

Objectifs et définitions

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

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.



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 page². 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**).

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.

² 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.

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. »³ 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 .»⁴

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.

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

³ 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.

⁴ *Id.*, p. 15.

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**.

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 questionnement), LGBT2 (pour **t**wo-spirited ou **bispirituel**)...

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)⁵. »

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 ou bisexuelle⁵. 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**.

⁵ Borrillo, Daniel (2000), « Orientation sexuelle », dans Didier Éribon (sous la direction de), *Dictionnaire des cultures gays et lesbiennes*, Paris, Larousse, p. 346.

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.

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

⁶ 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.

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.

