

Homophobie

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

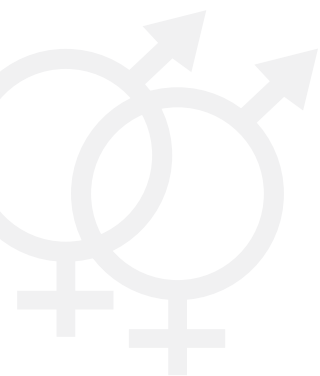
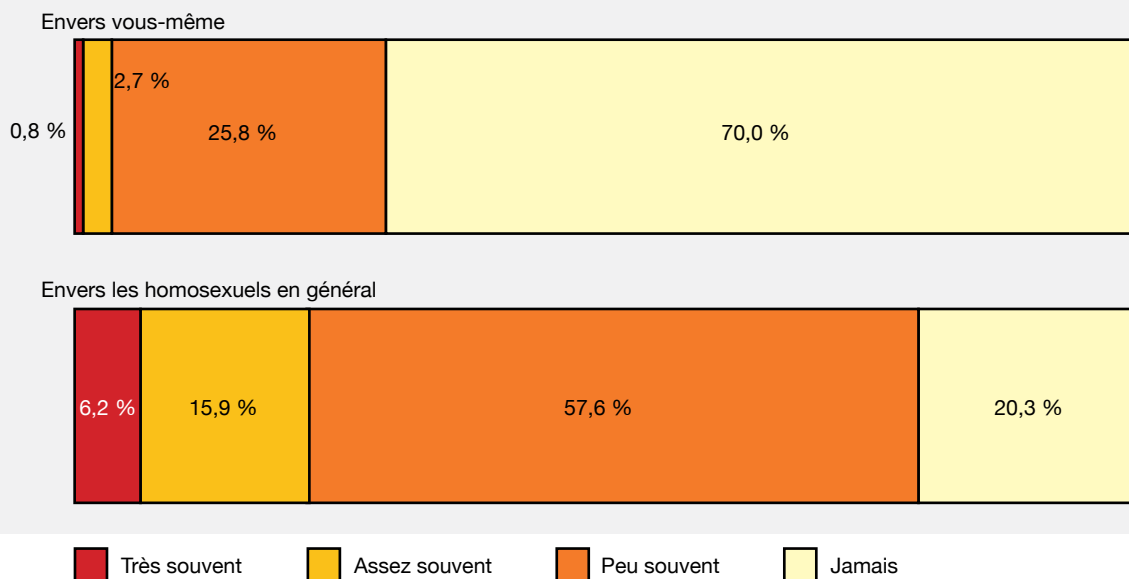
Les formes multiples de l'homophobie

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

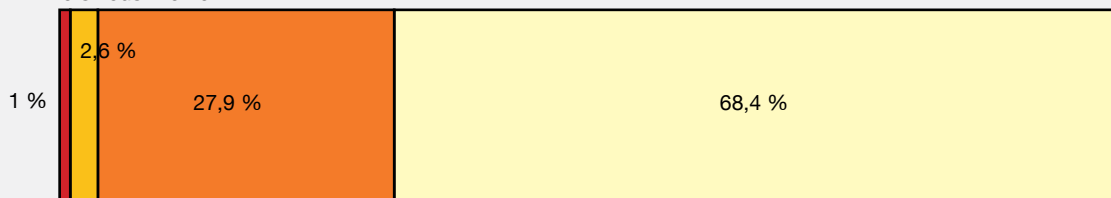
Au quotidien, l'homophobie se manifeste ici de façon diffuse, sous la forme de blagues, de moqueries, de préjugés, voire de commentaires désobligeants, de graffitis, etc. Ces manifestations ont en commun d'exprimer un rejet symbolique de l'homosexualité et des personnes homosexuelles. Pour le dire autrement,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

Fréquence des blagues péjoratives ou offensantes sur l'homosexualité

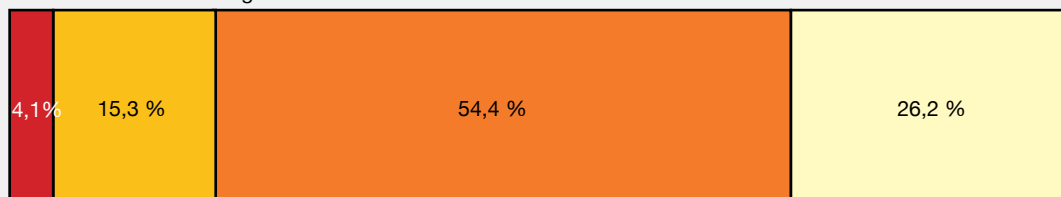


Fréquence des stéréotypes, préjugés ou commentaires négatifs envers les gais et les lesbiennes

Envers vous-même



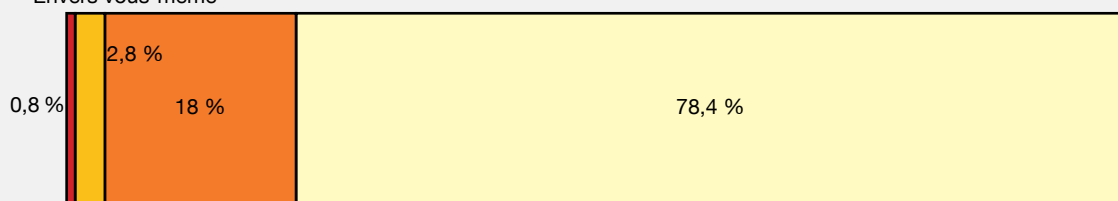
Envers les homosexuels en général



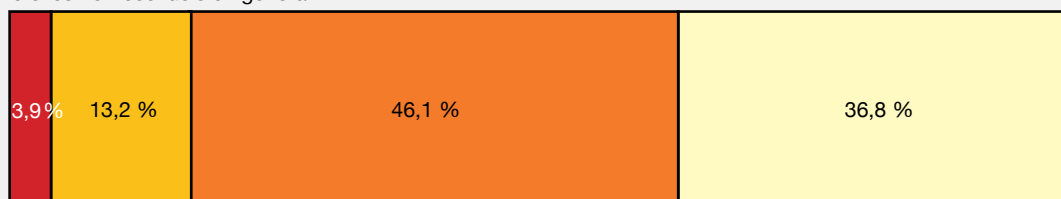
Très souvent Assez souvent Peu souvent Jamais

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.

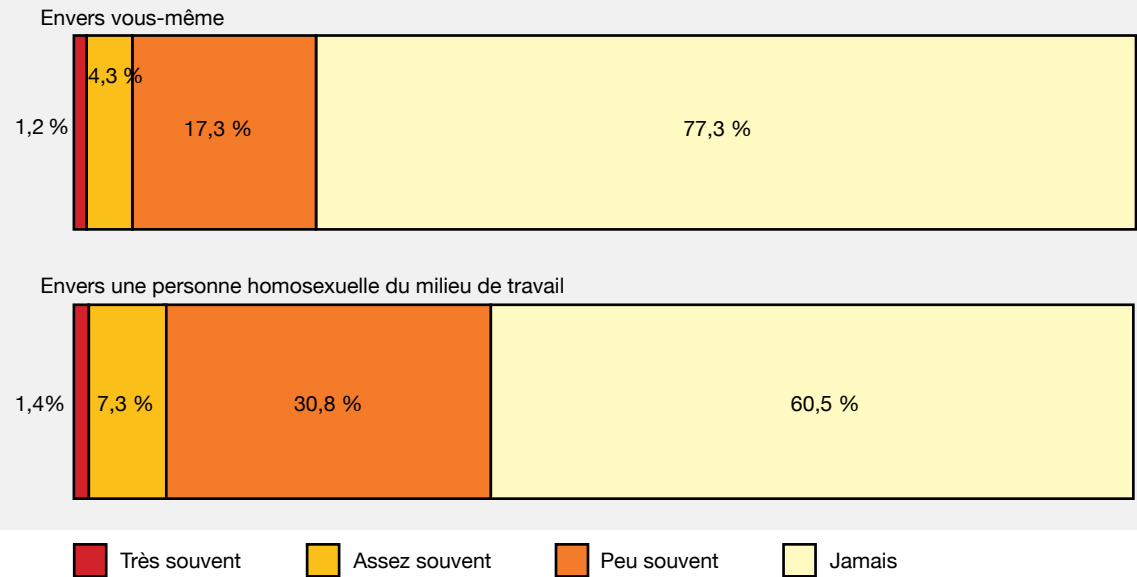
Je m'apportais de la lecture pour ne pas m'endormir, puis j'ai perdu mon signet de l'Androgynie [librairie gaie et lesbienne, aujourd'hui fermée] et ils l'ont retrouvé en dessous de la caisse. À partir de là, le superviseur du stationnement n'est plus jamais venu me parler directement. Il y a un des 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.

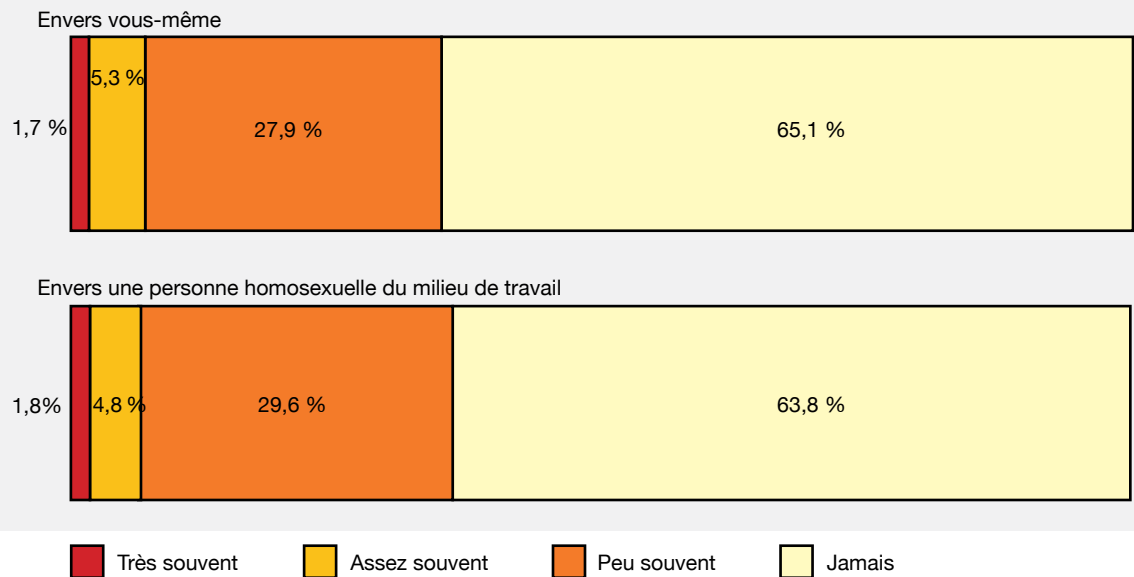


Voici une série de tableaux indiquant la fréquence de comportements d'homophobie directe.

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

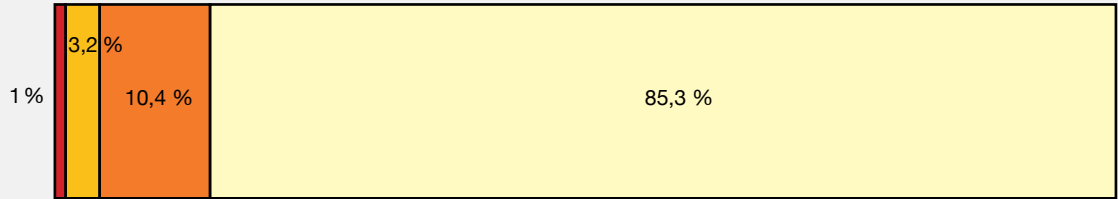


Attitude distante / Changement de comportement / Rejet

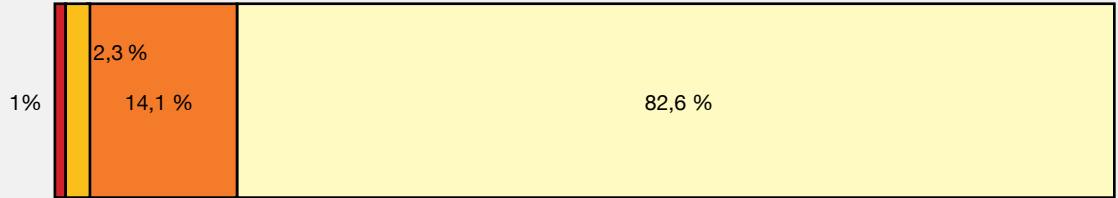


Collaboration réduite ou entrave à l'exercice des fonctions professionnelles

Envers vous-même



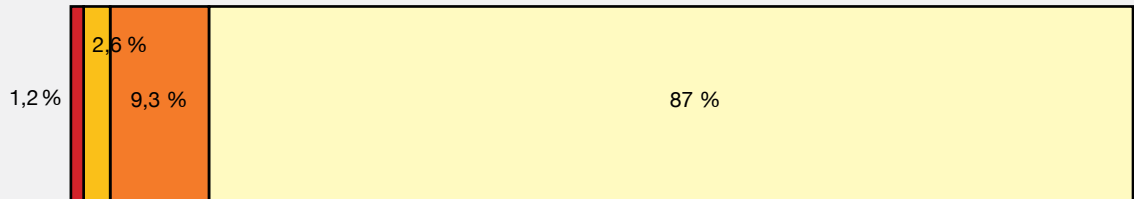
Envers une personne homosexuelle du milieu de travail



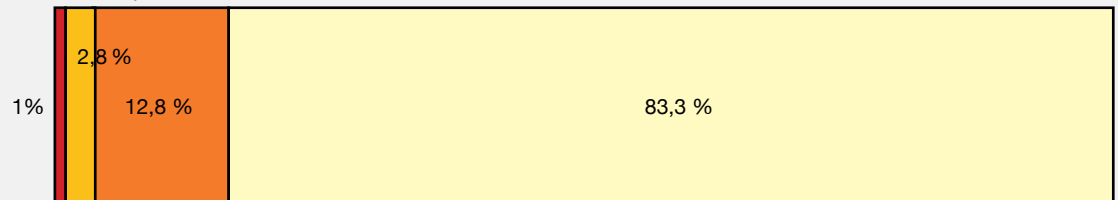
Très souvent Assez souvent Peu souvent Jamais

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

Envers vous-même



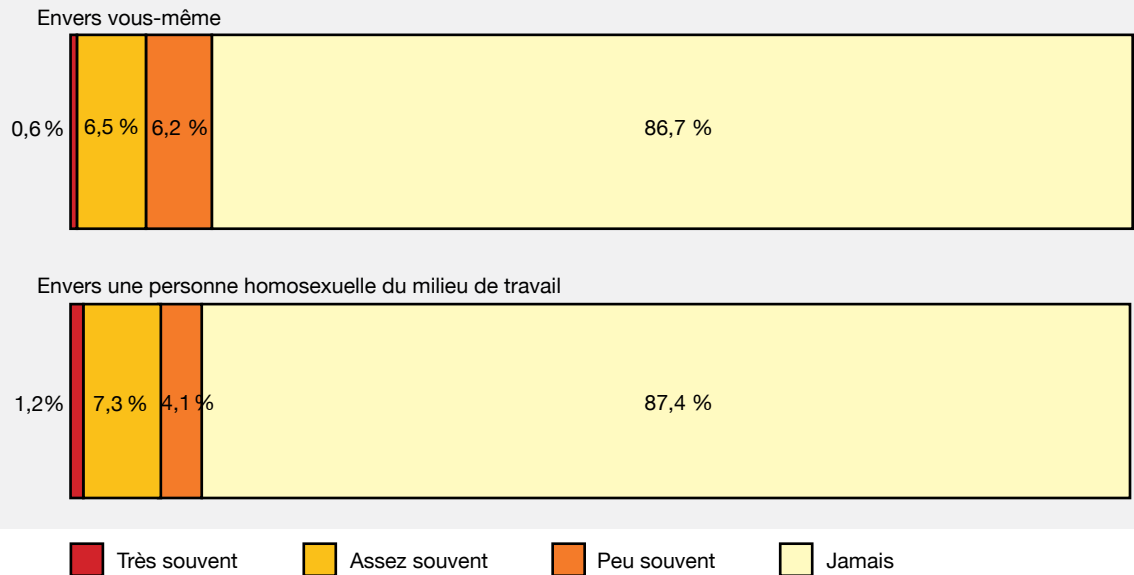
Envers une personne homosexuelle du milieu de travail



Très souvent Assez souvent Peu souvent Jamais



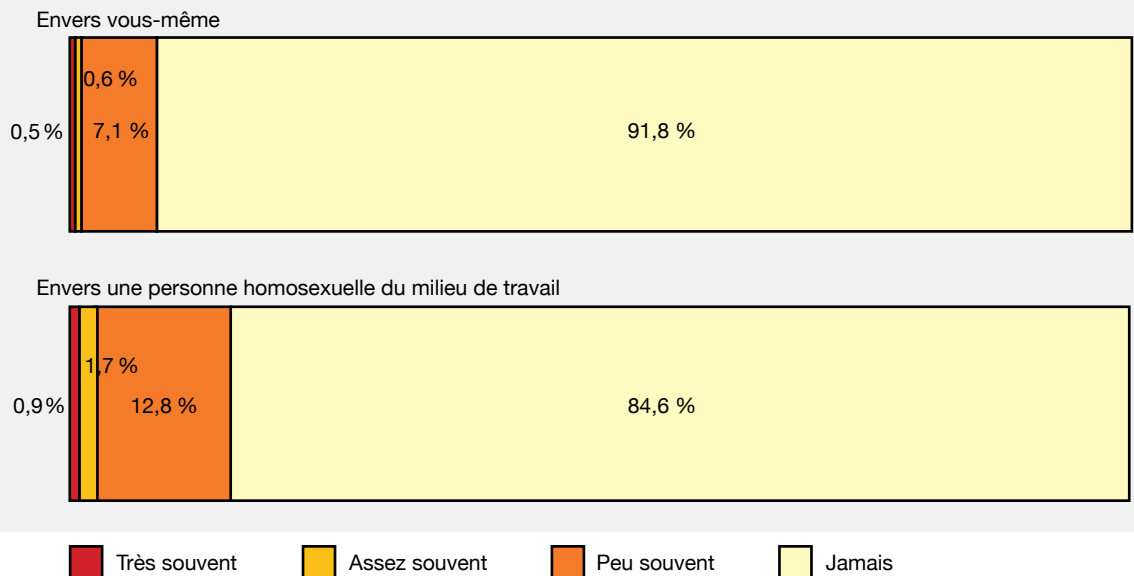
Dévoilement de l'orientation sexuelle (outing) de façon à nuire à la personne ou menace de le faire



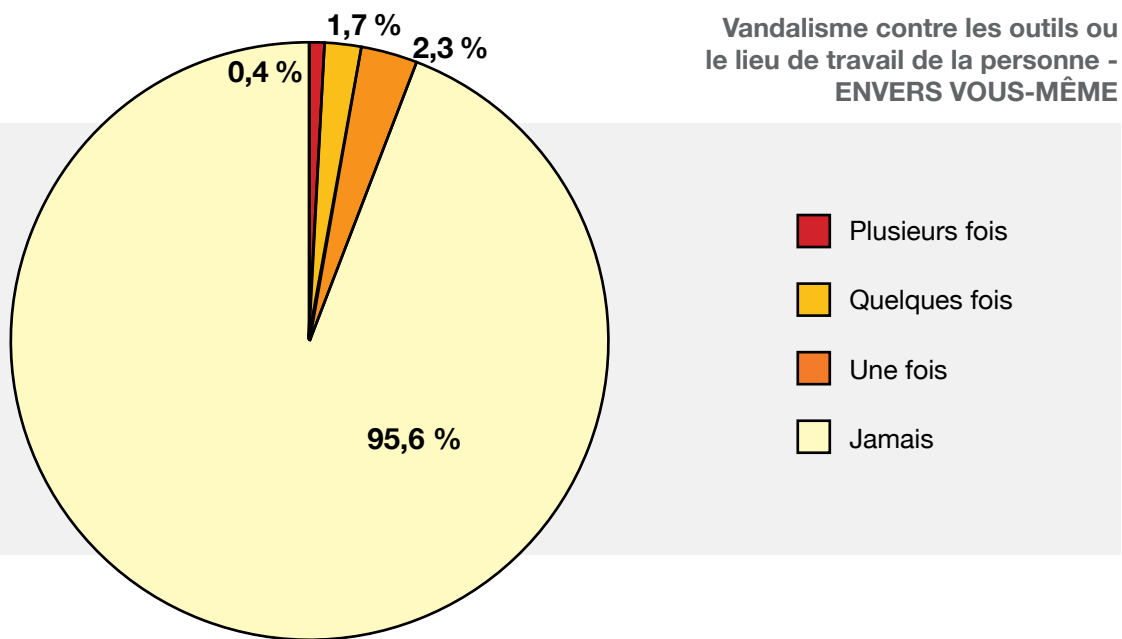
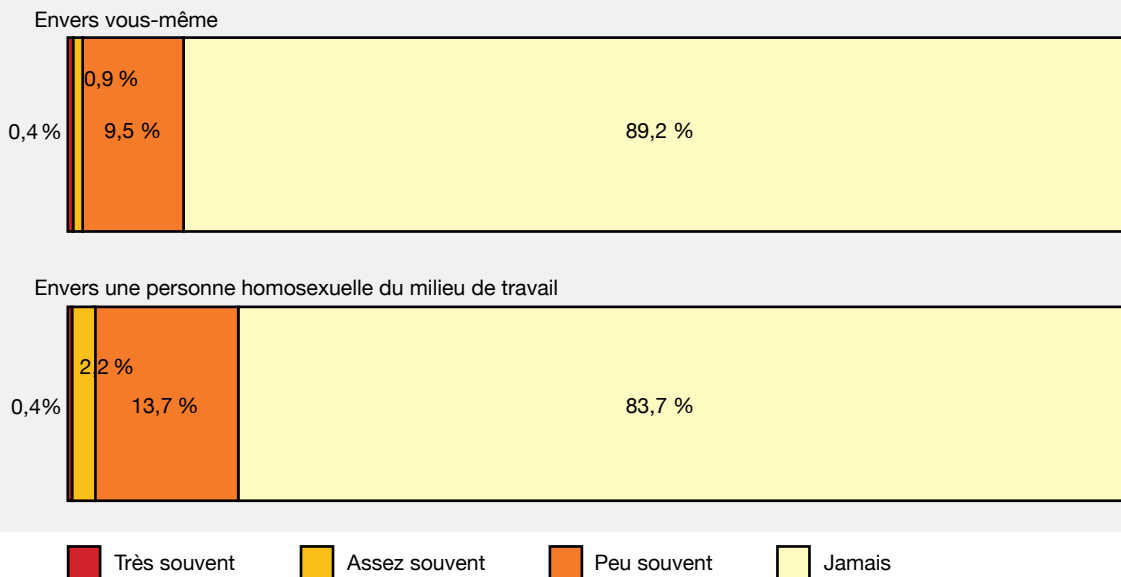
L'homophobie violente

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.

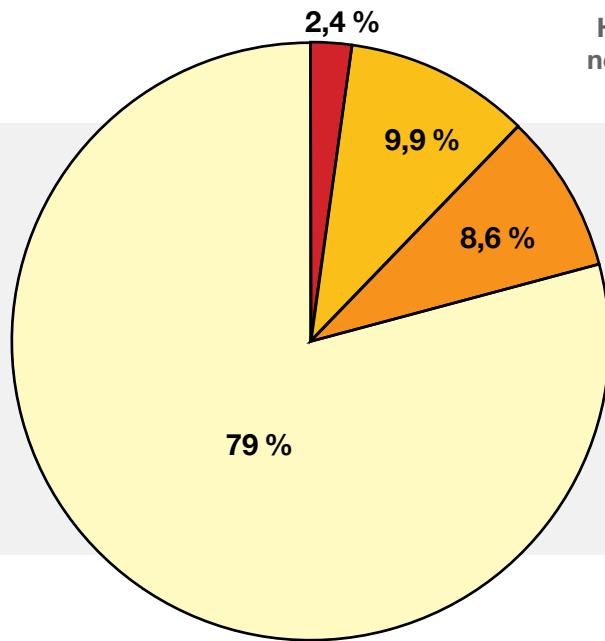
Insultes, propos ou graffitis injurieux



Propos, gestes ou images obscènes (à caractère sexuel)

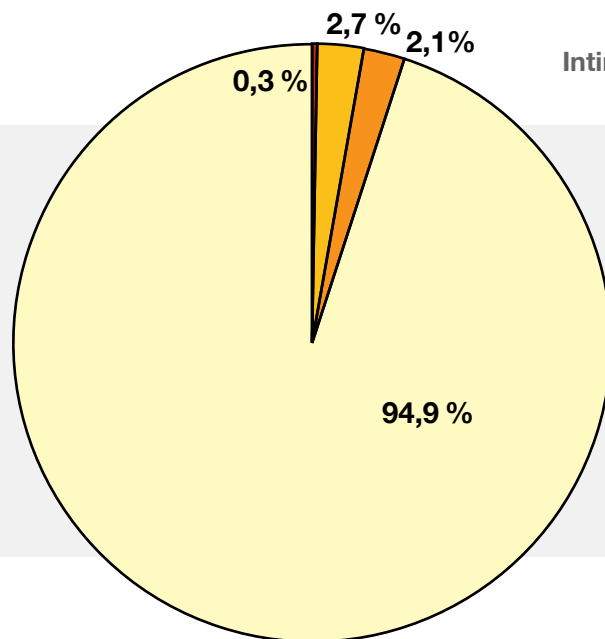


Harcèlement ou avances hétérosexuelles non désirées (y compris des allusions non souhaitées à une relation à trois) - ENVERS VOUS-MÊME



- Plusieurs fois
- Quelques fois
- Une fois
- Jamais

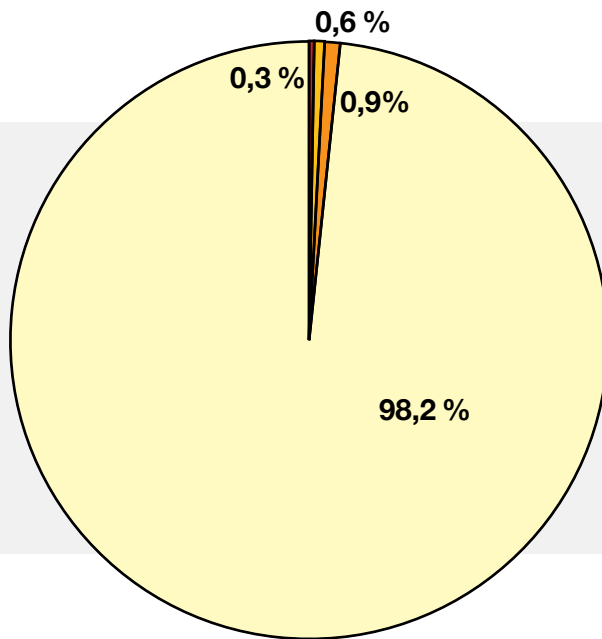
Intimidation ou menace à caractère sexuel - ENVERS VOUS-MÊME



- Plusieurs fois
- Quelques fois
- Une fois
- Jamais

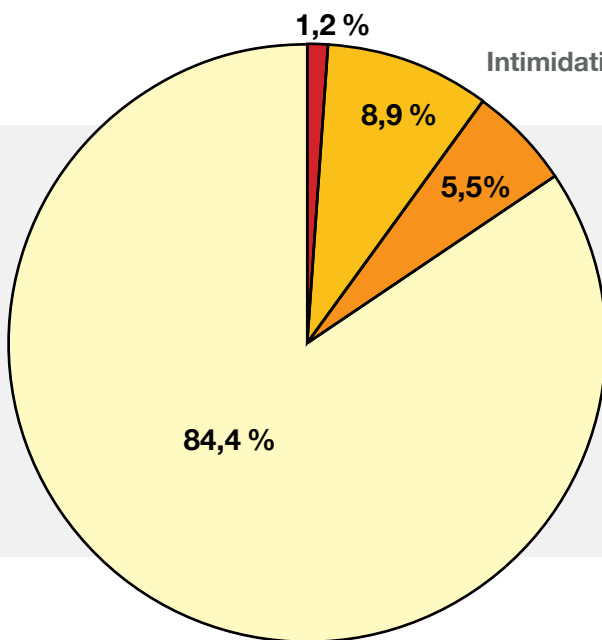


**Agression à caractère sexuel -
ENVERS VOUS-MÊME**



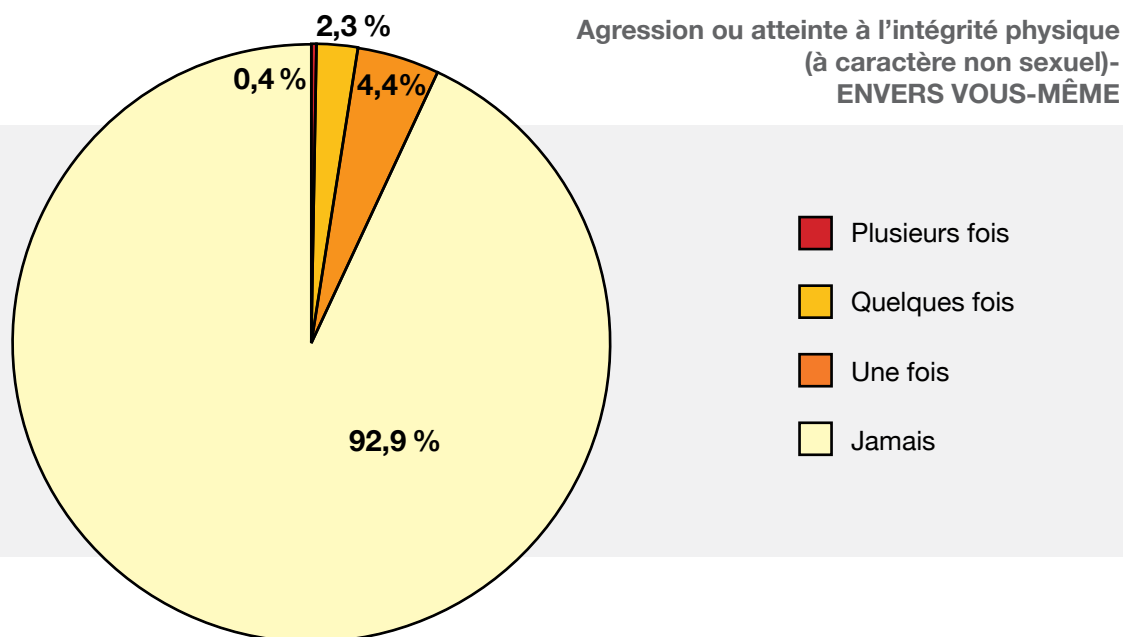
- Plusieurs fois
- Quelques fois
- Une fois
- Jamais

**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.

