] Le lendemain, mon patron m'a feelée [sentie], il a vu que ça n'avait pas de bon sens, il est venu me voir et a dit: « Mais si tout le monde le savait que tu étais lesbienne, ce n'était pas bien grave. » (Francine, 47 ans, cadre dans un commerce alimentaire)
Si tu fais une gaffe ou si ça tourne mal dans un cours, je crois que certains élèves vont dire : « C'est encore la tapette qui se trompe. » Si tu fais des bons coups, ils vont dire : « Il travaille fort, lui. Il n'a pas d'enfant, donc il peut travailler fort. » C'est souvent ça que je me fais dire. Comme je suis beaucoup impliqué, je passe beaucoup de soirées, le samedi ou le dimanche, à faire du parascolaire. Les autres collègues vont dire : « Il peut se le permettre, il n'a pas d'enfant, il n'a pas de vie de famille. » C'est un peu ça. (Mathieu, 36 ans, enseignant au secondaire)

Devant la présence connue de gais ou de lesbiennes, certains collègues font preuve d'une curiosité compréhensible ou bien intentionnée. Cependant, celle-ci devient parfois excessive, malsaine, et outrepassé les bornes du respect de la vie privée, par exemple lorsque l'interlocuteur multiplie les questions sur la vie conjugale, voire sur les pratiques sexuelles.

La première année, ça a été toutes sortes de questions. C'était comme ça, tout le temps. À ce point-là, ça ne tourne plus. Ça, j'ai trouvé ça très difficile. Tu as le stress de ton travail et... J'ai une famille, moi, j'ai un enfant, alors la fin de semaine, j'ai les mêmes problèmes [que mes collègues]. Et j'avais ça en surplus : penser au fait d'être gai et d'avoir à me justifier [auprès de ses collègues]. Ça m'a amené une tristesse. Je ne savais pas ce qui se passait. Je suis allé voir un psychologue et là, je me suis aperçu qu'à force de me justifier tout le temps... parler toujours [de mon homosexualité] dans mon travail... Tu as ton stress de ton travail, en plus, tu as un stress supplémentaire. (Claude, 43 ans, employé dans un centre de la petite enfance)

Une autre variante d'homophobie directe consiste à adresser à un gai ou une lesbienne des questions biaisées concernant, par exemple, les parades de la fierté LGBT, l'extravagance des « grandes folles », les revendications soi-disant exagérées comme le droit au mariage ou celui de devenir parent. Plutôt que d'entamer un réel dialogue, l'interlocuteur formule des

questions pièges qui coincent la personne qui répond : cette dernière a le choix entre justifier des comportements présentés a priori comme excessifs ou déplacés, ou se dissocier de son groupe d'appartenance – celui des gais et lesbiennes – pour éviter qu'on la juge négativement.

D'autres comportements peuvent être considérés comme de l'homophobie directe : rejeter une personne connue comme homosexuelle ou soupçonnée de l'être, ou prendre ses distances vis-à-vis d'elle; refuser de collaborer avec elle ou faire entrave à son travail; mettre en doute ses compétences ou sa réputation professionnelle; dévoiler son orientation sexuelle sans son consentement, ou menacer de le faire, avec l'intention de lui nuire.

Vis-à-vis de moi, les gens ont toujours réagi de façon très positive. Par contre, je sais qu'il y a des enseignants qui ne m'ont jamais adressé la parole en 27 ans. Que je croise dans les corridors, comme ça, et qui ne me voient pas. Ça a créé de l'embarras chez certains. (Samuel, 58 ans, psychologue en milieu scolaire)

Je travaillais avec un pilote, justement, complètement homophobe. On le sait qu'il est homophobe, mais il ne fait pas de commentaires, il ne fait pas de remarques déplacées. On sait qu'il nous déteste, il ne nous parle pas, il n'interagit pas avec nous. (Didier, 31 ans, agent de bord)

Les attitudes distantes se caractérisent souvent par le recours au non-dit; comme il n'y a pas d'attaque ouverte, la source du malaise peut être difficile à trouver. De plus, le dialogue étant rompu, l'initiative de résoudre la situation repose sur les épaules du travailleur ou de la travailleuse qui est rejeté ou rejetée.

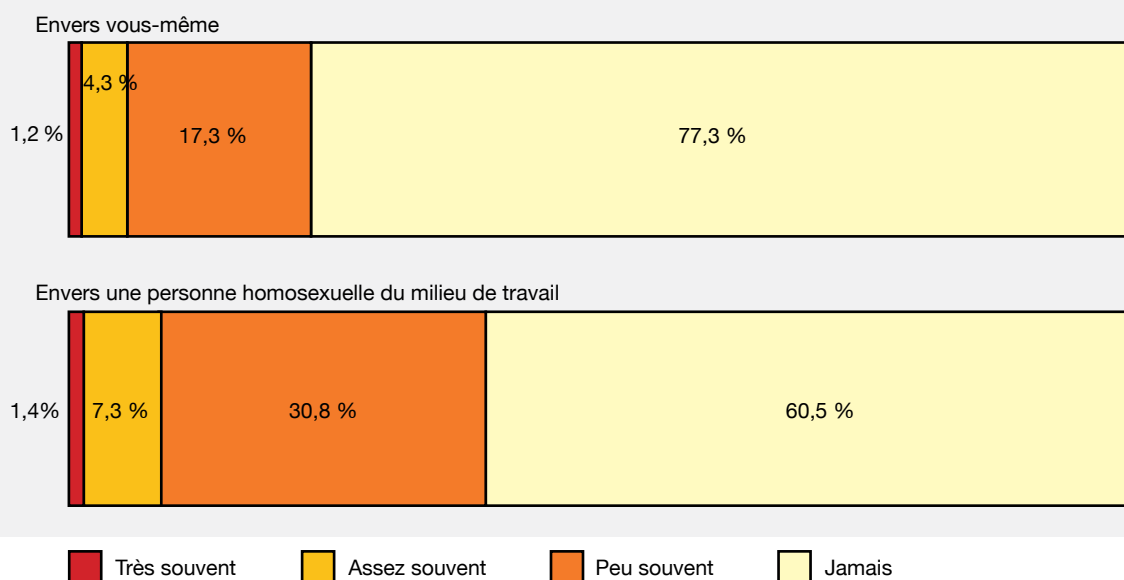
Je m'apportais de la lecture pour ne pas m'endormir, puis j'ai perdu mon signet de l'Androgyné [librairie gaie et lesbienne, aujourd'hui fermée] et ils l'ont retrouvé en dessous de la caisse. À partir de là, le superviseur du stationnement n'est plus jamais venu me parler directement. Il y a un des gardiens qui est venu me reparler un peu plus souvent, mais les autres avaient peur que les autres se posent des questions, il y avait peut-être ça. (Philippe, 27 ans, employé dans une banque, ex-préposé au stationnement d'un hôpital)

Dans le cas de Philippe, le dialogue n'a jamais repris malgré ses efforts, même sur le strict plan du travail. Le bris de communication l'empêchait de bien s'acquitter de sa tâche : par exemple, son superviseur ne lui avait pas expliqué les changements apportés à l'itinéraire des ambulances à la suite de travaux de construction. L'entrave aux fonctions professionnelles comprend toute action qui rend difficile l'exercice concret d'un travail, d'un métier ou d'une profession. Autre exemple : la supérieure d'Alexis, 34 ans, conseiller en main-d'œuvre, avait remis en cause son affectation dans l'industrie de la construction en raison des préjugés fréquents dans ce milieu, disait-elle, et avait exigé sa mutation vers un autre secteur. Pourtant, aucun incident n'était survenu. Et pas question de prendre le temps de lutter contre les préjugés homophobes qui pourraient s'exprimer! Catherine, 27 ans, aujourd'hui travailleuse de rue, a vécu une expérience similaire : alors qu'elle était intervenante sur appel auprès d'adolescentes en difficulté, elle n'a plus été rappelée lorsque ses supérieures ont su qu'elle était lesbienne, la direction de l'établissement craignant que les adolescentes du centre n'utilisent son orientation sexuelle pour porter de fausses accusations de harcèlement sexuel et ne voulant pas avoir à gérer une telle situation.

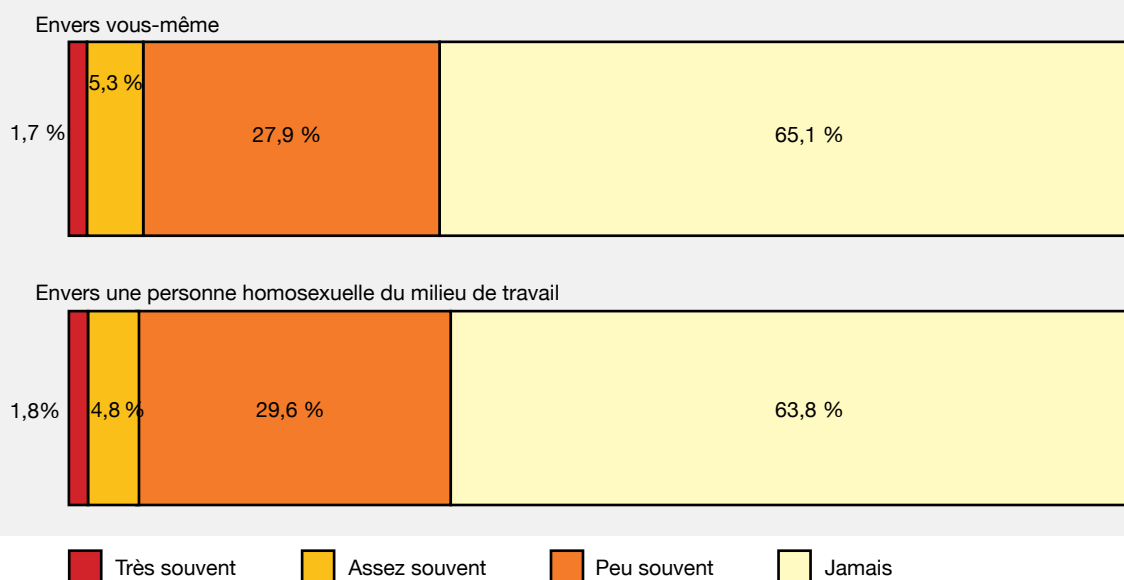


Voici une série de tableaux indiquant la fréquence de comportements d'homophobie directe.

Étiqueter une personne, la pointer du doigt/ Souligner constamment son orientation sexuelle

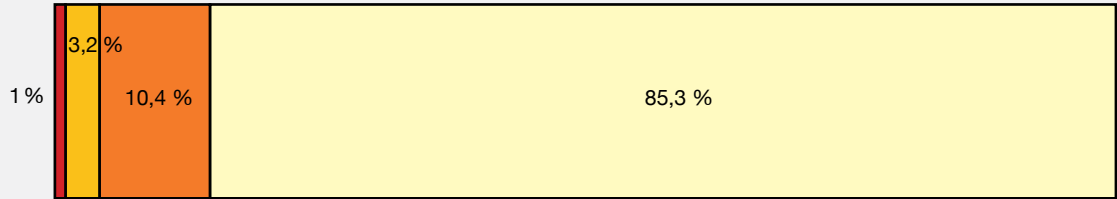


Attitude distante / Changement de comportement / Rejet

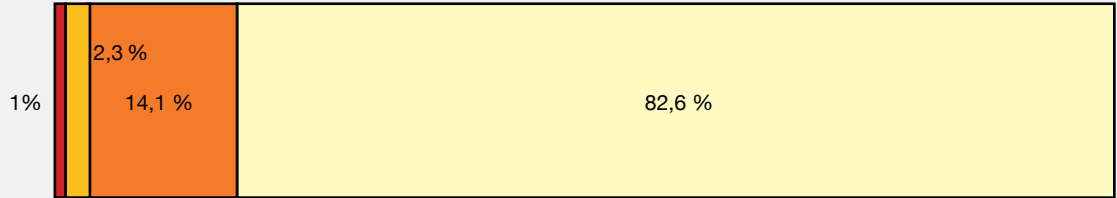


Collaboration réduite ou entrave à l'exercice des fonctions professionnelles

Envers vous-même



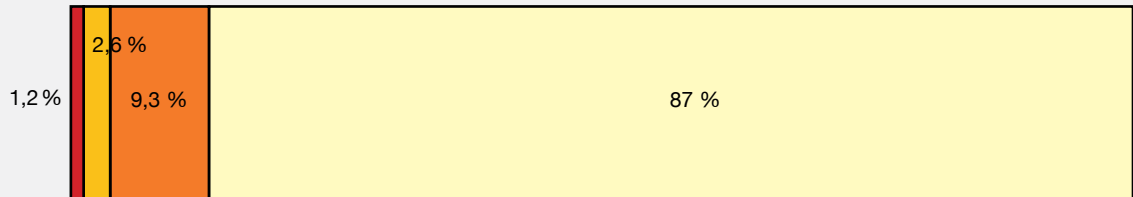
Envers une personne homosexuelle du milieu de travail



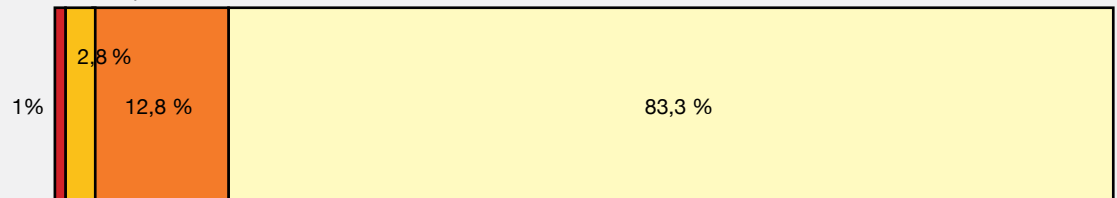
Très souvent Assez souvent Peu souvent Jamais

Mise en doute des compétences ou de la réputation professionnelle en raison de l'orientation sexuelle

Envers vous-même



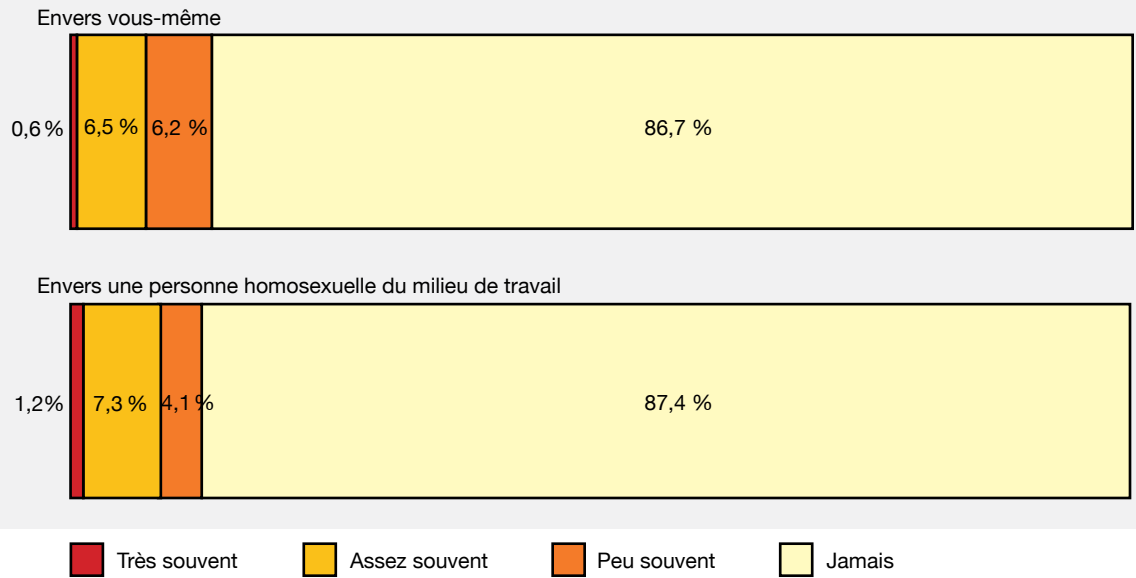
Envers une personne homosexuelle du milieu de travail



Très souvent Assez souvent Peu souvent Jamais



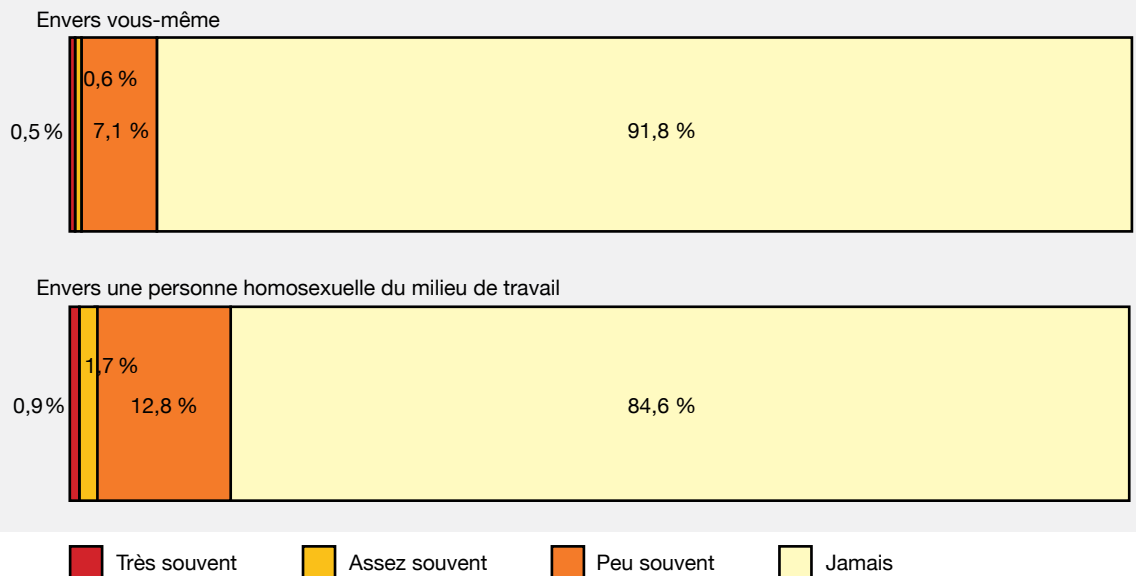
Dévoilement de l'orientation sexuelle (outing) de façon à nuire à la personne ou menace de le faire



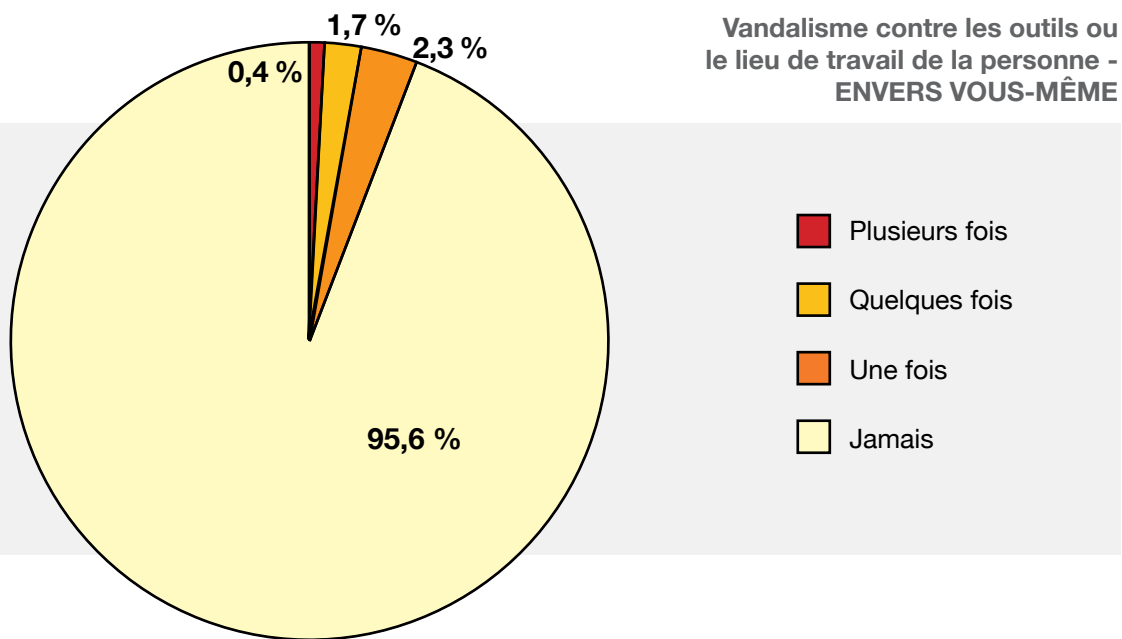
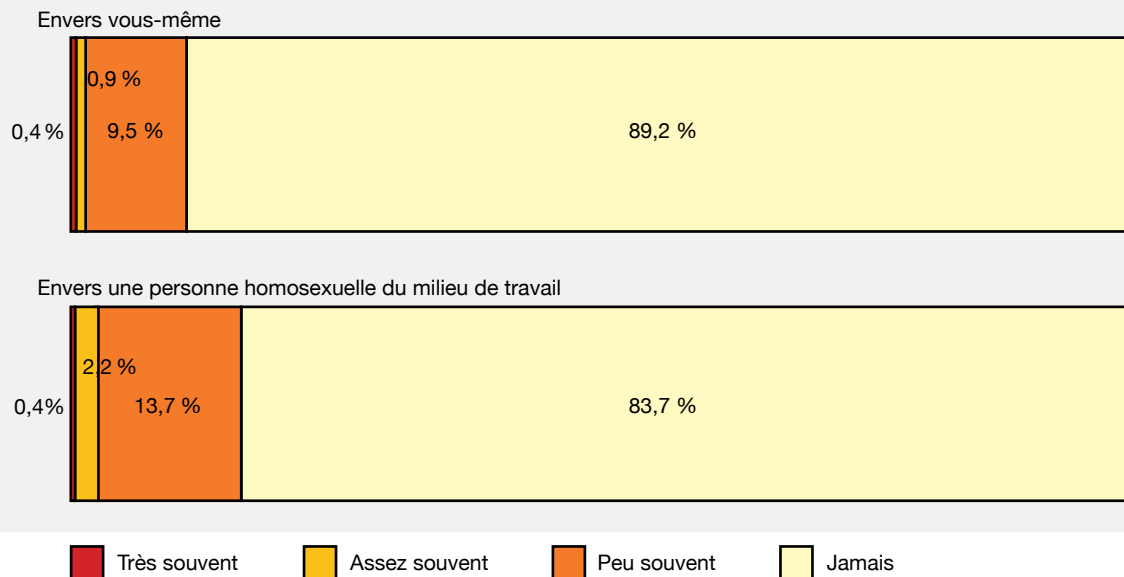
L'homophobie violente

Nous avons regroupé sous ce chapeau les gestes et conduites exprimant de l'agressivité (verbale, sexuelle, physique) envers un gai ou une lesbienne. Évidemment, toute conduite homophobe comporte un certain degré de violence psychologique, mais dans ce cas-ci, l'agressivité de la part de l'auteur du geste est explicite, flagrante. Ces comportements incluent : insultes, propos ou graffitis injurieux; propos, gestes ou images obscènes; vandalisme contre les outils ou le lieu de travail; harcèlement et avances hétérosexuelles non désirées; intimidation, menace ou agression à caractère sexuel ou non sexuel.

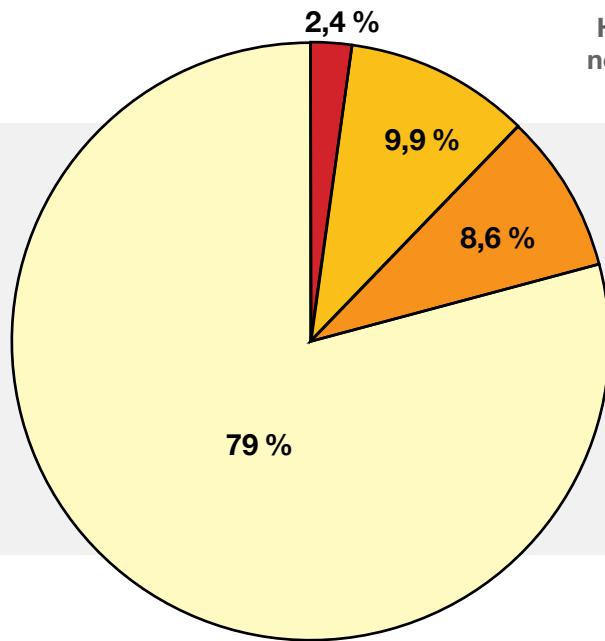
Insultes, propos ou graffitis injurieux



Propos, gestes ou images obscènes (à caractère sexuel)

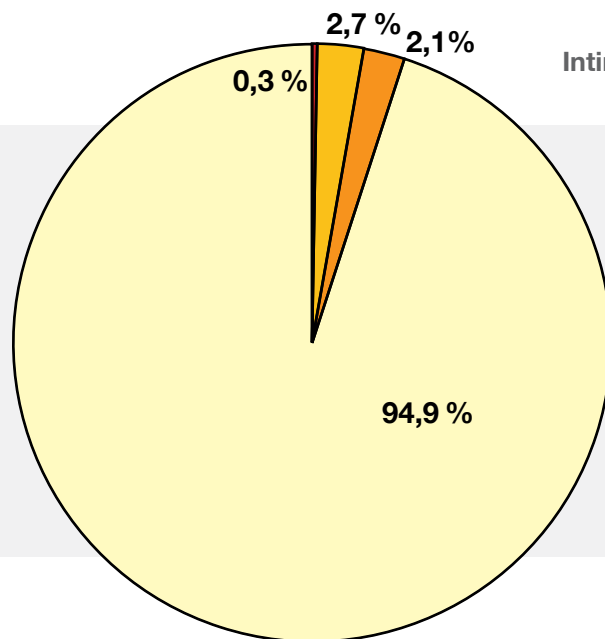


Harcèlement ou avances hétérosexuelles non désirées (y compris des allusions non souhaitées à une relation à trois) - ENVERS VOUS-MÊME



- Plusieurs fois
- Quelques fois
- Une fois
- Jamais

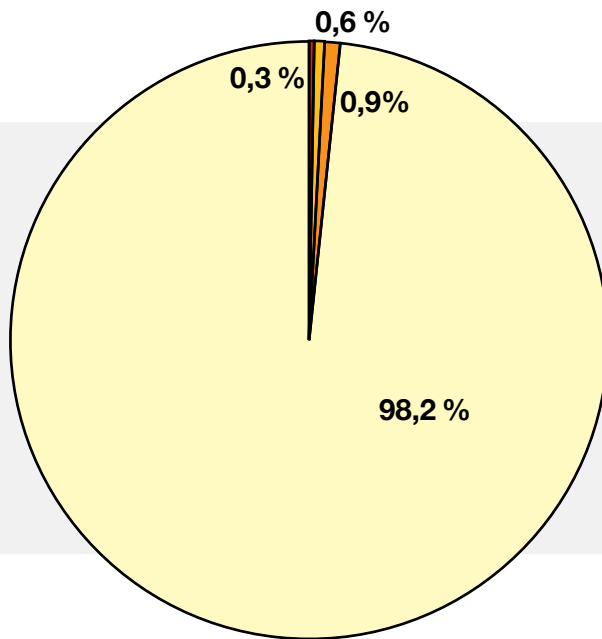
Intimidation ou menace à caractère sexuel - ENVERS VOUS-MÊME



- Plusieurs fois
- Quelques fois
- Une fois
- Jamais

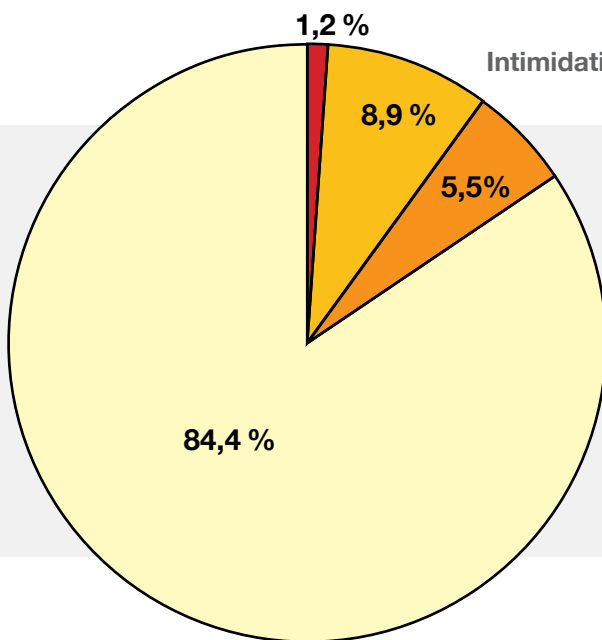


**Agression à caractère sexuel -
ENVERS VOUS-MÊME**



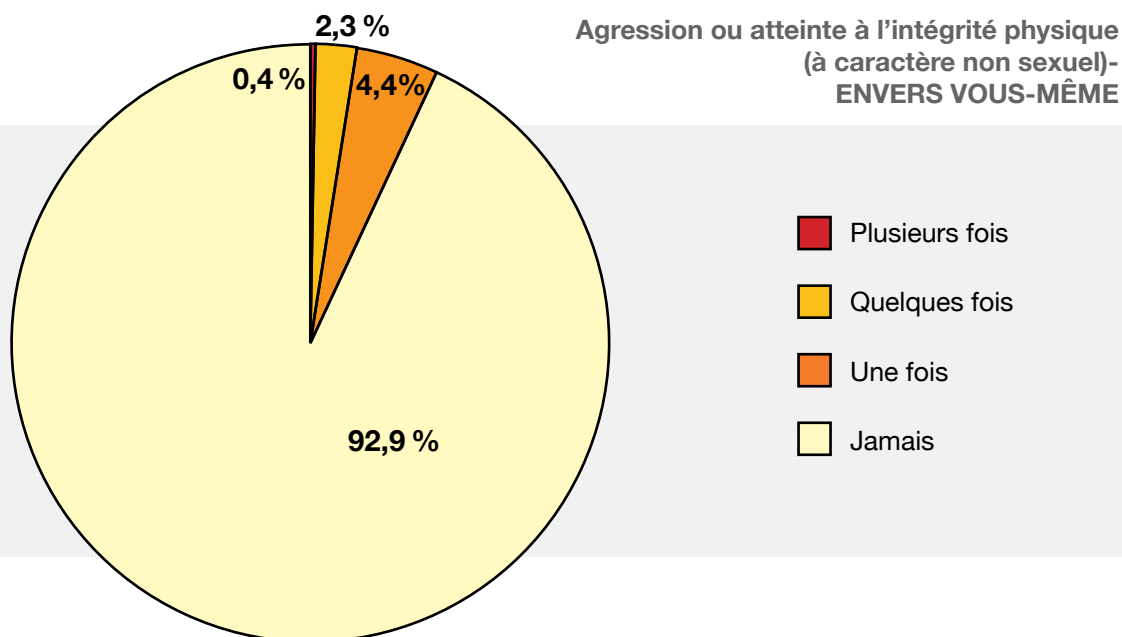
- Plusieurs fois
- Quelques fois
- Une fois
- Jamais

**Intimidation ou menace (à caractère non sexuel) -
ENVERS VOUS-MÊME**



- Plusieurs fois
- Quelques fois
- Une fois
- Jamais





Sauf en ce qui concerne le harcèlement à caractère sexuel, la fréquence de l'homophobie violente demeure assez faible, selon les résultats du questionnaire. Cependant, il ne faut pas oublier qu'il s'agit là de gestes graves, répétés dans le cas du harcèlement, portant atteinte à la dignité, à l'intégrité physique et psychologique de la personne, et prohibés par la Charte des droits de la personne du Québec ou par d'autres dispositions légales.

Au restaurant, c'était rendu désagréable à un moment donné. Le boss ne m'appelait plus par mon nom. C'était « tapette ». Toujours en riant. Toujours avec des sous-entendus. Je n'étais plus capable. (Zafar, 28 ans, chercheur en communication, ex-serveur)

J'ai déjà eu un boss qui était homophobe dans un emploi antérieur et c'était flagrant. Donc, c'était toujours de me taper sur la tête avec le disciplinaire pour un paquet de stupidités juste parce que j'étais gai. [...] Chaque fois, c'était des banalités, puis elle me faisait des avis [disciplinaires]. (Nicolas, 34 ans, gestionnaire en milieu hospitalier)

Les personnes interviewées décrivent également des gestes isolés, venant de clients ou clientes insatisfaits ou frustrés, qui trouvent ce prétexte pour exprimer leur irritation.

Oui, une fois, j'ai été traité de « salope » parce que j'ai refusé de servir une bière à 9 h du matin. (Didier, 31 ans, agent de bord)

Une fois, il y a un père qui était en retard le soir. En plus, ses chèques rebondissaient. Une fois, j'ai dit : « C'est assez! ». C'était l'application des règles. Il s'est mis à pogner les nerfs. Il m'a traité de « câlisse de butch ». (Pauline, 56 ans, directrice d'un centre de la petite enfance)

Lorsque le rapport avec la clientèle est continu, comme dans l'enseignement, la relation peut se détériorer considérablement.

On a perdu des élèves gais et lesbiennes à l'école, parce qu'ils se sont faits rejeter par les autres élèves. C'est une école assez dure. J'ai déjà eu de l'agression verbale. J'ai eu du vandalisme sur mon auto. Ce n'est pas ouvert d'esprit, c'est reculé, c'est une mentalité fermée. Mais je te dirais que ce n'est pas tout le monde... Beaucoup d'élèves, surtout des gars, ne me voient pas dans d'autres dimensions que ça. [...] Je veux dire, tu te faisais insulter, tu te faisais traiter de tapette ou d'ostie de fif dans le cours. [...] De la violence, des insultes, violence verbale, les gestes... C'est tout ça. (Mathieu, 36 ans, enseignant au secondaire – Depuis


deux ans, l'administration de son école a adopté une politique contre la violence, y compris la violence homophobe, ce qui a amélioré la situation.)

Le harcèlement et les avances hétérosexuelles non désirées touchent davantage les lesbiennes (15,7 % rapportent en avoir subi), mais les gais sont également concernés (8,9 %). On peut parler ici d'une forme de lesbophobie, qui est à mettre en lien avec l'érotisation des lesbiennes dans la pornographie.

Ça, c'est continuel. Avec un de mes patrons en particulier, tu n'es pas capable de lui parler pendant dix minutes de temps sans que ça vire à ça. C'est toujours un côté sexuel : « Tu devrais essayer, tu devrais, etc. » Ou encore, « Touche-moi! ». C'est fatigant. La plupart du temps, il faut que tu l'embarques sur l'humour pour avoir la paix. Si tu ne réponds pas avec humour, il y a une contre-attaque qui se fait. (Francine, 47 ans, cadre dans un commerce alimentaire)



Y a-t-il des milieux de travail plus homophobes que d'autres?



Tout au long de cette étude, la question nous a souvent été posée : y a-t-il des milieux de travail plus homophobes que d'autres? Il s'agit là d'une question difficile puisqu'un métier ou une profession peuvent s'exercer dans les conditions les plus diverses. En outre, plusieurs facteurs influent sur le climat de travail en général et en ce qui a trait à l'ouverture par rapport à l'homosexualité : la composition de l'entourage de travail, la localisation de l'entreprise, le type de clientèle et la nature des services, la présence ou non de politiques anti-discrimination, et ainsi de suite. Par ailleurs, malgré un entourage de travail plutôt ouvert d'esprit, la présence d'une ou de quelques personnes homophobes dans l'entourage immédiat peut être suffisante pour alourdir le climat du milieu, particulièrement lorsque ces personnes occupent une position d'autorité. Bref, il semble difficile de généraliser et on risque de conforter des préjugés déjà répandus voulant que les milieux ouvriers soient largement homophobes tandis que les milieux artistiques seraient tous accueillants...

On parlera d'un climat homophobe dans un environnement de travail lorsque les manifestations d'homophobie y prennent un caractère soutenu ou exacerbé. Ainsi, une minorité de répondants et répondantes rapporte être témoin ou victime d'incidents homophobes de tous genres, et cela de façon fréquente, ces incidents n'étant ni isolés ni occasionnels. Ces personnes sont trop peu nombreuses pour qu'on puisse les associer à des types d'emploi ou à des domaines d'emploi précis. Dans un tel environnement de travail, l'homosexualité n'est pas tolérée et son expression sera sanctionnée négativement; on tentera par divers moyens d'expulser les gais et lesbiennes du milieu de travail, du moins ceux et celles qui s'affirment comme tels.

Cela étant dit, on observe que plusieurs des indicateurs caractéristiques d'un climat homophobe varient en fonction de la proportion d'hommes et de femmes dans le milieu de travail. Un milieu de travail est dit mixte lorsque la proportion de femmes varie entre 30 et 70 %. Lorsqu'elle est supérieure à 70 %, le milieu est dit majoritairement féminin; à l'inverse, il est dit majoritairement masculin lorsque la proportion d'hommes est supérieure à 70 %. On constate que c'est dans les milieux majoritairement masculins que les répondants et répondantes rapportent nettement plus de manifestations d'homophobie diffuse (par exemple, des blagues offensantes, des préjugés) ciblant l'homosexualité ou les personnes homosexuelles en général. Ils sont aussi proportionnellement plus nombreux à se dire témoins de gestes homophobes envers une autre personne du même milieu de travail en ce qui a trait aux blagues offensantes, aux stéréotypes et préjugés négatifs, au rejet ou à l'adoption d'une attitude distante, à l'émission de propos, gestes ou images obscènes de même qu'au harcèlement ou aux avances hétérosexuelles non désirées. Par contre, la proportion de répondants et répondantes qui rapportent avoir vécu des manifestations d'homophobie qui les visent directement est sensiblement la même, qu'il s'agisse des milieux de travail mixtes, majoritairement féminins ou majoritairement masculins, à l'exception du harcèlement, des avances hétérosexuelles non désirées et du dévoilement (ou menace de) de l'orientation sexuelle de façon à nuire à quelqu'un. Ces dernières pratiques sont rapportées plus fréquemment par les répondants et répondantes issus de milieux de travail majoritairement masculins.

D'autres indicateurs appuient ce constat et tendent à montrer que l'homophobie est plus accentuée dans ces milieux. Ainsi, les répondants et répondantes qui en sont issus sont relativement plus nombreux à constater la présence dans leur entourage de quelques personnes ou d'une majorité de personnes ouvertement hostiles envers les gais et les lesbiennes, plutôt qu'une seule ou aucune. Ils sont plus nombreux à qualifier l'attitude de leur milieu de travail

de *plutôt fermée* ou *très fermée* vis-à-vis des gais et lesbiennes (27,4 % comparé à 11,5 % et 13,7 % dans les milieux à majorité féminine ou mixte), à affirmer que leur présence est acceptée quoiqu'il ne soit pas approprié d'aborder des questions relatives à l'homosexualité, et enfin, à avoir déjà ressenti du stress dans leur travail pour des raisons liées à leur orientation sexuelle.

Il semble donc que les discours homophobes circulent abondamment dans les milieux majoritairement masculins et que ceux-ci se montrent moins accueillants pour les gais et les lesbiennes. Cependant, des nuances s'imposent. Tout d'abord, les milieux majoritairement masculins ne sont pas homogènes et ne sont pas tous perçus comme hostiles à l'homosexualité, loin de là. Des gais et lesbiennes parviennent à s'y tailler une place et à être bien acceptés. Leur expérience vient rappeler qu'il faut éviter de s'en tenir à des constatations réductrices.

On pourra consulter à ce sujet une étude à petite échelle réalisée auprès d'une vingtaine de lesbiennes occupant des métiers traditionnellement masculins¹. Quelques témoignages de gais travaillant dans ces secteurs abondent dans ce sens. On peut également émettre l'hypothèse que la profusion des propos homophobes participe à la construction de la masculinité au sein d'une culture organisationnelle où les qualités viriles et les compétences dites masculines sont valorisées – qu'il s'agisse de la force physique ou de l'agressivité nécessaire pour réaliser de bonnes affaires. Bien qu'il soit difficile de les contester, ces propos ne se traduiraient pas uniformément en comportements homophobes vis-à-vis des personnes homosexuelles que l'on côtoie et que l'on a appris à connaître, bien qu'ils participent au maintien d'un climat d'homophobie diffuse.



¹ Chamberland, L. et J. Paquin (2004), *Le défi d'occuper un métier traditionnellement masculin : l'expérience des travailleuses lesbiennes*, rapport de recherche, Alliance de recherche IREF/Relais-femmes, UQAM. Disponible à l'adresse : www.homosexualiteetravail.uqam.ca

La précarité en emploi, un facteur qui augmente la vulnérabilité des gais et des lesbiennes face à l'homophobie

La stabilité de l'emploi constitue un facteur qui contribue à améliorer la qualité de vie au travail des gais et des lesbiennes. Les résultats de l'enquête montrent que la précarité de l'emploi augmente la vulnérabilité des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes vis-à-vis des manifestations d'homophobie. Lorsque nous avons demandé à l'ensemble des répondants et répondantes s'ils avaient connu une série de conséquences négatives en raison de leur orientation sexuelle dans leur emploi actuel, près de la moitié (47,4 %) ont rapporté n'en avoir expérimenté aucune. Parmi les autres, les conséquences les plus souvent mentionnées sont un sentiment d'inconfort ou de malaise dans l'environnement de travail, de l'isolement, des mauvaises relations interpersonnelles avec des collègues et de la perte de confiance en soi.

Conséquences	Proportion (%)
Aucune de ces situations	47,4
Sentiment d'inconfort ou de malaise vis-à-vis de l'environnement de travail	35,8
Isolement dans mon milieu de travail	22,1
Mauvaises relations interpersonnelles avec des collègues	15,5
Perte de confiance en moi	13,6
Perte d'intérêt pour mon emploi	7,2
Difficulté à gravir les échelons / à obtenir une promotion	6,6
Vulnérabilité concernant le maintien en emploi	5,9
Perte de crédibilité professionnelle	5,0
Diminution de ma performance au travail	4,1

De leur côté, les employés considérant leur situation en emploi comme *très* ou *assez précaire* sont proportionnellement moins nombreux à déclarer n'avoir connu aucune conséquence négative en raison de leur orientation sexuelle. Ils sont également plus nombreux à avoir ressenti de l'inconfort, de l'isolement, de la perte de confiance en soi ainsi qu'une perte d'intérêt pour leur emploi. De plus, les répondants et répondantes occupant des emplois précaires ont moins tendance à évaluer positivement l'ouverture de leur milieu de travail vis-à-vis des gais et lesbiennes, 75,2 % le jugeant *plutôt ouvert* ou *très ouvert* comparativement à 86,9 % parmi les répondants et répondantes dont l'emploi est stable. De même, alors que parmi ces derniers, quatre sur cinq (80 %) se déclarent *assez* ou *très à l'aise* à l'idée que leur orientation sexuelle soit connue dans leur environnement de travail, ce qui indique qu'ils le perçoivent comme relativement ouvert à l'égard de l'homosexualité, ce pourcentage n'est que de 61,4 % parmi les employés et employées précaires. Ces derniers sont également plus nombreux à avoir ressenti du stress pour des raisons liées à leur orientation sexuelle dans le cadre de leur emploi actuel. Finalement, 56,8 % des employés stables disent que leur milieu réagit positivement à la présence homosexuelle et agit pour créer un environnement confortable pour tous, comparativement à seulement 40,2 % parmi les employés précaires.

La sensibilité plus grande aux réactions de l'environnement chez les personnes dont l'emploi est précaire s'explique aisément par le fait qu'elles sont davantage vulnérables aux conséquences concrètes d'attitudes et de gestes homophobes : pourront-elles conserver leur emploi? S'intégrer de manière satisfaisante dans leur nouvel environnement de travail? Malgré les interdictions légales, la discrimination homophobe peut se camoufler sous divers prétextes pendant la période de

probation ou en l'absence de mécanismes qui protègent de l'arbitraire et garantissent l'équité des processus de gestion du personnel. D'ailleurs, plusieurs cas de discrimination rapportés par les personnes interviewées se sont produits au moment de l'embauche ou avant l'acquisition d'une certaine stabilité dans un poste.


Ces résultats convergent avec ceux observés dans la section sur la visibilité en milieu de travail. L'orientation sexuelle des répondants et répondantes considérant leur emploi comme précaire est moins connue dans leur environnement immédiat de travail que celle des gais et lesbiennes dont l'emploi est perçu comme stable. Ils sont également plus nombreux à adopter une attitude de discrétion ou de dissimulation et à penser que la précarité ou l'insécurité de l'emploi constitue une raison incitant à dissimuler l'orientation sexuelle. De plus, ils ressentent plus intensément les effets d'une ou de plusieurs expériences négatives de divulgation de leur orientation sexuelle; ainsi, ils déclarent en plus grande proportion avoir ressenti de la honte, de la culpabilité, du stress, de la perte de confiance en eux-mêmes et dans l'avenir, de la déception vis-à-vis de l'environnement de travail, de la solitude, un sentiment de rejet, de moindre respect, de ne pas « faire partie de la gang ». Autrement dit, les sentiments et émotions ressentis dans de telles circonstances sont accentués par la précarité d'emploi.

Comme le processus de *coming out* s'étale généralement sur une certaine période, il est possible que les nouveaux arrivés, moins visibles en tant que gais et lesbiennes, soient davantage témoins de manifestations d'homophobie diffuse. Or, celles-ci envoient un message négatif de non-acceptation de la présence d'homosexuels, ce qui suscite des sentiments d'inconfort et d'isolement. Si le milieu se révèle hostile de façon persistante, ou s'il survient une expérience négative de divulgation, les difficultés d'intégration ne font que s'aggraver. La dynamique est tout autre chez les employés qui occupent un emploi stable : avec le temps, ils sont parvenus à s'intégrer progressivement à leur environnement de travail et à mettre en place les aménagements identitaires qu'ils jugeaient les plus adaptés au contexte. Disposant d'une bonne connaissance du milieu, ils peuvent mieux jauger les risques réels et le soutien potentiel au cas où ils deviendraient la cible de gestes homophobes. Ils ont également pu développer des stratégies pour éviter ou confronter les manifestations d'homophobie dans leur entourage. Il est également possible qu'ils aient persisté dans cet emploi et dans ce milieu de travail entre autres à cause de son ouverture face à l'homosexualité.

Ce qu'il faut retenir des résultats de l'enquête? L'arrivée dans un nouvel emploi est une période critique et stressante pour un gai ou une lesbienne : celui-ci ou celle-ci est à l'affût des signes en provenance de l'environnement de travail et s'inquiète du potentiel d'accueil du milieu. L'envoi de signaux d'accueil positifs faciliterait sans doute énormément le processus d'intégration des personnes homosexuelles dans un nouveau milieu de travail.



Stéréotypes et préjugés sur les gais et les lesbiennes : inversion des genres et hypersexualisation




Les attitudes et comportements homophobes prennent appui sur des représentations hétérosexistes. Alors que l'hétérosexualité est posée comme allant de soi et intrinsèquement valorisée, l'homosexualité est le plus souvent représentée de manière stéréotypée et réductrice, associée à des caractéristiques, des styles de vie ou des conduites qui singulariseraient la plupart sinon la totalité des gais et des lesbiennes. Les stéréotypes construisent et façonnent la catégorie de l'Autre – le Gai ou la Lesbienne – à partir de généralisations indues et de présuppositions fondées sur des informations fragmentaires ou carrément fausses. Ils sont largement présents dans les manifestations d'homophobie diffuse et ils transmettent une vision simpliste de l'homosexualité et des personnes homosexuelles, généralement dérogatoire, mais pas toujours puisqu'on recense également des stéréotypes positifs. Pour les gais et les lesbiennes qui les entendent, peu importe qu'ils leur soient directement adressés ou non, les stéréotypes entretiennent la crainte d'être perçus et jugés à travers cette loupe déformante, c'est-à-dire d'être victimes de préjugés.

Un gai, c'est toujours la sexualité, premièrement, et VIH ou MTS. C'est un peu fatigant.

Quelqu'un qui ne m'a jamais parlé avant au CLSC, elle m'a vu dans l'ascenseur, m'a regardé et, sans me dire salut, m'a dit : « Tu as perdu beaucoup de poids. Es-tu malade? » C'était parce que j'étais stressé, je retournais à l'école. On est étiqueté gai. Si tu as l'air malade ou si tu vas voir le médecin souvent, ça doit être le VIH que tu as. (Francis, 38 ans, infirmier dans un CLSC)

Nous avons examiné les stéréotypes rapportés par les personnes interviewées et les avons classés selon les thèmes abordés. Il a été difficile de construire des catégories exclusives puisque plusieurs énoncés chevauchent plus d'un thème. Les représentations hétérosexistes ne forment pas un tout cohérent, on y relève des inconsistances et des contradictions, de nouveaux stéréotypes coexistent avec d'anciens clichés. Il est néanmoins possible de déterminer les thèmes majeurs et les affirmations stéréotypées les plus courantes à l'intérieur de chacun. L'ordre de présentation correspond à leur relative fréquence dans l'ensemble des propos relevés par les personnes interviewées comme traduisant des stéréotypes et préjugés.

L'homosexualité ou l'inversion des genres



Le thème autour duquel on trouve le plus grand nombre d'énoncés stéréotypés est celui de l'inversion du genre avec les figures proéminentes du gai efféminé et de la lesbienne masculine. Les gais et lesbiennes n'afficheraient pas des comportements ni des apparences conformes aux normes de genre, lesquelles font référence au modèle hétéronormatif de l'homme masculin et de la femme féminine qui s'attirent nécessairement et dont l'union incarnerait une complémentarité naturelle. Comme ce modèle binaire n'admet que deux sexes et deux genres leur correspondant, l'homosexualité ne peut se comprendre qu'en termes d'inversion du genre : si un homme ressent du désir pour un autre homme, c'est qu'il y a du féminin en lui, la même explication valant pour une femme attirée par une autre femme. Les gais et les lesbiennes seront donc appréhendés à travers cette caractéristique centrale que serait leur dérogation aux normes de genre : c'est par ce prisme qu'on les représente, qu'on les juge, qu'on explique et qu'on sanctionne leurs conduites, qu'on les ridiculise ou, plus récemment, qu'on les valorise à travers des stéréotypes qui leur attribuent des traits positifs, mais toujours associés au féminin.

Les images du gai efféminé et de la lesbienne masculine occupent sans conteste le premier et le second rangs dans le concours des clichés les plus populaires. Comme elles sont fort répandues, elles apparaissent dans toutes sortes de contextes : tantôt à la blague, y compris chez certains participants et participantes, tantôt comme une insulte ou une façon de stigmatiser une personne

homosexuelle et, plus largement, toute personne dont les caractéristiques (habillement, coupe de cheveux, attitudes, langage, comportements, valeurs, etc.) ne correspondent pas à son sexe ou plutôt à ce qui est perçu comme un genre normal.

C'est toujours l'homme féminisé, la femme masculinisée, mais pas vraiment d'une façon péjorative. C'est juste que ça peut être un commentaire qui revient. Ça peut être moi qui ris de moi-même. Ce n'est jamais rempli de préjugés. (Maxime, 28 ans, conseiller administratif)
Quel genre d'humour? Surtout en ce qui concerne les fofolles. Ça se traite de moumoune un peu à tour de bras pour tout plein de raisons. C'est un peu dans ce style-là. [...] Les préjugés par rapport au fait que les hommes, ce sont tous des moumounes et des fofolles, que chaque gars homosexuel, ça doit être efféminé automatiquement. (Catherine, 27 ans, travailleuse de rue)

Ça va être la petite grosse, les cheveux coupés, qui fonce dans le tas. C'est souvent comme ça que les autres membres du personnel peuvent voir les lesbiennes. (Mathieu, 36 ans, enseignant au secondaire)

Même si ce cliché ne leur est pas personnellement appliqué, les gais et lesbiennes doivent composer d'une manière ou d'une autre avec l'image qui est projetée du groupe auquel ils sont associés. Comme l'illustrent les citations suivantes, ils peuvent endosser le jugement désapprouvateur sur la transgression des normes de genre ou s'en dissocier et tenter de déconstruire le stéréotype, mais ils demeurent toujours quelque peu piégés par ces représentations simplistes.

C'est arrivé une fois ou deux, avec des clients. Tout de suite, ils ont sorti des commentaires où tu te dis : ok, lui, il n'a pas besoin de le savoir [que je suis gai]. Comme « on sait bien, les tapettes sont maniérés ». (Richard, 42 ans, arpenteur)

Je ne suis pas dans le stéréotype. Les stéréotypes, ce sont toujours ceux qu'on voit. Des fois, des gens me disaient : « Christian, ça ne paraît pas, toi. Tu n'as pas l'air. » Mais j'ai dit : « Ceux que vous voyez, ça a l'air de quelque chose, mais la majorité, ça n'a pas nécessairement l'air de ça, alors vous ne le savez pas. C'est une minorité de gens qui ont l'air de ça, qui tendent à se mettre des [à ressembler aux] stéréotypes entre guillemets, mais la majorité des gens ont l'air de toi, ils ont l'air de rien. » Je pense que les gens fonctionnent un peu comme ça dans leurs petits tiroirs, ils vont dire : « Lui là, il a l'air pas pire. » (Christian, 54 ans, enseignant au secondaire)

Je pense que je suis homophobe envers les gais [plus efféminés]. Je suis un gars, j'assume ce que je suis, puis je veux pas ressembler à une femme. Donc, j'ai un peu de misère avec les gens qui sont plus efféminés, que ça paraît plus. Je ne dis pas que ça ne paraît pas du tout chez moi, c'est pas ça, mais je veux pas non plus que ça paraisse à en devenir... à être étiqueté : « Tiens, c'est la grande folle du bureau. » (Jean-Philippe, 28 ans, conseiller en emploi)

Ces clichés persistants servent souvent à établir les frontières de ce qui est jugé acceptable ou non dans le comportement des personnes homosexuelles, autrement dit à définir une zone de tolérance, mais aussi ses limites, l'une d'entre elles étant la conformité aux normes de masculinité et de féminité. Leur omniprésence nuit plus fortement aux gais et aux lesbiennes au genre non conforme et constitue un frein à l'employabilité, en particulier, mais non exclusivement, dans les entreprises qui maintiennent une visibilité publique, comme dans le service à la clientèle, les emplois avec des enfants ou des adolescents, ou encore, dans le cadre d'une visibilité médiatique. Des personnes interviewées rapportent des cas de discrimination fondée sur le genre au moment de l'embauche ou dans le processus d'affectation.

C'est une autre forme de mépris qui peut arriver. Par exemple, des rédacteurs en chef refusent de mettre certains membres de l'équipe en onde parce que la façon dont on était filmés, ils disent que ça va paraître. Ça, c'est souvent une excuse qui est donnée. Je connais des gens qui étaient à l'antenne et qui ont été sortis de l'antenne parce qu'on trouvait qu'ils étaient trop efféminés en onde. Et ces patrons de répliquer en disant : « On n'est pas contre les gais, c'est juste parce qu'on trouve qu'il est trop efféminé en onde. » Alors moi, je leur disais : « Écoutez, ça crée une pluralité d'images, on peut avoir des gars très masculins, plus féminins, des femmes plus masculines, plus féminines. » Mais comme la télé est un instrument qui renforce énormément les préjugés, on a de la misère à sortir de ça. Dès qu'on a le Noir de service, on l'a et on n'en prend pas d'autres en onde. (Zafar, 28 ans, chercheur pour la télévision)
[Jérémie s'est vu refuser un emploi dans un camp de vacances dans le passé] Je sais très bien que je n'ai pas été pris..., tout le monde me l'a dit après..., parce que j'étais trop efféminé. Marie-Ève m'a dit : « Je lui [à la patronne, sa meilleure amie] ai demandé pourquoi elle ne t'engageait pas. Tu étais excellent sur le terrain. J'ai tout le temps aimé tes qualités, comment tu animais. Puis elle [la patronne] répond, en te regardant : il est trop efféminé, puis il va faire peur aux enfants. » (Jérémie, 26 ans, éducateur en déficience intellectuelle)

Un dernier exemple illustre comment ces stéréotypes, même non dirigés vers les gais et lesbiennes qui les entendent, mettent en place une ambiance très peu réceptive pour eux et pour toute personne ne correspondant pas aux modèles de genre traditionnel. L'homophobie se camoufle sous le discours sur la non-conformité de genre, mais n'en demeure pas moins efficace pour marginaliser les gais et lesbiennes.

Quelques-uns vont avoir plus de difficultés à accepter les plus efféminés. Moi, c'était pas trop pire, mais s'ils travaillaient avec quelqu'un comme ça [très efféminé], la personne serait rentrée dans le mur, ça ferait un méchant bout. Parce que leur manière d'être, leur façon d'agir, des choses comme ça, ça leur tombe sur les nerfs. Même la boss me l'a dit une journée au sujet d'un gars qui était allé porter un cv : « Je ne peux pas l'engager, il me tombe trop sur les nerfs, il est trop efféminé, je ne peux pas mettre ça en arrière dans la cuisine, je sais ce qui va se passer, les gars vont tout le temps être après et ça va être l'enfer. » Elle sait comment elle peut dealer avec les gens qu'elle a. (Jean-Christophe, 30 ans, cuisinier en restauration rapide)

Avec la plus grande visibilité sociale des gais sont apparus des stéréotypes qui, tout en étant positifs, font appel au même mécanisme d'inversion de genre. Il semble que les femmes soient plus nombreuses que les hommes à leur attribuer des qualités traditionnellement associées au féminin.

Les tapettes, [c'est] des pas forts. Par contre, les hommes homosexuels sont les mieux habillés par rapport aux autres éducateurs. Plus beaux, toujours propres, toujours bien habillés, toujours bien coiffés. Ils sont différents... Toutes les filles les trouvent fins. Ils sont fins, ils sont beaux, ils sentent bon. Pour les filles, c'est ça. Pour les hommes, je ne pourrais pas te dire parce que je travaille plus avec des filles. (Dominique, 49 ans, éducatrice en déficience intellectuelle)

Selon le contexte de travail, de tels stéréotypes peuvent être connotés positivement ou négativement et seront reçus différemment par ceux et celles qui les entendent. Les gais se voient aussi reconnaître une plus grande sensibilité, comparé aux hommes hétérosexuels, et une meilleure capacité d'écoute, des traits qui s'ajoutent à leurs compétences dans certains emplois ou pour certaines tâches, mais qui les disqualifient pour d'autres (lorsque le poste requiert des qualités traditionnellement attribuées au masculin comme l'autorité, le leadership,

la force de caractère).

Selon mon entourage de travail, les gais font des bons infirmiers, ils sont bien attentionnés, ce sont des gens près de leurs émotions... ils sont bons avec les patients, doux... Bon ça, on l'a déjà entendu, dans ce milieu-là comme dans d'autres. Par contre, peut-être parce que des fois, il faut être quand même assez ferme, autoritaire, bon ben les gais, ils sont peut-être un petit peu plus mollassons, ont peut-être un petit peu plus de difficultés avec l'autorité... L'image qui reste, c'est que les gais sont perçus comme plus féminins, c'est le féminin qui ressort. (Nicolas, 34 ans, gestionnaire en milieu hospitalier)

(Frédéric a subi de la discrimination à l'embauche) Mes compétences ont été mises en doute, mais parce que c'est un milieu hardcore. C'est beaucoup d'argumentation. C'est du litige à 100 %. Peut-être qu'ils reconnaissent les gais comme un peu soft. Un peu moins combattifs, moins compétitifs. Je pense que c'est le gros préjugé. J'en connais des avocats qui sont gais... et c'est peut-être un préjugé que je dis, je ne peux pas le vérifier... mais ils sont beaucoup en droit de la famille, en médiation. Je n'en connais pas qui font du gros droit bancaire, de la grosse faillite. (Frédéric, 30 ans, cadre intermédiaire dans l'administration publique)

De tels stéréotypes associent également les gais et les lesbiennes à certains métiers ou activités traditionnellement réservés à l'autre sexe et pour lesquels ils présenteraient des dispositions supérieures. Ainsi, les gais, auxquels on prête des talents esthétiques, seront associés à la coiffure, à la décoration et ainsi de suite. Sébastien le perçoit comme une façon de différencier arbitrairement les gais des autres hommes et de les diminuer. Lui-même se sent marginalisé par de tels énoncés.

Je n'ai pas vécu d'affaires dramatiques, d'histoires d'horreur. Mais quand ça fait 200 000 fois que tu entends la même joke sur les gais... Au début, tu te dis : « Ok, ce n'est pas sérieux, ce n'est pas nécessairement ce qu'il pense. » Mais quand ça fait 200 000 fois, ça commence à être difficile d'essayer de rire. L'espèce d'isolement, aussi, qu'on vit. C'est comme : « Les gais, c'est un autre monde, ça ne peut pas s'intéresser au hockey. La mécanique automobile, c'est sûr qu'il ne connaît rien. Lui, il est bon dans la décoration de sa maison et dans sa recette de pot-au-feu, mais à part de ça... » Pour eux autres, un gai, ça aurait dû travailler dans la mode. Ce n'est pas tout le monde, mais ça en prend juste deux, trois qui pensent ça, et on dirait que ça te met de côté. (Sébastien, 37 ans, assembleur-monteur en aéronautique)

Une autre variante sur le thème du genre est la sempiternelle question : Qui fait le gars? Qui fait la fille? Cette interrogation récurrente fait référence non seulement à la sexualité, mais aussi aux tâches ménagères et aux rôles dans le couple, bref à la dynamique conjugale qu'il semble difficile de comprendre à travers un schème autre que celui d'une complémentarité calquée sur le modèle hétéronormatif.

Je pense que ça revient beaucoup aux rôles : « Qui est-ce qui fait le gars? Qui est-ce qui fait la fille? » Ils [ses collègues] vont souvent poser des questions à savoir : « Qui fait la bouffe? Qui fait le ménage? Qui sort les vidanges? » Genre, ils nous regardent et ils disent : « Ça doit être toi qui fais ça, parce que c'est toi qui as l'air plus gars. » Il y a eu des allusions par rapport à ça. Je fais juste leur expliquer que ça n'a rien à voir. C'est selon ce que j'ai le goût... Ça n'a rien à voir avec qui a l'air plus féminine et qui a l'air plus masculine. (Catherine, 27 ans, travailleuse de rue)

On tentera également d'appliquer ce modèle aux parents de même sexe.

C'est sûr que c'est toujours la première question que les gens me posent : « Qui fait le gars? » Étant donné que moi, je n'ai pas porté les enfants et ma blonde veut avoir un [autre] bébé... et



ça va être elle qui va le porter aussi, alors c'est vraiment moi qui fais le gars dans leur tête. Je pense que d'emblée ils tiennent pour acquis que c'est moi. Alors moi, je leur dis toujours que je fais les deux parce que ma blonde ne fait rien [rires]. Ce n'est pas vrai! (Christiane, 34 ans, enseignante au secondaire)

Enfin, l'homosexualité sera expliquée comme une incapacité à assumer la différence sexuelle et à tisser des liens avec des personnes de l'autre sexe. Les lesbiennes, puisque ce sont elles qui sont le plus souvent visées ici, se font reprocher de ne pas aimer, voire de haïr les hommes, d'être « devenues » ainsi par frustration ou par choix idéologique.

Moi, ce qui énerve beaucoup de monde, c'est que j'ai eu une vie hétéro avant. J'ai eu des enfants avec des gars et ça, ça les mélange. Ils peuvent comprendre qu'une fille soit lesbienne et qu'elle le sache depuis qu'elle est petite, mais ils ne comprennent pas le reste. Ils ne comprennent pas qu'on veuille des enfants. Tu sais, ça les mélange. Ils ne comprennent pas que je ne déteste pas les hommes. Ils ont un peu l'image de la lesbienne enragée. (Diane, 45 ans, commis de bureau dans une usine)

L'hypersexualisation des gais et des lesbiennes : quand homosexualité ne rime qu'avec sexualité

Le deuxième thème auquel se rattachent plusieurs stéréotypes est celui de la sexualité. Le préjugé le plus fréquent et qui irrite le plus les personnes interviewées, est celui de l'hypersexualisation : que ce soit par des questions, des allusions, des blagues ou des critiques, la perception des gais et des lesbiennes se focalise sur leur sexualité au détriment de tout autre aspect de leur personnalité. Leur sexualité est perçue comme fondamentalement différente, et donc stigmatisée. La méconnaissance de la sexualité des gais et des lesbiennes se combine avec la construction d'un imaginaire social façonné par les images présentées par les médias à la suite d'événements comme la parade de fierté LGBT ou les gros partys de type Black and Blue. Certaines personnes interviewées s'en prennent d'ailleurs à ces manifestations de même qu'aux revues gaies qui colportent à profusion des images fortement sexualisées.

Cette semaine, j'en ai entendu parler à cause de la fierté gaie à Montréal. C'est beaucoup associé, quand les gens en parlent, à la vie purement sexuelle, génitale. Parce que, encore cette semaine, il y en a une qui dit : « Ils sont toujours tout nus. » Quand on voit des affaires de gais et de lesbiennes, ils sont toujours à poil. J'en parlais justement avec mon conjoint, il n'y a pas longtemps. C'est sûr que les représentations qu'on voit, quand tu prends la revue Fugues ou peu importe, c'est toujours des bobettes et des affaires de saunas. Je pense que ça projette aussi une image. (Jean-Pierre, 42 ans, directeur des ressources humaines)

Plusieurs éléments ayant trait à l'hypersexualisation des gais s'amalgament : une grande fréquence des rapports sexuels, une multitude de partenaires, des pratiques sexuelles anormales (lire amoraux), une absence de dimension affective, une vie uniquement orientée en fonction des désirs sexuels, une grande promiscuité, une facilité à avoir des rapports sexuels avec n'importe quel partenaire...

C'est tout de suite l'image de la baise qui vient en tête. Comme si on faisait du cul 24 h sur 24 et qu'on ne pensait qu'à ça. C'est ça qui définit l'attitude, je te dirais. (Marc-Antoine, 28 ans, travailleur social dans un cégep)

Plusieurs personnes interviewées racontent avoir eu à affronter ce préjugé lors d'une absence sur le lieu de travail.

Personne n'est malin, personne ne veut me planter, mais, par exemple, si je ne rentre pas un lundi matin... « Ha, c'est ça, il a rencontré un gars samedi soir. La fin de semaine n'a pas suffi, il a fallu... » Tu sais, moi, ça ne peut pas être que mon char ne part pas, je ne peux pas être malade... C'est parce que : « Ha, il est gai, bien, c'est sûr. S'il n'est pas à la job, il est à la chasse. » (Sébastien, 37 ans, assembleur-monteur en aéronautique)

Le préjugé peut aussi servir à discréditer le professionnalisme d'un employé gai :

C'était pernicieux. Pas juste des blagues, c'était plus des allusions à la sexualité des gais en général. C'était insidieux, blessant. C'était toujours dit, aussi, dans un contexte où je pouvais être tout seul avec une ou deux personnes. Tu es gai, donc tu baisses à tour de bras avec n'importe qui. Comme tu es un gars, tu cherches juste à créer l'occasion pour coucher avec un autre gars. Alors, ce qu'ils supposaient, c'est qu'un intervenant gai, le danger, c'est qu'il pouvait utiliser sa position d'intervenant ou d'autorité pour chercher du monde avec qui baiser. (Jean-Pierre, 42 ans, directeur des ressources humaines)

L'hypersexualisation est le plus souvent attribuée aux hommes, même si elle est parfois présente pour les femmes, comme nous le verrons plus loin. Concernant celles-ci, c'est parfois le préjugé inverse qui ressortira, c'est-à-dire que deux femmes ensemble n'auraient pas une vie sexuelle très active, comparativement à l'hyperactivité sexuelle attribuée aux hommes.

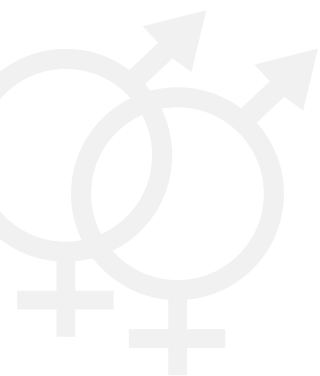
Alors, ils disent que deux femmes ensemble, elles doivent avoir la paix [rires]. Une fois par mois, ça fait l'affaire de tout le monde. Mais des fois, j'aurais plutôt le goût de leur dire que si ta femme, c'est juste une fois par mois qu'elle en a envie, c'est peut-être parce qu'elle est avec un gars. Si elle était avec une fille, ce serait peut-être différent [rires]. Mais je ne veux pas être méchante! Mais c'est ça. C'est vraiment l'image qu'ils ont je pense d'une vie de femmes et de deux gars. (Louise, 44 ans, conseillère en changement organisationnel)

Selon notre analyse, l'hypersexualisation ne renvoie pas seulement à l'idée d'une forte promiscuité sexuelle, mais aussi à la récurrence de commentaires sur la sexualité, que celle-ci soit vue comme débridée ou rangée. Lucie se rappelle sa crainte d'être ainsi réduite à une image sexuelle au moment de dévoiler son orientation sexuelle.

Parce que c'est un dévoilement de quelque chose d'intime. Et puis, je le sais que jusqu'à ce moment-là, ils ne pensaient probablement pas que j'étais lesbienne. Et puis, c'est gênant! C'est juste gênant! Parce que moi, dans ma tête, être lesbienne, il y a rien de gênant dans ça. Mais c'est qu'il y a beaucoup de gens qui associent des choses très sexuelles à ça. Et puis, tout de suite, j'ai peur : « Est-ce qu'ils vont avoir une image sexuelle de moi au lit avec ma blonde? Est-ce que leur idée de moi va changer? Est-ce que... » Il y a tous les stéréotypes qui entrent en jeu et puis tu as peur que ces choses-là vont entrer maintenant dans la tête de cette personne-là. (Lucie, 38 ans, rédactrice de nouvelles)

Un autre préjugé fait état de la peur des avances sexuelles de la part d'un gai ou d'une lesbienne, manifestée de façon plus marquée à la suite d'un *coming out*, entre autres par une certaine distanciation. Cette crainte se matérialise aussi à travers des questions relatives aux lieux de rencontre et aux appréhensions à l'idée de s'y trouver et de devenir une proie sexuelle.

Je pense à une personne en particulier, que c'est une des seules qui n'est pas venue au party de Noël [dans le Village gai] parce que vraiment il avait peur. Dans sa tête, il allait se faire « cruiser ». Et c'était impensable qu'il se fasse cruiser. (Frédéric, 30 ans, cadre intermédiaire dans l'administration publique)



Les trois autres stéréotypes se rattachant au domaine de la sexualité font aussi référence à une sexualité sans refrènement, dépourvue de qualités amoureuses et de sens moral. Le premier, et le plus fréquent, confond homosexualité et pédophilie. Il surgit fréquemment dans les milieux avec une clientèle sensible (garderie, école, centre jeunesse...), mais il se retrouve aussi de façon générale. Alors qu'il travaillait dans un camp de jour, Lucas a eu à essuyer de telles remarques :

Quand j'ai été la dernière année au camp de jour, j'avais des parents qui m'ont demandé si c'était une bonne idée que je travaille dans un camp avec des enfants. C'est évident qu'ils faisaient référence à la pornographie et la pédophilie et tout. (Lucas, 24 ans, conseiller en prévention du crime)

Même si ce préjugé est le plus souvent dirigé vers les gais, il est à noter que les lesbiennes travaillant en éducation ou auprès d'une clientèle vulnérable auront tendance à vouloir prévenir les retombées négatives du dévoilement de leur orientation sexuelle ou à s'en inquiéter.

Ce n'est vraiment pas la peur du rejet, mais de ce qu'ils vont penser [les parents des personnes en résidence]. Un moment donné, j'ai déjà pensé que ça pourrait mettre mon travail en jeu. Dans le sens : « Tu es homosexuelle, tu ne garderas pas ma fille. » Mais ça fait trois ans que je suis ici et j'ai une super belle relation avec les parents. (Laury, 24 ans, éducatrice spécialisée en déficience intellectuelle).

On relève également divers commentaires ayant en commun d'exprimer un dégoût de la sexualité gaie – le plus souvent – ou lesbienne. Tantôt insidieux, tantôt injurieux, ces propos dénigrent les pratiques homosexuelles tout en les présentant comme dénuées de tout sentiment qui les humaniserait.

Je ne sais pas, ils parlent plus sexuel, ils ne parlent pas des homosexuels comme une vie familiale, ou quand ils parlent des homosexuels, c'est des pousse-merde ou c'est des brouteuses, puis c'est juste de ça qu'ils parlent. Il n'y en a pas de conversations. C'est juste péjoratif, c'est un gai, puis c'est tout. C'est basé sur la sexualité. (Suzie, quarantaine, agente correctionnelle dans une prison)

Certains participants estiment que les femmes sont moins stigmatisées, car les manifestations affectives entre elles sont mieux acceptées, évacuant la distinction entre l'amitié féminine, qui est conforme à la norme hétérosexiste, et le lesbianisme, qui lui ne l'est pas.

[À l'école] Il y en a plein [de petites filles] qui se prennent par le bras, ça se saute dans le cou, ça s'embrasse. C'est normal. Donc, peut-être que ça passe mieux. C'est comme ça aussi dans la société. Deux filles qui se tiennent par la main, c'est comme moins pire que deux gars. (Sylviane, 31 ans, enseignante au primaire)

Les lesbiennes font l'objet de préjugés spécifiques qui reposent pour la plupart sur l'idée d'une incomplétude intrinsèque de la sexualité entre deux femmes puisqu'il y manque une présence masculine. Une telle affirmation peut être formulée directement. Le plus souvent, elle transparaît dans les croyances voulant que les femmes deviennent lesbiennes par dépit, soit à cause d'expériences sexuelles insatisfaisantes avec des hommes, soit parce qu'elles n'ont pas encore trouvé le « bon gars », ou encore, que les hommes n'auraient pas voulu d'elles. Ce type d'explication enlève toute autodétermination aux femmes, dont la sexualité ne pourrait s'épanouir qu'avec un partenaire de sexe masculin.

J'ai entendu quelques fois : « Ben voyons donc, qui est-ce qui t'a magané de même? » Moi, c'est les hommes qui m'ont maganée parce que... Ou « Ben voyons donc, tu es une



belle fille! » Genre que tu pourrais faire le bonheur d'un gars. Je l'ai trouvée bonne, celle-là. Je disais : « Merci beaucoup, mais ça ne change rien. Ce n'est pas parce que je ne pogne pas avec les gars, c'est parce que ça ne m'intéresse pas. » Ce n'est pas pareil. Ça, ils ne comprennent pas non plus. (Diane, 45 ans, commis de bureau dans une usine)

Les fantasmes de lesbiennes érotisées à l'intérieur de fantaisies hétérosexuelles se situent dans la même logique : leur sexualité fait l'objet d'une fantasmagorie plus large reliée à la pornographie où l'homme – ou l'acte de pénétration phallique – est au centre des activités sexuelles.

Concrètement, des collègues masculins feront part de leur envie d'avoir des relations sexuelles avec l'interviewée et sa conjointe, ou leur manifesteront directement leurs fantasmes d'un trip à trois ou de voir deux femmes au lit sans qu'une proposition ne sous-tende les paroles. Les lesbiennes peuvent aussi être perçues comme intéressées à toutes sortes d'expérimentations sexuelles. Marie-Claire a fait face à toutes ces situations.

C'est difficile de se défaire d'une image parce que la pornographie, il y a beaucoup de ça. L'image qui est véhiculée, c'est que deux filles sont ensemble, mais dans le fond, c'est un homme qu'elles voudraient. [...] J'ai reçu des invitations. Style : « On aimerait ça essayer ça avec une fille. » Ou encore, au travail, il y a eu deux filles qui sont venues me voir et de façon sous-entendue... elles ne m'ont pas fait de demandes claires, mais : « J'aurais toujours voulu essayer ça. » Mais bon, elles n'ont qu'à l'essayer, qu'elles ne viennent pas me voir! Les gens, parce qu'on dit qu'on est lesbienne, pensent qu'on est ouvert à large, que ce soit pour n'importe quelle sexualité avec n'importe qui n'importe quand et qu'on dirait oui à tout. Mais ce n'est pas vrai. Mais je me dis que ça fait partie des préjugés que les gens ont. J'essaie de leur répondre, de les remettre à leur place poliment : « Dans les films, ça se passe d'une manière, dans la vie, c'est une autre. Dans ta tête aussi, ça se passe peut-être d'une manière, mais dans la vraie vie, ce n'est pas ça. » De temps en temps, quand je sens que quelqu'un tourne autour du pot, je vais passer le commentaire : « Nous autres, on passe tout le temps pour des 'bien open' mais je suis fidèle à ma blonde. Ce ne sont pas des trips à trois [qui la font tripper]. » Je place tout le temps une phrase qui va refroidir un peu l'atmosphère. Ça fonctionne. Mais encore là, il faut qu'on soit en forme cette journée-là. La journée que tu n'es pas en forme et que ça se présente... « Pas encore! » Tu as bien plus envie de prendre tes cliques et tes claques et de t'en aller. (Marie-Claire, 41 ans, employée dans une usine de meubles)

Bien qu'elles ne revêtent pas toujours un caractère harcelant, de telles invitations sexuelles manifestent une incompréhension de la sexualité lesbienne et un non-respect de l'affirmation identitaire; en effet, le dévoilement de l'orientation homosexuelle produit alors un effet contraire à celui souhaité, soit de susciter ou d'intensifier un intérêt sexuel de la part de certains hommes hétérosexuels plutôt que de mettre fin aux avances non désirées.

Dans l'ensemble, si la sexualité lesbienne n'est pas aussi systématiquement dénigrée que celle des gais, il ne faut pas pour autant en conclure qu'elle est mieux acceptée. En effet, il est fréquent qu'elle ne soit pas prise au sérieux ou qu'elle soit réduite à une sexualité défectueuse ou inachevée vu l'incapacité de concevoir (et d'accepter) que les femmes puissent être autonomes sexuellement.



L'homosexualité, une sexualité anormale

Le préjugé de non-naturalité ou de l'anormalité de l'homosexualité – le naturel équivalant au normal – demeure vigoureux. Il se formule directement dans ces mots ou en attribuant un caractère incompréhensible ou carrément pathologique à cette orientation sexuelle.

Souvent, on a entendu dire : ce sont tous une gang de malades... une gang de désaxés. On est toute une gang de pas corrects et de malades dans la tête. C'est anormal. (Jeannine, 61 ans, infirmière en milieu hospitalier)

Le caractère pathologique de l'homosexualité transparait également à travers la recherche des causes, par exemple un événement dans le passé, une expérience d'enfance, qui auraient perturbé le développement normal, c'est-à-dire hétérosexuel.

Au début, c'est toujours un mystère. Ils ne sont pas encore assez habitués, surtout dans une région comme ici, à... comment je pourrais dire... « sizer » [comprendre] la catégorie de lesbienne que tu es. Ils ont de la misère. Est-ce qu'elle est lesbienne parce que c'est un trip de cul? Parce qu'elle a été violée dans son enfance? Ils cherchent toujours la maudite bibitte qui a fait que tu es lesbienne. Il faut toujours qu'il y ait une raison. La première chose qu'ils vont venir te chercher, c'est ça, c'est l'excuse. Un moment donné, ils vont se tanner s'ils n'en trouvent pas ou s'ils n'ont pas fini par s'en mettre une dans la tête. Et là, ils vont en inventer une. C'est de même. (Francine, 47 ans, cadre dans un commerce alimentaire)

La peur « d'attraper » l'homosexualité révèle également son assimilation à une maladie qui pourrait se propager ou déteindre sur les proches. Certains comportements pourront être interprétés comme des symptômes ou des indices de la présence d'une orientation homosexuelle, laquelle expliquerait les autres difficultés rencontrées sur le plan psychologique. Sylviane soumet à une psychologue le cas d'un garçon ayant des troubles d'attention :

Ça m'est déjà arrivé d'aller dans le bureau de la psychologue et de parler d'un élève et qu'elle me dise : « Oui, mais de toutes façons, il va être gai, lui... Moi, je trouve qu'il a des tendances à être très efféminé, à être attiré par les petits garçons. » J'ai dit : « Bien, c'est parce que tu ne le connais pas. Oui, peut-être. Mais il a 10 ans. Donne-lui une chance, ne le juge pas comme ça tout de suite. » Les comportements efféminés des enfants garçons sont très vite ciblés par les adultes. (Sylviane, 31 ans, enseignante au primaire)

Enfin, la présomption d'anormalité justifierait que les gais et lesbiennes ne jouissent pas des mêmes droits et avantages en tant que conjoints et parents.

Des couples instables et irresponsables

Les couples de même sexe sont jaugés à partir d'un modèle idéal de conjugalité où les objectifs sont de former un couple stable et exclusif, de créer une famille, d'accéder à une réussite matérielle, etc. Or, pour les gais et lesbiennes s'opère une double négation : d'un côté, on leur refuse la possibilité de mener ce type de vie s'ils le désirent ou l'on doute qu'ils en soient capables, de l'autre on qualifie leur style de vie d'amoral lorsqu'il s'en distancie. Il semble difficile de concevoir d'autres modèles de conjugalité qui ne soient pas immédiatement stigmatisés comme des échecs ou d'une qualité inférieure. En outre, les jugements sur les couples de même sexe sont colorés par les stéréotypes liés aux genres.

Les stéréotypes prédominants dans cette catégorie concernent l'instabilité de relations conjugales chez les gais, que l'on oppose parfois à la très grande stabilité – présumée



– des couples de femmes. Les couples masculins n'apparaissent pas viables par suite de l'hypersexualité des gais tandis que les couples féminins n'en sont pas vraiment puisqu'ils peuvent être assimilés à une forme de compagnonnage sans sexualité ou presque. L'absence de reconnaissance du couple se constate aussi à travers le manque de soutien en provenance de l'entourage familial et social.

Moi, ça fait 16 ans que je suis avec mon chum. Quand je leur ai dit ça, ils ont été bien surpris. Parce que pour eux autres, les gais, c'est un partenaire un soir, un partenaire un autre soir, un partenaire l'autre, l'autre soir, alouette! Ils ne s'imaginaient pas qu'il y a des couples qui pouvaient durer aussi longtemps. Je leur ai dit : « Je ne bats aucun record. Il y en a que ça fait 20 ans au-dessus! – Hein? – Ben oui! – Pourtant?... – Ah! Pourtant! Ça, c'est les qu'en dira-t-on encore. Ne vous fiez pas là-dessus! » (François, 42 ans, mécanicien pour automobiles)

Je ne suis pas sûre qu'ils voient ça comme un couple avec un grand C. Parce qu'un couple de filles, ce n'est pas un vrai couple. Il y en a qui pensent encore comme ça dans mon bureau. Je dirais qu'ils voient une différence comme si c'était deux bonnes chums qui restent ensemble. Oui, oui, coté sexuel, ils savent bien que tout ça est là, mais malgré tout, je dirais que si on pouvait mettre des coches, bien le vrai couple serait celui avec des enfants, puis après ça, le couple hétéro, puis après ça, peut-être bien bas dans la liste, on arriverait comme couple. Je dirais que ce serait fait avec moins de sérieux. [...] Les couples de filles ensemble, quant est-ce qu'elles ont des reconnaissances qu'elles sont un couple de la part de leur entourage? Dans la tête du monde, ce n'est pas un vrai couple, ou ça ne durera pas. Alors qu'une fille rencontre un gars, puis tout de suite on pense que ça va peut-être être l'homme de sa vie. Je dirais que ce n'est pas autant pris au sérieux. Ce n'est pas vu comme un couple stable. Et puis d'ailleurs, quand ça lâche, c'est loin d'être perçu avec la même importance. (Élyse, 38 ans, audio-prothésiste)

La prédilection pour un seul modèle conjugal rend inacceptable toute autre forme de relation intime. Conséquemment, on ne fait pas de place à la diversité des vécus conjugaux, que ce soit chez les couples hétérosexuels ou homosexuels. Plusieurs personnes interviewées ont donc finalement été perçues comme des exceptions qui ne feraient que confirmer la règle ou ont dû assumer ou défendre des modes de vie qui leur étaient complètement étrangers.

Les gens du bureau me parlent principalement du sexe. « [...] Les gais ont « sexualité » écrit dans le front. Alors, on va te demander : « Es-tu en couple ouvert? Es-tu fidèle? Est-ce que c'est important pour vous la fidélité? » Justement, dans la formulation des questions, quand on dit « pour VOUS autres », c'est que ça vient dire : vous, vous êtes tous de même. Au lieu de me demander si c'est important pour moi. (Zafar, 28 ans, chercheur en communication)

Règle générale, ils ne comprennent pas certains éléments de la vie gaie. Parce que d'un côté, ils ont une image, effectivement, des personnes gaies comme ayant des valeurs différentes. Pour eux, 90 % des gens gais sont des personnes instables. Ce sont des personnes axées beaucoup sur la sexualité. Ils ont une perception, quand même, que je modifie progressivement parce qu'ils m'ont vu dans une relation de 12 ans très stable. [...] Ils commencent à comprendre que la communauté gaie n'est pas homogène. (Aurélie, 37 ans, gestionnaire cadre intermédiaire)

La vie conjugale des gais et lesbiennes est aussi décriée à travers le reproche qu'on leur fait de ne pas assumer de responsabilités, c'est-à-dire de ne pas avoir d'enfants. Encore une fois, à travers de telles généralisations, on nie la possibilité d'une famille homoparentale alors qu'il en existe, tout en présupant que les gais et lesbiennes n'assument aucune autre obligation familiale

et en les culpabilisant d'avoir opté pour une vie soi-disant plus facile qui suscite une certaine envie. Ou encore, l'absence de responsabilités familiales justifierait un surinvestissement dans le domaine du travail.

J'ai déjà entendu : « Toi, il n'y a personne dont tu doives t'occuper, à part toi; tu peux le faire, tu peux y aller. » Comme si les gens homosexuels n'avaient pas de vie de couple. Ils n'ont pas de vie sociale. Juste par le fait qu'ils n'ont pas d'enfant. Comme si on n'avait pas d'obligations. Ça, j'ai déjà entendu ça. « Tu es une vieille riche; personne ne dépend de toi, tu es libre. » (Danielle, 48 ans, infirmière cadre intermédiaire)

Des parents inadéquats

Les stéréotypes les plus courants affirment l'incapacité du couple de même sexe à constituer un couple parental. Ils font référence à son infécondité, le couple parental devant idéalement se confondre avec le couple procréateur; dans cette vision naturaliste de la famille, l'homoparentalité apparaît comme une aberration. On insiste sur la présence nécessaire d'un père et d'une mère, d'un modèle masculin et d'un modèle féminin pour assurer une éducation saine des enfants. L'absence de l'un ou l'autre modèle est réputée entraîner des problèmes sur le plan de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle ou de leur acceptation sociale : ne seront-ils pas confus quant à leur masculinité ou leur féminité? Deveniront-ils homosexuels à leur tour? Pourront-ils s'intégrer socialement malgré le qu'en-dira-t-on? Bien que de telles craintes n'apparaissent pas justifiées en regard des études existantes², elles demeurent fort répandues et s'énoncent le plus souvent comme des évidences. Bref, des parents de même sexe ne peuvent offrir à l'enfant un cadre familial adéquat.

Le couple comme tel n'est peut-être pas très dérangeant. Quand on commence à parler de fonder une famille, je pense que ça brasse un peu plus les choses... « Il n'y aura pas de père. » Ça sort la grande question. Si c'est un garçon en plus... C'est n'importe quoi. Ce sont ces questions qui s'en viennent. (Léa, 35 ans, enseignante au secondaire)

Bien que les familles se soient diversifiées et que d'autres configurations familiales présentent des caractéristiques semblables (par exemple, une famille monoparentale avec une mère seule, des familles reconstituées dans lesquelles un adulte qui n'est pas le parent biologique joue un rôle parental), le modèle de référence demeure inchangé et la création d'une famille homoparentale y déroge volontairement, et non par suite d'un accident de parcours.

Certains arguments vont de pair avec d'autres stéréotypes sur le genre – le désir d'enfant semble plus aisément concevable chez une lesbienne alors que les motivations des gais apparaissent suspectes – ou sur le style de vie, qui serait incompatible avec les exigences de la vie familiale et ne pourrait évoluer. De même, en tant que femmes, les lesbiennes se voient aisément reconnaître des compétences parentales auxquelles ne sauraient prétendre les gais. Plusieurs personnes interviewées reconnaissent que l'homoparentalité constitue un phénomène récent qui ne suscite pas l'unanimité, y compris chez les gais et lesbiennes³.

² Julien, Danielle (2003). « Trois générations de recherches empiriques sur les mères lesbiennes, les pères gais et leurs enfants », dans P. L. Lafond et B. Lefèbvre (sous la direction de), *Nouveaux modèles de conjugalité et de parentalité au 21^e siècle*, Cowansville (Québec), Éditions Yvon Blais, p. 359-384.

³ Chamberland, Line, Gagné, Frédéric et Johanne Paquin (2006), « L'homoparentalité au Québec : les changements législatifs et leurs impacts dans la sphère du travail », dans Anne Cadoret, Martine Gross, Caroline Mécaray et Bruno Perreau (sous la direction de), *Homoparentalités. Approches scientifiques et politiques*. Paris, Presses universitaires de France, p. 144-154.

Des êtres superficiels

Fêtards, riches, dépensiers, extravagants... ces nouveaux clichés décrivent ce qui serait le mode de vie des gais (rarement des lesbiennes), échappant aux contraintes et aux responsabilités et n'offrant que peu de ressemblances avec la quotidienneté des personnes hétérosexuelles. Étroitement imbriquées à celles concernant l'hypersexualisation, ces images découlent entre autres de la médiatisation des événements festifs de la communauté. Ces images mêlent ainsi plusieurs stéréotypes en soulignant l'hédonisme, la richesse, la consommation futile des gais, mais également des stéréotypes sur leur sexualité débridée. Ces images concourent à renvoyer une vision du mode de vie des gais comme très superficiel. Les personnes interviewées voient souvent dans ce préjugé l'expression d'une jalousie ou d'une envie vis-à-vis de la facilité apparente de leur vie comparativement à celle des hétérosexuels, en même temps qu'on leur fera reproche de la vacuité de leur choix (de ne pas être en couple stable, de ne pas avoir d'enfants).

Certaines personnes dans mon milieu de travail voient des avantages. Elles vont dire : « Alors, toi, tu es chanceux, parce que comme gai, tu n'auras jamais d'enfants. Tu vas pouvoir investir ton argent dans les voyages ou dans les loisirs. Moi, je suis obligé de faire du temps supplémentaire et de travailler plus fort pour élever ma famille. » Qu'est-ce que tu veux que je leur dise? [...] Quand ils me disent : « Toi, on sait bien, une peine d'amour, pour toi, ça ne veut rien dire. Tu ne sais pas de quoi tu parles. » Ben non, j'ai pas de cœur, moi. (Étienne, 38 ans, préposé aux services d'urgence)

Ou encore, une distinction s'installera, à partir des jugements moraux portés sur leur mode de vie, entre les bons gais, qui adhèrent au modèle banlieusard, et les mauvais gais, qui mènent une vie axée sur le plaisir, laissant peu de place à l'entre-deux. Les styles de vie se retrouvent exagérément opposés l'un à l'autre, avec les jugements moraux qui s'ensuivent. Encore une fois, plusieurs personnes interviewées ne se reconnaissent pas dans le style de vie qu'on leur prête, mais elles se trouvent placées dans une situation inconfortable et sont plus ou moins forcées de se distancier de leur communauté, ou plutôt de l'image qui en est donnée.

Les jeunes ont toujours l'image médiatisée : les gais pétés, fêteurs... c'est la vie irresponsable, on sort dans les bars chaque soir, on se fout de tout... lui un soir, un autre l'autre soir, puis tout ça. Je trouve que oui, il y a une partie de la communauté, c'est fêtard... la responsabilité n'est pas là du tout. Puis je trouve qu'il y a aussi une grande majorité de la communauté qui essaye seulement de vivre une vie de qualité, normale, ordinaire... on n'est pas tous des alcooliques, des drogués, puis on n'a pas tous une seringue dans la poche arrière... (Marjolaine, 35 ans, travailleuse sociale dans un centre jeunesse)

Les personnes interviewées font aussi face aux commentaires et aux railleries de leur entourage de travail autour d'événements fortement médiatisés comme la Fierté gaie ou les Outgames, considérés comme trop voyants ou nuisant à l'image des gais et des lesbiennes, une opinion que certains finissent par endosser.



Conclusion



La majorité des participants et participantes à cette étude évaluent positivement l'ouverture de leur milieu de travail actuel vis-à-vis des gais et lesbiennes. Cette appréciation est cohérente avec l'estimation de la fréquence observée de diverses manifestations d'homophobie : l'existence d'un climat fortement homophobe semble le fait d'une minorité de lieux de travail – un constat qu'il faut nuancer en rappelant les biais d'échantillonnage qui ont facilité le recrutement de participants et participantes dans des milieux ouverts, au détriment des plus hostiles où la présence de gais et lesbiennes peut plus difficilement s'affirmer. Les travailleurs et travailleuses en situation de précarité sont davantage affectés par un tel climat : en effet, les attitudes et gestes homophobes, y compris ceux qui semblent sans gravité, accroissent leur sentiment d'insécurité et les placent dans une position défensive, notamment quant à la dissimulation de leur orientation sexuelle, par crainte des répercussions possibles sur leur emploi. Enfin, l'analyse des propos des personnes interviewées montre la persistance des anciens préjugés et stéréotypes qui associent l'homosexualité à l'inversion du genre ainsi qu'à une sexualité amoralisée et anormale. S'y ajoutent de nouveaux clichés, nourris par la plus grande visibilité médiatique des gais – surtout – et des lesbiennes, qui dénigrent le style de vie qui leur est attribué, tout en contestant leur capacité à former des couples et des familles viables selon le modèle de la famille nucléaire traditionnelle. Les gais et les lesbiennes que nous avons rencontrés consacrent beaucoup d'efforts à déconstruire ces représentations simplificatrices qui sont à la source de jugements réducteurs.



Le respect des droits



L'homophobie peut se traduire par des gestes qui ne respectent pas les droits reconnus aux personnes homosexuelles par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec ou qui enfreignent d'autres législations en vigueur, comme les dispositions concernant le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes minimales de travail¹. Rappelons que la Charte interdit la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle depuis 1977. Au Québec, les conjoints et conjointes de même sexe ont été reconnus à partir de juin 1999; pour ceux et celles travaillant dans des entreprises de juridiction fédérale, cette reconnaissance vint un peu plus tard avec l'adoption de la loi canadienne C-23 en juin 2000. En juin 2002, le Québec innovait en créant un statut conjugal, l'union civile, calqué presque en tous points sur le mariage, afin de satisfaire les revendications de reconnaissance des unions homosexuelles. L'union civile est accessible à tous les couples. Dans cette même loi, le Québec reconnaissait la filiation entre un enfant et deux parents de même sexe, enregistrés comme tels sur l'acte de naissance, quel que soit le statut civil du couple parental (union de fait, union civile ou, éventuellement, mariage). C'était là une position avant-gardiste à l'échelle canadienne et mondiale. Pendant la période où se déroulait l'enquête, le cadre législatif a continué de se modifier : outre les mesures concernant le harcèlement psychologique qui sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004, l'accès au mariage est devenu possible au Québec à partir du 18 mars 2004, à la suite d'une décision de la Cour d'appel, et officiellement légalisé depuis le 20 juillet 2005².

Les gais et lesbiennes bénéficient donc actuellement de protections légales contre la discrimination ou toute autre forme de traitement injuste en milieu de travail. À titre de conjoint ou conjointe ou de parent, ils se voient également accorder les mêmes droits et avantages que leurs pairs hétérosexuels, tels que les congés, y compris les congés parentaux, l'accès à des régimes d'assurances et de pensions, etc. Les avancées législatives des dernières années, de même que les débats qu'elles ont suscités sur les questions liées à l'homosexualité, ont réaffirmé les principes d'égalité et de non-discrimination, quelle que soit l'orientation sexuelle des personnes. Dans notre étude, nous avons voulu savoir si ces droits étaient respectés dans les milieux de travail et connaître l'utilisation des recours prévus, si tel n'était pas le cas. Nous avons aussi relevé quelques difficultés pouvant faire obstacle à la mise en application des lois ou à l'emploi des recours en cas de non-respect des droits, notamment en ce qui concerne les démarches auprès de l'employeur et, s'il y a lieu, auprès du syndicat. Cependant, notre étude s'est vue limitée du fait que la situation juridique ne cessait d'évoluer pendant la collecte des données : les commentaires recueillis s'appliquaient tantôt au contexte juridique antérieur, tantôt à la situation qui allait désormais prévaloir. Par exemple, certains participants et participantes exprimaient des attentes élevées quant aux retombées de la loi sur le harcèlement psychologique même si celle-ci ne cible pas spécifiquement les situations problématiques en lien avec l'orientation sexuelle. En outre, il est apparu que les participants et participantes avaient eux-mêmes une connaissance approximative des dispositions légales – même lorsqu'ils s'en faisaient les ardents défenseurs sur le plan des principes généraux. Les dispositions sur la filiation homoparentale et les droits parentaux qui en découlent en milieu de travail particulièrement mal connus. Un constat s'impose d'emblée : le besoin d'assurer une meilleure diffusion de l'information concernant les droits des gais et lesbiennes en milieu de travail.

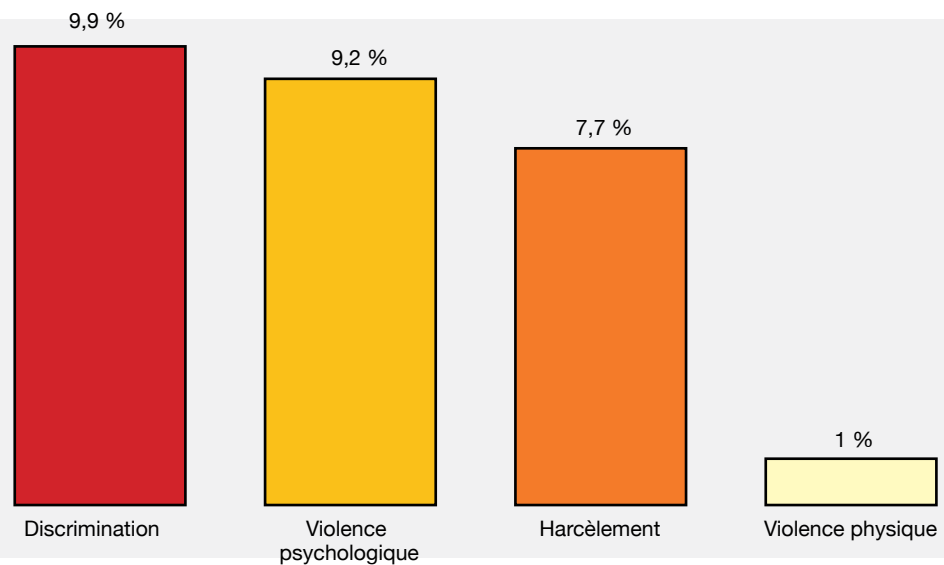
¹ Pour plus d'information sur les protections légales et les recours disponibles, voir le site de la [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse](#), ainsi que celui de la [Commission des normes du travail](#)

² Pour plus d'information, voir les sites du [ministère de la Justice du Québec](#), d'[Éducaloi](#).



Discrimination, harcèlement et violence à l'égard des gais et lesbiennes dans le milieu de travail : des réalités toujours actuelles

Dans le questionnaire, nous avons interrogé les répondants et répondantes sur la discrimination, le harcèlement et la violence psychologique et physique qu'ils avaient subis depuis 1999, ce qui correspond approximativement aux cinq dernières années précédant l'enquête, dans leur emploi actuel ou dans un emploi antérieur. Spécifions que la formulation des questions s'appuyait, si possible, sur une définition tirée de documents officiels, afin d'assurer la conformité avec les dispositions législatives interdisant de telles conduites³. Les résultats de l'enquête se révèlent préoccupants : environ 1 personne sur 10 a rapporté avoir été victime de discrimination; 7,7 personnes sur 100 déclarent avoir subi du harcèlement; presque 1 sur 10 de la violence psychologique; et environ 1 sur 100 de la violence physique, et ce, en raison de l'orientation sexuelle et au cours de la période déterminée.



La discrimination

Lorsqu'on a demandé aux participants et participantes s'ils avaient subi un traitement inégal ou de l'exclusion (par exemple, perte d'un emploi ou d'une promotion, refus d'accorder les avantages sociaux, etc.) en raison de leur orientation sexuelle, 9,9 % d'entre eux ont répondu de manière affirmative. Parmi les personnes qui ont subi de la discrimination, une très forte majorité (93,5 %) rapporte avoir subi des conséquences négatives sur le plan personnel ou professionnel. Dans l'ensemble, l'enquête permet d'établir que moins de la moitié des personnes ayant subi de la discrimination (41,6 %) ont fait des démarches pour s'informer quant à leurs droits, et à peine plus du tiers ont entrepris des recours formels. On peut observer que le statut d'emploi rend les personnes plus vulnérables sur deux plans. En premier lieu, celles qui ont un statut d'emploi précaire sont plus à risque de subir de la discrimination (18,0 % contre 8,6 % pour les personnes ayant un statut d'emploi protégé ou permanent). En second lieu, ce statut précaire les conduit plus souvent à renoncer à entreprendre des recours formels.

³ Les sections de la Loi sur les normes de travail concernant le harcèlement psychologique n'étant pas encore en vigueur au moment de l'élaboration du questionnaire, il n'a pas été possible d'y inclure cette notion.

Le harcèlement

Parmi les personnes qui ont été interrogées, 7,7 % rapportent avoir été victimes de harcèlement en raison de leur orientation sexuelle depuis juin 1999, et ce, sous la forme d'une conduite inappropriée ou d'un acte grave et sérieux ayant des conséquences négatives à long terme. Parmi ces personnes, 69,5 % rapportent également des conséquences sur le plan personnel ou professionnel. Moins de la moitié de ces personnes ont fait des démarches pour s'informer quant à leurs droits, et à peine le tiers d'entre elles ont entrepris des recours formels. Comme dans le cas de la discrimination, les personnes qui occupent un emploi très ou plutôt précaire sont proportionnellement plus nombreuses que celles ayant un emploi plus stable à avoir subi du harcèlement en raison de leur homosexualité (14,8 % contre 6,2 %).

La violence psychologique

Près d'une personne interrogée sur dix précise avoir subi de la violence psychologique ou verbale en raison de son orientation sexuelle, c'est-à-dire du dénigrement, des insultes, de l'humiliation, des menaces, et environ 70 % d'entre elles mentionnent des conséquences sur le plan personnel ou professionnel. Moins de la moitié de ces répondants et répondantes (45,1 %) ont fait des démarches pour s'informer quant à leurs droits, et à peine plus du tiers ont entrepris des recours formels. De façon attendue, les répondants et répondantes ayant un emploi très ou plutôt précaire sont proportionnellement plus nombreux que ceux ayant un emploi plus stable à avoir subi de la violence psychologique ou verbale (14,8 % contre 8,2 %).

La violence physique

Une personne sur 100 rapporte avoir été victime de violence physique au travail depuis juin 1999, c'est-à-dire de menace à l'intégrité physique, d'intimidation à caractère physique, d'agression sexuelle, de coups avec ou sans blessures, etc. La moitié de ces répondants et répondantes ont effectué des démarches pour s'informer quant à leurs droits, tandis que les deux tiers ont entrepris des recours formels. À la différence des cas précédents, on voit que les personnes ayant eu à subir de la violence physique ont tendance à entreprendre des poursuites de façon plus systématique, bien qu'un tiers y renonce encore. Tout au long de l'enquête, on peut relever des éléments qui expliquent pourquoi les personnes sont plus enclines à porter plainte, dont le fait que la violence physique laissant des traces, elle est plus facile à prouver.

Qu'il s'agisse de discrimination, de harcèlement, de violence psychologique ou physique, deux constats ressortent : en premier lieu, ces pratiques homophobes sont plus fréquentes envers les employés et employées les plus vulnérables, soit ceux à statut précaire; 2) en second lieu, malgré leur interdiction, ces pratiques demeurent non dénoncées dans la majeure partie des cas – sauf pour ce qui est de la violence physique, où la dénonciation est plus fréquente. Ces observations soulèvent des interrogations quant à l'efficacité des recours prévus dans les dispositions législatives pour assurer le respect des droits des travailleurs et des travailleuses.



Les recours : un moyen efficace pour assurer aux gais et aux lesbiennes un milieu de travail sain et sécuritaire?

Il apparaît que, encore trop souvent, l'existence d'un climat de travail sain et sécuritaire est conditionnelle à la bonne volonté du milieu de travail. Au cours des entrevues, nombreux sont les participants et participantes qui insistaient pour dire que des éléments individuels se rapportant à la personnalité des employeurs ou des collègues de travail étaient des facteurs qui jouaient au regard de la défense de leurs droits, notamment pour ce qui concerne les démarches possibles en cas de problèmes.

En effet, le fait de mettre à la disposition des personnes homosexuelles des moyens juridiques pour dénoncer et faire corriger les discriminations commises à leur rencontre est vu par une majorité de l'opinion publique comme nécessaire et justifié. Cette reconnaissance a cependant une contrepartie. Beaucoup estiment que la mise en application des lois règle la question de la discrimination, alors que la réalité est beaucoup plus complexe. Le milieu de travail est composé de nombreuses personnes, hommes et femmes, d'orientations sexuelles diverses, de milieux sociaux ou de cultures multiples, et ayant des trajectoires personnelles différentes. Il en résulte nécessairement des opinions et des pratiques diverses par rapport à l'homosexualité.

Dans un premier temps, il faut rappeler que les lois sont un instrument parmi d'autres pour promouvoir une société inclusive et égalitaire. Oui, les lois et les règlements sont des supports indispensables pour permettre aux individus d'affirmer leur droit au respect et à la reconnaissance de leur égalité. Cependant, utiliser les recours formels lorsqu'une personne voit ses droits bafoués implique un ensemble de facteurs qui peuvent limiter l'accessibilité aux supports et leur efficacité, facteurs qui n'ont pas toujours de liens avec les structures institutionnelles. En d'autres mots, la question de savoir quels sont les éléments qui peuvent limiter l'accessibilité des recours se pose en termes d'impact de cette démarche sur le milieu de travail et sur les personnes qui veulent se défendre. L'enquête a permis de mettre en évidence qu'une multitude de facteurs propres au milieu de travail peuvent limiter les démarches, notamment ceux qui relèvent des relations interpersonnelles. Plus largement, les résultats de l'enquête, et particulièrement le volet qualitatif, nous conduisent à affirmer que les mesures légales sont insuffisantes à garantir un milieu de travail sain et sécuritaire aux personnes gaies et lesbiennes, qu'il s'agisse de prévenir ou de corriger les différentes formes de discrimination. L'enquête fournit des éléments significatifs qui permettent de cerner les multiples formes de discrimination que subissent des gais et lesbiennes dans leur milieu de travail, et surtout, pour ce qui concerne la présente section de notre étude, les impacts sur la décision des travailleurs et travailleuses d'entreprendre ou non des recours formels.

La décision d'utiliser les recours formels pour dénoncer une situation problématique en regard de l'orientation sexuelle : un désir de justice sociale

La plupart des personnes qui ont participé à l'étude (89,5 %) affichent leur intention de faire respecter leurs droits au moyen de recours formels en cas de situation problématique. Cette intention est plus affirmée chez les répondants et répondantes bénéficiant de revenus de niveau supérieur, ayant un emploi stable et syndiqué, alors que ceux de milieux de travail majoritairement masculins sont proportionnellement moins nombreux à endosser cette voie.

Au cours des entrevues, il est apparu clairement qu'il s'agit pour les gens d'obtenir la reconnaissance sociale de leurs droits, de leur dignité et de leur égalité. Il ne s'agit pas d'une démarche pour voir l'agresseur sanctionné, mais plus largement pour que les actes ou les gestes problématiques faits à l'encontre d'une personne homosexuelle soient condamnés de façon

formelle. Ainsi, Henri affirme qu'il utiliserait des recours formels.

Non seulement pour me défendre, mais aussi pour montrer aux gens que même si tu es gai, tu n'as pas à te laisser faire et à te laisser discriminer et à te laisser piler sur la tête parce que tu n'as pas la même orientation sexuelle que la majorité. Ce serait une satisfaction personnelle d'abord, pour que mes droits soient respectés, mais aussi pour montrer au monde que finalement, on n'est pas plus fous que les autres. Quand on n'a pas nos droits ou quand on essaie de nous arracher des choses, on est capables de se défendre et de parler pour aller les rechercher. (Henri, 54 ans, journaliste à la radio)

Il s'agit également pour certains de s'affirmer en tant que membre de la société, qui possède à ce titre les mêmes droits que quiconque, dont celui de se défendre. Certains participants et participantes estiment ainsi que l'utilisation des recours formels relève d'un « devoir », dans le sens où elle constitue un moyen de faire avancer la cause des personnes gaies et lesbiennes, ou encore, qu'elle leur donne un exemple positif et peut les inciter à ne pas rester passifs lorsque leurs droits sont bafoués.

Je me battrais pour une cause quelconque, j'espère que ça aurait un effet efficace pour d'autres qui verraient que quelqu'un est capable de le faire, ça les encouragerait peut-être aussi si un événement leur arrivait à prendre les moyens nécessaires pour le faire. Ça donnerait un bon exemple. [...] Je pense que la raison principale, ce serait pour la cause. Parce que c'est quelque chose que je trouverais intolérable, que quelqu'un puisse renvoyer un employé à cause de son orientation sexuelle. (Jean-Christophe, cuisinier en restauration rapide, 30 ans)

Assurément, le contexte social marqué par les luttes pour l'obtention d'une égalité juridique pour les gais et les lesbiennes a favorisé l'affirmation d'une volonté d'assurer le respect des droits par tous les moyens. Cependant, bien que les gais et les lesbiennes affichent leur intention d'utiliser les recours formels, il ne faut surtout pas en déduire que les démarches seront entreprises en toutes circonstances. En effet, lorsqu'on a proposé des mises en situation aux personnes participant à l'enquête, il s'est avéré que la décision d'utiliser les recours formels dépend d'un ensemble de facteurs qui peuvent parfois conduire les personnes à renoncer à faire respecter leurs droits. Rappelons aussi que parmi ceux et celles qui ont vu leurs droits bafoués depuis 1999, seule une minorité a adopté cette voie. Il importe donc de se pencher sur les raisons d'un tel écart entre l'affirmation de principe et l'usage réel des recours disponibles.



Les étapes dans la décision de prendre ou non des recours

Entreprendre des démarches formelles peut avoir une multitude de répercussions pour les personnes qui veulent obtenir justice, particulièrement sur leur environnement de travail et leur sentiment de sécurité personnelle. Cette décision n'a rien de simple ni d'évident. Elle implique pour la personne un ensemble de décisions qui reposent sur l'évaluation de divers aspects de sa situation particulière.

Une première étape : reconnaître et évaluer la gravité de la situation

La gravité des gestes

En premier lieu, il est nécessaire que la personne qui a été victime de gestes ou de comportements problématiques les évalue de façon juste. Et cela ne va pas de soi. Il ressort de l'enquête que les individus ont tendance à sous-estimer la gravité des gestes, ce qui les conduit à envisager l'utilisation des recours formels seulement lorsque les limites de l'intolérable sont franchies. Par exemple, les actes de violence physique sont reconnus en tant que gestes graves, qui doivent être dénoncés, tandis que la violence psychologique ne l'est pas systématiquement, comme on peut le constater dans le témoignage de Valérie, une technicienne en documentation de 27 ans.

Valérie : *Je ne suis pas quelqu'un qui recherche l'affrontement comme tel, mais je pense que je suis plus du genre à me laisser manger la laine sur le dos. C'est sûr que ça dépend toujours de ce qui arrive. Si je me faisais tabasser, bien là, je pense que oui. Je prendrais des recours. Mais si j'avais quelqu'un qui me lançait des pics...*

Intervieweur : *Quelqu'un de bien homophobe dans ton milieu de travail, tu ne te serais peut-être pas plainte.*

Valérie : *Oui, je pense que je chokerais.*

Intervieweur : *Tu te laisserais faire?*

Valérie : *Oui. Malheureusement*

Même dans les situations où la gravité des actes ne fait pas de doute, les marges de tolérance varient de façon considérable d'une personne à une autre, à tel point que certains témoignages sont troublants. Ainsi, à la question de savoir quelle serait sa réaction si un nouvel employé manifestait son homophobie en rendant le climat de travail invivable, Jean-Christophe, répond :

Je ne sais pas comment je pourrais réagir. Sauf s'ils décidaient de me mettre dehors à cause de ça, c'est sûr que je prendrais des recours pour activer les choses. Mais d'un point de vue travail, je ne le sais pas. Peut-être je ferais ma job et que je me tiendrais loin de lui. Je mettrais ça relativement assez clair, au début : « Tu es homophobe, tu ne m'aimes pas, ok; tiens-toi loin de moi et je vais me tenir loin de toi et on va s'en tenir uniquement à des questions professionnelles. That's it, that's all! » Je pense que je serais peut-être capable de vivre avec ça jusqu'à une certaine limite, par exemple. C'est sûr que si ça venait à dégénérer totalement, c'est sûr que je m'arrangerais pour faire quelque chose contre ça. Mais si ça reste dans une normalité normale, que ce n'est pas trop oppressant, que ce n'est pas trop difficile à vivre, je pense que je serais capable de m'accommoder. (Jean-Christophe, cuisinier en restauration rapide, 30 ans)

L'impact de la discrimination

Il est important de souligner que les gestes problématiques ont un impact sur la santé mentale des personnes, et nombreux sont les participants et participantes qui manifestent un sentiment d'isolement, un abattement face à l'hostilité du milieu de travail ou de l'employeur, une perte de confiance en soi, des signes qui traduisent une atteinte très perceptible de leur intégrité

psychologique. Ces éléments peuvent avoir un effet dissuasif sur la décision de prendre des recours formels.

Intervieweur : *S'il t'arrivait de vivre des situations de violence psychologique, physique, ou encore, si tes droits n'étaient pas respectés, qu'est-ce que tu ferais?*

Mathieu : *Là, honnêtement, c'est une grosse question. Je ne sais pas, là. Je ne m'attends pas à ça, mais regarde, tu peux y faire face. Je n'ai pas eu à me poser vraiment la question pour le moment, c'était toutes des jobines. Par contre, pour la banque, c'est important d'avoir de bonnes références, que ça se passe très bien d'emblée. Surtout si on peut voir qu'il y a des postes à l'interne, et changer de poste, ou être référé par une personne à l'intérieur de la banque, c'est très important. Mais c'est sûr que ça me mettrait à terre, puis je ne sais pas exactement comment je ferais. J'ai l'impression que je n'aurais pas vraiment de recours ; c'est beau se battre des fois, mais tu restes marqué... (Mathieu, 27 ans, employé de banque)*

Une deuxième étape : mesurer les éventuelles conséquences de l'utilisation des recours

Les conséquences anticipées sur la visibilité en tant que gai ou lesbienne

L'utilisation des recours implique de divulguer son orientation sexuelle, voire de devenir visible auprès d'un grand nombre de personnes dans l'entourage de travail, un risque que certains ne veulent pas encourir. Plusieurs participants et participantes soulignent que la divulgation éventuelle de leur orientation sexuelle a un impact sur leur décision d'utiliser les recours, notamment parce qu'ils craignent que cette orientation soit utilisée contre eux, soit pour entraver leur cheminement de carrière, soit comme outil de chantage, comme le souligne Marlène.

Intervieweur : *Outre que la mobilité latérale soit restreinte, est-ce que tu craindrais d'autres inconvénients à recourir aux griefs ou à ce genre de procédure?*

Marlène : *Bien, tu sais, si tu es coincée à l'intérieur d'un ministère et tu es réputée être une femme à problèmes, c'est long pour finir une carrière. Ce qu'il reste, c'est de me voir ailleurs, de sortir du gouvernement. J'ai complété une xième démarche d'orientation professionnelle, et c'est ça. Je me dis, dans le fond, j'en ai eu des périodes de pauvreté, de toutes sortes de choses. Là, j'ai des conditions de travail qui ont de l'allure. Est-ce que je me vois toutes les mettre en cause pour des gens qui vont probablement être là de passage et tout ça? [...] Bloquer la mobilité et les possibilités de carrière, c'est quand même important comme conséquence d'un grief. (Marlène, 47 ans, employée dans l'administration publique)*

Dans la mesure où les gestes problématiques sont faits dans le milieu de travail, il est logique pour de nombreux participants et participantes de prendre en considération les conséquences d'un recours formel sur l'environnement de travail et sur le cheminement de carrière. Comme l'indiquent certains d'entre eux, le statut d'emploi joue un rôle dans les raisons qui dissuadent ou non d'entreprendre des recours. Le fait d'avoir un statut précaire, comme un travail étudiant, un travail d'été, ou le fait de ne pas être syndiqué, par exemple, décourage les participants et participantes de s'engager dans des démarches formelles. Un nombre important d'entre eux redoutent de devoir subir des conséquences négatives, allant du licenciement à des obstacles dans leur avancement de carrière, et estiment que les recours formels auront un effet négatif sur leur cheminement professionnel.

C'est sûr que si j'arrivais avec un recours contre mon propre employeur, jusqu'à un certain point, peut-être que mon travail pourrait être en jeu. Je pourrais peut-être être congédié même si officiellement, selon la loi, ils n'ont pas le droit de me congédier. Mais il faut aussi penser que le climat à l'interne serait peut-être plus à couteaux tirés. Là, le climat de travail est agréable

actuellement. (Henri, 54 ans, journaliste à la radio)

Ainsi, pour plusieurs, le fait d'entreprendre des recours constitue un risque de compromettre le climat de travail et ceci peut les inciter à ne pas entreprendre de démarches.

L'importance du climat dans l'environnement immédiat de travail

Un autre élément entre en ligne de compte, soit l'existence d'un climat au moins partiellement favorable dans le milieu de travail. Ainsi, des participants et participantes ont souligné que les preuves de soutien apportées par leurs collègues ou la direction jouaient un rôle positif dans leur décision d'entreprendre des démarches formelles. Le fait de se sentir accepté ou acceptée en tant qu'homosexuel ou homosexuelle et de savoir que leur démarche est perçue comme étant légitime par le milieu de travail immédiat constitue un motif qui peut inciter les gens à utiliser les recours.

Intervieweur : *Si tes droits n'étaient pas respectés en raison de ton orientation sexuelle, est-ce que tu envisagerais d'entreprendre des recours formels?*

Sandra : *Ça dépend. Si je me sentais bien dans mon équipe, comme c'est le cas ici... Si j'aimais mon travail et que je me sentais bien dans mon équipe et que les autres de mon équipe m'acceptaient comme je suis, oui. Parce que, là, je me sentirais lésée. Si je ne suis pas bien dans mon milieu de travail et qu'ils me mettent dehors à cause de ça, non, je n'en ferai pas un cas. Parce que, de toute façon, je ne vais pas y retourner et je n'étais pas bien. Ça va dépendre. (Sandra, 30 ans, conseillère en emploi)*

Les conséquences sur la vie privée

S'ajoutent à ces considérations professionnelles les conséquences négatives anticipées sur la vie privée. Certains redoutent de devoir faire face aux procédures seuls et insistent sur l'importance d'être soutenus par leur entourage. D'autres soulignent qu'ils doivent tenir compte du fait que leur décision touche aussi leur conjoint ou conjointe.

Intervieweur : *Qu'est-ce qui te ferait hésiter ?*

Laurent : *C'est le poids d'être tout seul pour supporter ça. C'est beau, oui, de prendre des recours, mais... Peut-être en couple, tu as toujours ton conjoint, ça peut être intéressant. Des fois, ça peut être dur pour un couple aussi. Quand tu es tout seul, c'est encore... Il faudrait vraiment que je sois appuyé et soutenu dans mes démarches. (Laurent, 31 ans, employé de banque)*

Les aspects en jeu sont donc nombreux, et chacun pèse dans la décision d'utiliser les recours formels, selon chaque situation, chaque expérience individuelle. Benoît résume bien les grandes lignes des questions que doivent se poser les personnes avant de prendre une décision.

Intervieweur : *Vous m'avez parlé d'épisodes de harcèlement et de violence. Si ces choses-là arrivaient aujourd'hui, discrimination, violence et tout ça, qu'est-ce que vous feriez?*

Benoît : *De la violence physique, ça, je suis sûr que je ferais une plainte. [...] Du harcèlement, je ne le sais pas. [...] Si je fais une plainte de harcèlement, je vais probablement réussir. Mais par contre, mon patron va me faire la vie dure après et je vais être obligé de changer d'emploi. Alors, pourquoi ne pas changer d'emploi tout de suite et acheter la paix? [...] Ça dépend de quelle sorte de discrimination et ça dépend des enjeux. Mais, venant d'un supérieur, par exemple, ou quand il y a des enjeux économiques où ça mettrait ma vie personnelle ou familiale en danger, probablement que je prendrais des mesures, oui. (Benoît, 47 ans, administrateur public)*



Une troisième étape : évaluer les chances de réussite d'un recours

Beaucoup de personnes évaluent le déroulement des recours formels eux-mêmes, leur structure, les étapes, les délais, etc., avant de prendre une décision. Les perceptions des recours comme impliquant des procédures complexes, lourdes et longues conduisent à des hésitations parmi les répondants et répondantes.

Intervieweur : *De façon générale, les mécanismes auxquels quelqu'un peut recourir s'il est victime de discrimination comme ça, du syndicat et les tribunaux également, comment tu les perçois?*

Dominique : *C'est lourd. C'est très lourd. Quand je te dis que même avec notre exécutif que je croyais ouvert, j'ai eu à débattre pour aller assister à une instance. Si j'avais des problèmes, je ne suis pas sûre que je serais bien... je me sentirais toute seule, je trouverais ça difficile. C'est pour ça que j'ai dit que je n'ai pas été plus loin avec ça. (Dominique, 49 ans, éducatrice)*

Par ailleurs, plusieurs personnes soulèvent les difficultés posées par les mécanismes légaux pour établir la preuve des gestes problématiques ayant un lien avec l'orientation sexuelle. Ainsi, le fait qu'il leur revient la responsabilité d'établir la preuve complique la situation. Plusieurs affirment que le lien avec l'orientation sexuelle peut difficilement être prouvé, et que l'agresseur peut facilement nier le caractère homophobe de son geste. Étant conscients de cette limite, ils préfèrent renoncer à entreprendre des recours formels.

Intervieweur : *Elle est déposée, cette plainte?*

Jean-Michel : *Oui. Elle est déposée, elle a été reçue. J'ai rencontré une avocate de la Commission des droits du travail. Je l'ai déposée au mois de juin de cette année. J'ai passé à peu près deux heures avec l'avocate pour, malheureusement, constater ce que je savais déjà et qu'elle m'a confirmé : il est très difficile de démontrer et prouver qu'il y a homophobie. Alors, le dossier reste ouvert. (Jean-Michel, 48 ans, infirmier)*

Et qu'en est-il de l'efficacité des recours formels? La confiance dans les structures juridiques est relativement partagée par les répondants et répondantes, même si certains sont plus sceptiques que d'autres.

J'ose espérer que c'est efficace, oui. Je suppose que... oui, je pense qu'ils le sont aussi. C'est sûr que ça ne l'est pas à 100 %, mais je pense qu'en général, on peut dire que oui, je pense que ça va être fait de façon professionnelle... Peut-être qu'on va sentir des réticences tout au long du cheminement pour combattre ça, mais je pense qu'au bout de la ligne, j'espère qu'au Québec, on va avoir ces pouvoirs-là... On n'a pas des lois comme ça pour le plaisir. Il faut qu'il y ait un avantage et il faut que ça soit efficace au bout de la ligne. (Francis, 38 ans, infirmier)

Par ailleurs, les témoignages des répondants et répondantes par rapport à leur perception de l'efficacité des recours font intervenir de nombreux éléments en lien avec la confiance placée ou non dans les membres de la direction ou leurs représentants syndicaux, le cas échéant, et qui vont avoir une influence sur leur décision de s'adresser ou non à eux.

Une quatrième étape : à qui s'adresser ?

À cette étape, les personnes ont pris la décision d'entreprendre des recours formels. Cependant, l'étape du choix de l'instance à laquelle on va s'adresser pour signaler la situation problématique peut conduire les personnes à finalement renoncer à prendre des recours formels. Vers qui se tourner? L'employeur, le représentant syndical ou la représentante syndicale? Ou encore, est-il possible de s'adresser à une instance externe au milieu de travail, comme la Commission des



droits de la personne et des droits de la jeunesse ou la Commission des normes du travail? Quels sont les délais? Plusieurs participants et participantes affirment ne pas connaître très bien les voies à suivre. En outre, il n'existe pas d'organisme spécialisé offrant un accompagnement et un soutien pour les démarches juridiques.

De façon générale, quel que soit le type de recours formel envisagé, les participants et participantes font la preuve qu'ils procèdent à une évaluation de la situation. Cette décision est fonction d'un ensemble d'éléments liés à des considérations d'ordre relationnel, comme l'appréciation de la personnalité de l'employeur ou du représentant syndical, de son ouverture face aux problématiques qui touchent les gais et les lesbiennes, ou encore, des considérations d'ordre institutionnel, comme nous allons le voir.



Les démarches auprès de l'employeur

Certains participants et participantes soulignent que le fait de disposer de protections juridiques peut obliger l'employeur à respecter leurs droits. Mais il ne s'agit pas à leurs yeux de quelque chose de plus qu'une obligation, c'est-à-dire que l'employeur ne se montre ni proactif ni particulièrement compréhensif pour autant. Durant l'enquête, il est apparu évident que le facteur de confiance à l'égard de l'employeur est crucial dans la décision de s'adresser à lui pour signaler une situation problématique au regard de son orientation sexuelle.

Faire confiance à l'employeur en matière de protection des renseignements personnels?

Il ressort de l'enquête que la majorité des répondants et répondantes n'ont pas une pleine confiance dans leur employeur pour protéger leurs renseignements personnels. Seuls 4 répondants sur 10 ont totalement confiance en lui. Une proportion du même ordre rapportent avoir assez confiance dans leur employeur, soit 40 %. De l'autre côté, 12 % disent avoir peu confiance et presque 6 % des répondants n'ont absolument pas confiance en lui.

Les éléments qualitatifs permettent de mieux comprendre ce que les réponses du type « assez confiance » peuvent contenir de méfiance à l'égard de la fiabilité de l'employeur. Les expériences antérieures négatives dans le milieu de travail, le fait d'avoir été témoin du non-respect de la confidentialité par la direction, le manque de confiance dans les collègues sont des éléments qui incitent de nombreux répondants et répondantes à ne pas faire pleinement confiance à leur employeur (même dans les cas où celui-ci n'est pas seul responsable du bris de confidentialité).

Les collègues de travail, la confidentialité, ça, je ne fais plus confiance. Il y a tout le temps un réseau de mémèrage... Je pense qu'il y a des supérieurs qui sont assez discrets. Je pense à un supérieur syndical, ça oui, je peux lui faire confiance. Il y a des supérieurs, [...], qui sont aux ressources humaines que oui, je peux faire confiance. Mais il y a des collègues de travail que... Je te dirais que l'ensemble des collègues de travail, c'est un réseau de mémèrage. Donc, je ne leur fais pas confiance. (Mathieu, 36 ans, enseignant)

La question de la confiance dans l'employeur en matière de protection des renseignements personnels met en évidence l'importance des facteurs individuels dans le confort des personnes gaies et lesbiennes. Ainsi, les données qualitatives indiquent qu'une attitude d'ouverture face aux gaies et lesbiennes, le fait de connaître les personnes et d'avoir confiance en elles favorisent en retour la confiance dans le respect de la confidentialité par la direction.

Faire confiance à l'employeur en ce qui concerne la défense de leurs droits?

La situation ne s'améliore pas en ce qui concerne la confiance que les gaies et lesbiennes accordent à leur employeurs pour défendre leurs droits en cas de situation problématique reliée à l'orientation sexuelle. En effet, à peine plus du quart des répondants et répondantes font tout à fait confiance à leur employeur dans une telle éventualité, 46,6 % lui font assez confiance, tandis qu'un peu plus du quart lui font peu (19,6 %) ou ne lui font pas (8 %) confiance.

Les facteurs qui expliquent le manque de confiance

Parmi les facteurs qui peuvent expliquer le manque de confiance, les participants et participantes mentionnent des expériences antérieures négatives, comme avoir été témoin de pratiques discriminatoires ou potentiellement discriminatoires par la direction, ou encore, le fait d'avoir une mauvaise opinion vis-à-vis de l'employeur. Par ailleurs, plusieurs personnes ont souligné que leur employeur méconnaissait les droits des gaies et des lesbiennes et n'était pas sensibilisé à leurs

problèmes. Simon-Pierre a vécu une situation discriminatoire dans laquelle ses supérieurs n'ont pas défendu ses droits.

Par la suite, il a commencé à tenir des propos homophobes à mon égard, mais ma collègue était enceinte, une grossesse un peu difficile, très émotive. Ce qui la touchait, c'était les propos qu'il avait tenus à mon égard. À l'époque, j'avais une autre gestionnaire et comme c'était des paroles, ma gestionnaire ne voulait pas vraiment se mouiller là-dedans. Fait qu'on a laissé ça de même. De toute façon, je m'y attendais; connaissant la personne, je savais qu'elle n'interviendrait pas. (Simon-Pierre, 34 ans, employé dans une agence gouvernementale)

Les facteurs qui favorisent la confiance

Les entrevues permettent également de relever des facteurs qui favorisent la confiance envers l'employeur. Ainsi certains soulignent que leur confiance dépend de la personnalité de l'employeur, du fait que celui-ci soit une personne ouverte, qu'il possède des qualités humanistes, avec lequel il est facile de s'entendre. Les témoignages montrent que le fait d'apprécier son employeur, ou son milieu de travail, surtout lorsque ceux-ci sont ouverts à la réalité gaie et lesbienne, favorise la confiance pour la défense de ses droits.

J'ai vraiment l'impression que, oui, je pourrais compter sur son appui [de l'employeur]. Oui, parce que c'est des gens... À un moment donné, on apprend à les connaître aussi. C'est sûr, si ça faisait juste six mois que je travaille là, je ne sais pas si j'aurais cette confiance-là, mais... Quoiqu'ils m'ont inspiré confiance dès le début. Oui, je pense que j'aurais du support de leur part. Autant que, quand il arrive des situations, ils savent qu'ils peuvent me faire confiance. Je sens que je peux leur faire confiance. Pour ça... Je croirais bien. J'ai une bonne confiance là-dessus, qu'ils m'appuieraient. Parce que ce ne sont pas des gens bornés. Ce sont des gens qui sont vraiment ouverts. Ils veulent la justice. Ils ne pensent pas juste à leur portefeuille. (Claudine, 49 ans, vendeuse)

Également, les personnes qui ont pu avoir la démonstration que leur employeur fait respecter les droits des personnes gaies et lesbiennes, ou toute autre expérience positive de ce type, ont tendance à être confiantes par rapport à la défense de leurs droits. Françoise, par exemple, a reçu de son employeur l'assurance explicite d'être soutenue en cas de situation problématique en lien avec son orientation sexuelle

Intervieweuse : *As-tu déjà eu peur que si ça se sait [ton lesbianisme] chez la plupart des parents, que certains parents demandent de retirer l'enfant de ton groupe?*

Françoise : *J'en ai parlé avec mon coordonnateur et il dit qu'il a totalement confiance en moi et il dit que jamais, il ne va me mettre en doute. Il dit : « Si un moment donné, il y a un parent qui vient qu'à faire une remarque ou qui, justement, me dirait qu'il ne veut pas que tu sois dans mon groupe, je lui dirais : tu ne sors pas l'enfant du groupe, tu sors l'enfant de la garderie. C'est final. » Il dit qu'il n'accepterait pas ça. (Françoise, 44 ans, éducatrice en garderie)*

Pour d'autres, ce sont les mesures concrètes mises en place dans leur milieu de travail qui les encouragent à avoir confiance : la présence de règlements internes, d'une politique anti-harcèlement incluant le harcèlement homophobe, ou les initiatives de la direction par rapport à l'application des lois concernant les gais et les lesbiennes.

[J'aurais confiance] parce que dans la lettre d'embauche qu'on a eue, c'est indiqué : on n'a pas droit à la discrimination raciale ou sexuelle, l'orientation sexuelle des gens ou toute autre forme... Quand on est engagé, ils donnent un genre de code de déontologie qui dit que tu n'as pas le droit de faire de la discrimination raciale ou sexuelle. Tu n'as pas droit de



harcèlement non plus, parce qu'il va y avoir des sanctions suite à tout ça. (Marc, 36 ans, commis d'entrepôt)

Pour d'autres encore, il est clair que la volonté d'offrir l'image d'une entreprise inclusive, donc politiquement correcte, constitue un élément qui les incite à avoir confiance dans leur direction. Ils notent que certaines entreprises font le maximum pour éviter d'avoir de la mauvaise publicité, que ce soit ou non en rapport avec des situations problématiques en lien avec l'orientation sexuelle.

Parce que je sais comment les plaintes, ce genre de plaintes, sont gérées dans les organisations. Et je sais que c'est la bête noire des organisations, ce genre de problématique. Parce que l'image que ça projette de l'organisation n'est plus "politically correct". Quand ça commence à sortir, ça dérange. Donc c'est clair que vaut mieux ne pas en avoir trop. Non pas par rapport à l'homosexualité, mais ça envoie le message que cette organisation fait de la mauvaise gestion et planification de ressources humaines. Et ça, c'est la bête noire de tout gestionnaire. (Aurélië, 37 ans, gestionnaire)

La connaissance des éléments qui influencent favorablement le lien de confiance envers avec l'employeur fournit des pistes pour améliorer la relation avec la direction et créer un environnement de travail sécuritaire pour les gais et lesbiennes.



Les démarches auprès du syndicat

Les gais et lesbiennes travaillant dans un milieu de travail syndiqué doivent d'abord s'adresser à leur syndicat local lorsque leurs droits ne sont pas respectés. Nous avons donc évalué le degré de confiance des participants et participantes envers les représentants syndicaux. Là encore, il semble que des réticences plus ou moins fortes puissent s'interposer et gêner ou empêcher l'accès aux recours normalement prévus.

Faire confiance au syndicat en matière de protection des renseignements personnels?

À peine plus du tiers des personnes interrogées (36,5 %) font totalement confiance à leur syndicat pour respecter la confidentialité des renseignements personnels des employés et près de la moitié (47,3 %) rapportent avoir une confiance quelque peu mitigée. Cependant, 12,1 % lui font peu confiance et 4,1 % pas du tout. L'enquête permet de constater que la raison principale qui peut favoriser la confiance dans le syndicat, ou au contraire la décourager, est d'avoir été témoin des pratiques du syndicat en la matière.

Je pense que je peux dire oui [j'ai confiance dans mon syndicat]. Je suis allé les voir souvent pour d'autres questions. Ils sont très discrets. C'est toujours dans la confidentialité. Je vais juste donner un exemple. J'ai eu un burn-out il y a deux ans à cause du stress au travail. Ils sont bien restés dans la confidentialité. Ça reste toujours avec eux à ce que je sache. Ils sont très professionnels. J'aurais confiance, par exemple, si je voulais m'informer des bénéfices avec mon conjoint et tout ça, que ça resterait là. (Michael, 51 ans, enseignant au secondaire)

Dans ce témoignage, on constate que le fait de connaître les personnes impliquées dans le syndicat ou d'avoir eu une expérience antérieure positive explique la confiance dans le respect de la confidentialité par le syndicat. À l'inverse, des personnes rapportent avoir constaté que certains représentants syndicaux ne respectent pas du tout la confidentialité des informations personnelles.

La confidentialité des renseignements? Ça, je ne suis pas sûr. [...] C'est ce que je vois passer sur le balcon. On entend des officiers syndicaux parler entre eux, de l'un ou de l'autre. Alors, si moi, j'entends des choses, je me dis que mon cas pourrait être aussi... Alors, quant à la confidentialité des choses, je ne suis vraiment pas sûr. Mais ils feraient la job [défendre ses droits] qu'ils ont à faire sans aucun problème. (Vincent, 39 ans, employé dans l'administration publique)

Faire confiance au syndicat en ce qui concerne la défense de leurs droits?

À peine plus du tiers des répondants et répondantes (35,6 %) font totalement confiance à leur syndicat pour défendre leurs droits dans l'éventualité où une situation problématique liée à l'orientation sexuelle survenait. Un peu moins de la moitié (46 %) rapportent avoir une confiance relative dans leur syndicat, 16 % lui font peu confiance, et 2,4 % pas du tout. La performance des syndicats est donc à peine supérieure à celle des employeurs pour ce qui est de la confiance que les personnes gaies et lesbiennes leur accordent.

Les facteurs qui expliquent le manque de confiance

Encore une fois, les entrevues nous renseignent sur les facteurs qui minent ou alimentent la confiance envers le syndicat. Quelques personnes soulignent que certains représentants syndicaux n'ont pas les qualités d'intégrité et de fiabilité nécessaires, et de ce fait, elles doutent de leur capacité à remplir leur rôle dans la défense de leurs droits. Ce scepticisme peut révéler une attitude de méfiance générale envers le syndicat, sans lien avec la question

de l'homosexualité, comme c'est le cas pour Marie qui croit qu'une partie de ses collègues qui s'investissent dans les activités syndicales ne cherchent rien d'autre que d'obtenir des libérations de temps. Des personnes sont d'avis que certains aspects de la structure et du fonctionnement des syndicats limitent la capacité de ce dernier à fournir un soutien efficace. Par exemple, ils soulignent la mauvaise organisation de leur syndicat, le manque de temps alloué aux représentants syndicaux pour traiter les dossiers, ou encore, la lenteur et la lourdeur des procédures. Dans ce contexte, il peut se révéler ardu d'acquérir une connaissance suffisante des droits des gais et lesbiennes. Marie relève les limites d'un éventuel appui syndical :

Je me suis rendu compte que les gens qui font ça... Leur tâche est coupée, mais ce ne sont pas des professionnels, ce ne sont pas des gens qui s'occupent de la loi et qui connaissent ça vraiment. Je me suis rendu compte que quand c'était trop difficile, quand ça demandait trop d'efforts, que ça dépassait un peu... Ils ont trois heures de libération. Si ça impliquait plus, je ne pense pas qu'ils se morfondraient corps et âme pour me défendre. Mais je me défendrais autrement. (Marie, 38 ans, enseignante au collégial)

Selon d'autres entretiens, les représentants syndicaux ne sont pas toujours au fait des réalités gaies et lesbiennes et ne font pas toujours preuve d'ouverture face à ces questions. Il peut même arriver à une personne de devoir faire face à un représentant sinon homophobe, du moins peu enclin à prendre au sérieux la situation qui lui est exposée, comme le rapporte Laurent, 31 ans, employé de banque.

Intervieweur : *Est-ce que depuis le changement de loi, depuis 1999, ça change quelque chose à ce niveau-là, pour toi?*

Laurent : *Non. Pas vraiment. Parce que même si techniquement... Même, on pourrait aller bien avant ça. En 1977, la Charte québécoise interdisait toute discrimination, mais c'est encore l'individu qui doit porter ça sur ses épaules. Quand tu as un syndicat, oui. Mais les syndicats, ce n'est pas des... Tu peux avoir des homophobes partout. Il y en a dans les syndicats. Ce n'est pas évident non plus. Non.*

Enfin, le fait d'avoir été témoin de cas dans lesquels la défense d'une personne n'avait pas été assurée, ou du moins pas de façon satisfaisante, constitue également un élément qui sape la confiance dans le syndicat. De la même manière, certaines personnes rapportent avoir vécu des situations problématiques par rapport aux représentants syndicaux qui les rendent méfiantes en ce qui concerne la défense de leurs droits. Pour certaines, leur défense dépend de la présence d'un gai ou d'une lesbienne dans le syndicat.

Je dirais que c'est un peu comme dans un milieu fait majoritairement d'hommes où les femmes vont vouloir revendiquer, mais les gars ne comprennent pas cette dimension-là ou cette réalité-là, ils ne sont pas sensibles à ça, ça fait pas partie de leur quotidien. Je pense qu'au syndicat, c'est un peu la même affaire, ce n'est pas une préoccupation. Mais il n'y a probablement pas assez de gens de l'intérieur qui ont pris leur place et qui contribuent à faire avancer les choses. Quand il arrive un dossier là-dessus, ils défendent au mieux de ce qu'ils peuvent, mais ils n'ont pas la même sensibilité. Je reviens encore à la situation des femmes. C'est sûr que dans des milieux majoritairement hommes, qui sont plus machos en général, puis qui ont moins comme préoccupation les questions d'égalité puis de reconnaissance de droits, ce ne sera pas défendu, on ne montera pas aux barricades de la même façon que si ça vient chercher directement dans nos préoccupations, c'est plus comme ça que je le vois. (Charles-Antoine, 54 ans, employé dans une agence gouvernementale)



Les facteurs qui favorisent la confiance

Le fait de connaître et d'apprécier son représentant syndical ou sa représentante syndicale est un motif important dans la confiance que les personnes vont accorder à leur syndicat. Souvent, la proximité des représentants syndicaux, à la fois géographique et relationnelle, va jouer un rôle important.

Intervieweur : *Qu'est-ce qui t'amène à leur faire confiance?*

Vincent : *Probablement le fait d'avoir des officiers qui sont gais. Déjà ça. Mis à part ça, des gens que je connais depuis des millions d'années qui sont dans le syndicat. Ce sont des gens qui sont près de moi, en qui j'ai confiance. C'est sûr que ça aide un peu. (Vincent, 39 ans, employé dans l'administration publique)*

Une bonne entente entre les personnes gaies et lesbiennes et leurs représentants dans l'organisation syndicale est donc un ingrédient fondamental du lien de confiance. Pour certains, la présence de gais et de lesbiennes dans les syndicats est sinon la condition nécessaire pour que ceux-ci assurent leur défense, du moins un facteur qui les rassure.

Ce n'est pas le syndicat qui va défendre en premier. Je ne vois pas pourquoi le syndicat me défendrait plus que la coalition gaie et lesbienne. Le mouvement syndical suit, le mouvement syndical, quant à moi, va appuyer. Le mouvement syndical va être là, mais ce n'est pas le mouvement syndical qui fait que la condition des gais et des lesbiennes s'est améliorée. Je pense que ce sont des coalitions de gais et lesbiennes qui ont représenté, qui ont investi des syndicats... qui ont investi le pouvoir. Ce qui fait que maintenant, on en est où est-ce qu'on en est. Ce n'est pas une affaire syndicale. (Anne, 42 ans, infirmière)

Quelles que soient les personnes en place, le fait d'avoir été témoin d'une expérience antérieure positive reliée au syndicat ou de l'avoir vécue soi-même alimente la confiance générale dans l'efficacité de l'organisation syndicale. Ainsi, certains participants et participantes rapportent avoir déjà été défendus par le syndicat ou avoir vu le syndicat défendre un de leur collègues, et sont donc convaincus que le syndicat assurera la défense de leurs droits, le cas advenant. D'autres insistent sur l'aptitude d'une structure syndicale à prendre des recours, sur sa capacité à faire avancer les dossiers. Certains soulignent la dimension proactive des actions syndicales et la qualité du soutien apporté en cas de situation problématique. Pour d'autres, c'est davantage le fait qu'il n'est pas possible à un syndicat de refuser de défendre une personne. La présence même d'un syndicat alimente un sentiment de protection.

Eux autres [la direction], ils le savent que les griefs sont là. Ils n'ont pas le choix, le syndicat est fort. S'il y a quelque chose qui ne fait pas, je vais voir mon syndicat, puis je sais qu'il va être en arrière de moi le syndicat. On n'a pas le choix, on fait des griefs, puis... [Le syndicat] Ils n'ont pas le choix, ils sont là pour défendre, puis c'est nos droits. Quand c'est un droit, c'est un droit. (Suzie, quarantaine, agente correctionnelle dans une prison)



Les démarches à l'extérieur du milieu de travail



Pour certains participants et participantes, les difficultés dans le milieu de travail sont telles qu'ils préfèrent se tourner vers des ressources comme les Commission des normes du travail (CNT) ou la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) pour assurer leur défense. En effet, dans les situations où c'est l'employeur lui-même qui a fait les gestes problématiques, et si de plus il s'agit d'un milieu de travail non syndiqué, la personne doit trouver du soutien à l'extérieur de son milieu de travail. Dans d'autres cas, c'est le refus par la direction, par le syndicat, ou parfois les deux, qui implique de devoir se tourner vers d'autres ressources. Cela peut également être le cas pour les personnes qui ont été témoins d'une mauvaise défense par l'employeur ou par le syndicat d'un membre du personnel, parfois même dans des situations sans lien avec l'orientation sexuelle. C'est ce qu'envisagent Lucas et Marie face à une situation hypothétique de discrimination :

La seule ressource à laquelle je pourrais penser, ce serait les normes du travail... ou même ma supérieure, sauf que si ça vient d'elle, je pourrais aller au conseil d'administration, mais ce n'est pas le meilleur. (Lucas, 24 ans, conseiller en prévention du crime)

Au contraire, le syndicat était à [tel endroit]. Je te dirais que, quand on avait des problèmes, ils riaient de nous autres aller retour. Ha non. Moi, j'ai même dû aller, il y a bien des années, aux droits de la personne, parce que mon syndicat ne me défendait pas dans une cause. Je revenais de mon congé de maternité et on m'avait comme tassée. C'est ça, j'avais tenté d'aller chercher de l'aide du syndicat qui ne m'en avait pas donné. Alors, je suis allée rencontrer les gens des droits de la personne pour un règlement. (Marie, 49 ans, enseignante)



Les stratégies autres que les recours formels

Lorsque les personnes ont renoncé à entreprendre des recours formels, les stratégies les plus fréquentes rapportées renvoient à des stratégies d'évitement plutôt que de défense à proprement parler. En effet, la majorité de ces stratégies consistent à tenter de s'échapper du milieu de travail, en utilisant différents moyens pour y parvenir, depuis l'arrêt maladie, en passant par la demande de mutation, jusqu'à la démission.

Comme je t'ai dit, je prendrais mes valises et je m'en irais ailleurs. Il y en a d'autres qui veulent m'avoir. Je ne me casserais pas la tête ni rien. Sauf que je leur ferais toute une cabale de mauvaise publicité. (Michel, 57 ans, conseiller financier)

Un nombre important de participants et participantes montre une volonté de trouver un règlement de la situation en faisant des démarches auprès de la personne ayant commis des gestes homophobes ou discriminatoires. Le choix le plus fréquent est la discussion, où l'on choisit de confronter la personne et ses actes. Dans une minorité de cas, on manifeste une volonté de compréhension face à cette personne, jusqu'à un certain point cependant.

Intervieweur : *Si tu vivais de la discrimination, de la violence ou du harcèlement psychologique ou physique à ton travail, est-ce que tu utiliserais les recours formels pour te protéger?*

Mathilde : *Pas tout de suite, non.*

Intervieweur : *Qu'est-ce que tu ferais?*

Mathilde : *J'essaierais de comprendre pourquoi... et s'il voudrait en discuter... de l'expliquer pour que la personne comprenne ce que je vis, que je n'ai pas besoin d'être rejetée par rapport à mon orientation sexuelle. Si ça devient trop persistant et dangereux pour moi, oui, je vais avoir recours à une organisation ou à une protection quelconque. (Mathilde, 41 ans, téléphoniste)*

La réaction de Lison traduit une sollicitude importante de sa part, sans doute à mettre en lien avec son travail d'intervenante dans un organisme communautaire offrant des services aux femmes.

C'est sûr qu'avant [d'envisager des recours légaux], j'essaierais de dealer en se rencontrant, en en jasant, en informant... J'essaierais d'être plus en relation d'entraide. À mon avis, je l'aborderais comme quelqu'un qui aurait besoin d'aide, cette personne-là. Qu'est-ce qu'elle a vécu pour qu'elle soit homophobe de même? Qu'est-ce qui se passe dans sa vie? Est-ce qu'il y a quelqu'un de proche d'elle qui l'est et ça l'écoeure? Je ne sais pas, moi, est-ce qu'elle s'est fait aborder? Je ne sais pas si elle s'ouvrirait, la personne, mais j'essaierais plus ces moyens-là. (Lison, 49 ans, intervenante dans un groupe de femmes)

Toutefois, dans la grande majorité des cas, les participants et participantes se voient eux-mêmes comme « leur propre recours ». Il ne s'agit plus d'une démarche compréhensive, mais au contraire de faire savoir à l'agresseur que l'on ne tolérera pas ses agissements. Avant d'utiliser les recours formels, Frédérick opterait pour la confrontation directe.

J'essaierais de confronter la personne qui fait ça avant. Ça, c'est ma personnalité à moi de le faire. Mais tout de suite, si cette personne ne comprend pas ou continue d'avoir un comportement ou d'avoir des comportements qui sont discriminatoires ou dans les expressions que tu as utilisées, je le ferais. Sans aucun doute. Quitte à ce que je me ramasse aux nouvelles. Je m'en fous. Je n'en laisserais pas passer à l'heure actuelle. (Frédérick, 30 ans, employé du gouvernement).

Les initiatives pour favoriser le respect des droits

Dans le questionnaire d'enquête, nous avons demandé aux répondants et répondantes leur opinion sur différents moyens d'améliorer la situation des gais et lesbiennes dans l'environnement de travail ainsi que le respect de leurs droits. Une forte proportion (70,6 %) croit que le fait d'informer davantage les gais et les lesbiennes sur leurs droits relatifs au travail peut contribuer à améliorer leur situation ainsi que le respect de leurs droits dans leur environnement de travail. Faire de la sensibilisation à propos de l'homosexualité dans le milieu de travail serait également un moyen efficace pour 65,5 % des personnes, comme la mise sur pied de campagnes larges de sensibilisation contre l'homophobie (64,2 %). Parmi les autres moyens, l'établissement d'une politique antidiscriminatoire écrite est plébiscité par 57,9 % des personnes, prendre des initiatives à caractère inclusif par 48,5 %, et enfin, augmenter l'accès aux conseils juridiques et aux recours légaux par 36,1 %.

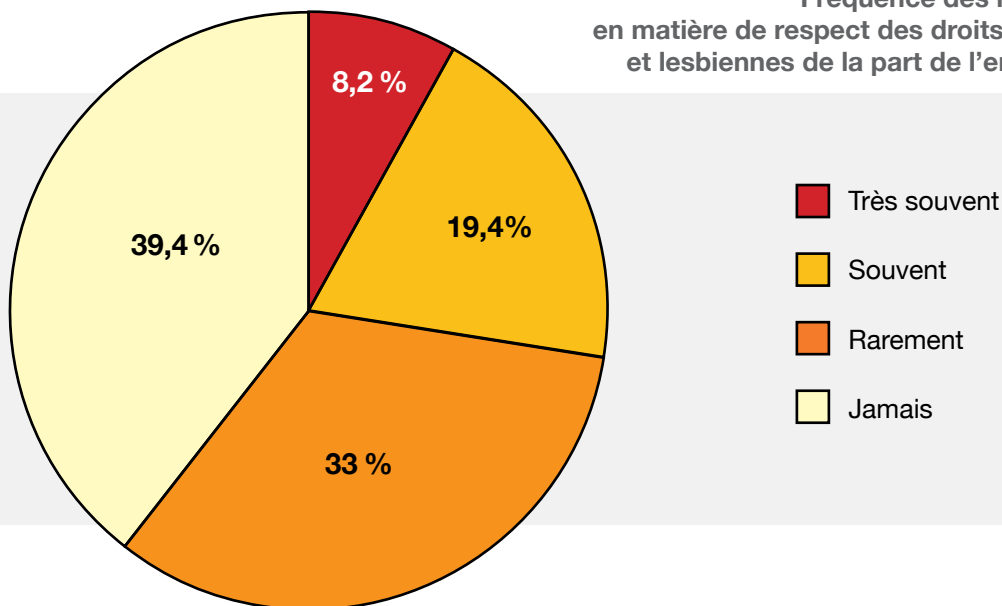
Initiatives en matière de respect des droits des gais et des lesbiennes de la part des employeurs

Dans la même veine, le fait que les employeurs prennent des initiatives de façon à faire appliquer les lois dans le milieu de travail est un élément qui favorise la confiance des gais et lesbiennes. Ainsi, la mise en place d'un code d'éthique de l'entreprise, d'une politique antidiscrimination ou d'une charte visant à mettre en œuvre des sanctions disciplinaires en cas de comportements discriminatoires, voire une formation portant sur les nouvelles possibilités de recours offertes par les Ressources humaines aux employés, sont autant d'initiatives qui seraient appréciées. Dans les faits, de telles initiatives ne semblent pas monnaie courante. Par initiatives, on entend aussi bien le fait d'utiliser un vocabulaire inclusif que des activités de sensibilisation, ou la diffusion d'informations utiles aux gais et lesbiennes. Il va sans dire que les nouvelles lois, pour significatives qu'elles soient en termes de protection des droits, ne semblent pas s'être accompagnées d'une prise de conscience effective de la part des directions ou du milieu de travail en général.

Lorsque l'on questionne les gais et les lesbiennes sur les changements intervenus dans leur milieu de travail depuis la mise en application des lois, leurs réponses indiquent que le milieu n'a pas pris de mesures particulières pour favoriser la diffusion du contenu des lois ou sensibiliser plus largement les employés aux problématiques qui concernent les gais et les lesbiennes. Seulement 27,6 % des répondants et répondantes ont indiqué que de telles initiatives étaient fréquentes (19,4 %) ou très fréquentes (8,2 %) dans leur milieu de travail. De plus, dans les milieux majoritairement constitués de femmes, 30,1 % des répondants ont spécifié que de telles mesures étaient prises très souvent ou souvent, alors que cette proportion diminue à 16,3 % dans les milieux essentiellement composés d'hommes, comme l'illustre le témoignage suivant :

Ils n'ont fait aucune publicité à ce sujet-là. Je n'ai pas vu de mémo, je n'ai rien vu de quoi que ce soit. Si c'est écrit dans la convention, c'est probablement écrit dans les ressources humaines, le règlement de la compagnie et tout ça. Mais, ils n'en ont pas parlé, même pas dans les réunions. Ils n'ont pas réagi. (Sébastien, 37 ans, ouvrier dans une entreprise aéronautique)

Fréquence des initiatives en matière de respect des droits des gays et lesbiennes de la part de l'employeur

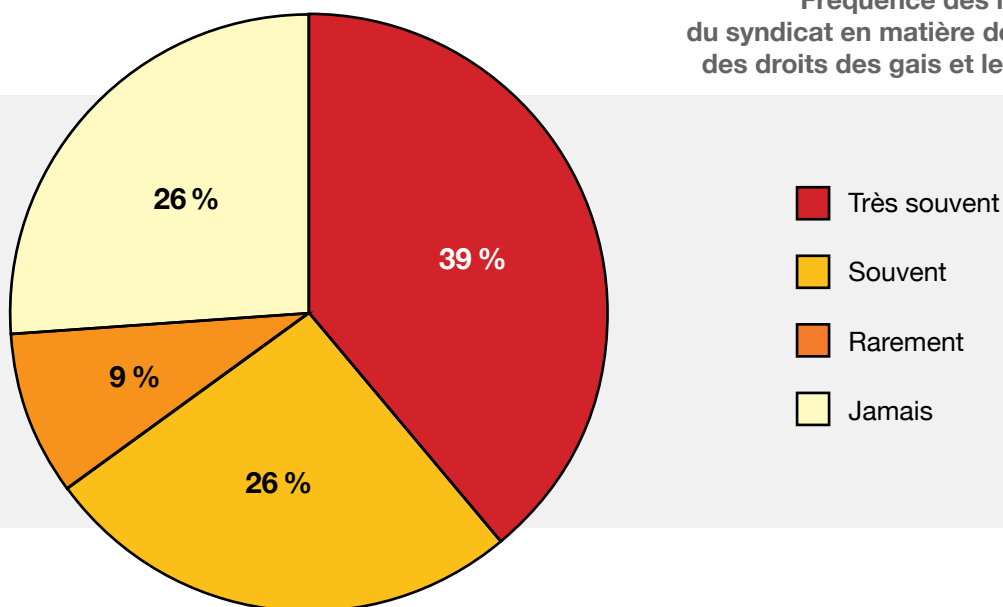


Initiatives en matière de respect des droits des gays et des lesbiennes de la part des syndicats

Les initiatives prises par les syndicats sont plus fréquentes que dans le cas des employeurs. Quatre répondants sur dix ont indiqué que leur syndicat prenait très souvent des initiatives en matière de respect des droits des gays et des lesbiennes. Environ un sur quatre affirme qu'il y a souvent des initiatives et le même pourcentage, qu'il n'y en a eu aucune.

Moi, je n'ai jamais eu d'information à vrai dire. J'apprends que mon fonds de retraite peut aller au conjoint désigné, ça peut être révocable, irrévocable et je l'ai appris par mes cours, mais jamais mon syndicat ne m'en a parlé. Ce n'est pas mentionné dans la brochure. Il y a une brochure d'information sur les REER et ça n'en fait pas partie. Ça, d'ailleurs, je l'ai signalé. On n'utilise pas l'expression « conjointe de même sexe » juste pour dire que ça va être la même règle qui s'applique. [...] Dans la convention collective, il n'y a rien sur les congés de mariage. Ils n'ont pas été modifiés pour congés de mariage et union civile. Les notions de décès, les droits parentaux. Des petites affaires ici et là. C'est toujours de présumer que « le monde le sait, c'est correct ». Pas obligé d'en faire un plat. (Zafar, 28 ans, chercheur)

Fréquence des initiatives du syndicat en matière de respect des droits des gays et lesbiennes



Conclusion



Démystification et sensibilisation : des mesures complémentaires indispensables

Il ressort que les lois et les recours qui visent à protéger les gais et lesbiennes contre la discrimination ont une fonction corrective et potentiellement dissuasive. Cependant, ces mesures ne suffisent pas pour assurer une réelle inclusion des personnes gaies et lesbiennes dans leur milieu de travail, et donc, ne peuvent leur garantir un milieu de travail sain et sécuritaire. L'ensemble des éléments développés dans cette section confirme que les instruments législatifs ne sont pas suffisants. Les éléments d'ordre individuel et interpersonnel illustrent la nécessité de mettre en place des campagnes de sensibilisation, de démystification qui ciblent le milieu de travail. Les lois soulignent la volonté sociale d'apporter des correctifs de façon à faciliter l'inclusion de tous et toutes. Cependant, elles sont un outil parmi d'autres, et leur importance ne signifie pas que d'autres mesures le sont moins.

