

Gais et lesbiennes en milieu de travail

Les faits saillants

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 participants et participantes à l'étude



Au total, nous avons recueilli 786 questionnaires d'enquête et réalisé 204 entrevues; la plupart des personnes interviewées ont aussi rempli le questionnaire. Cet échantillon de convenance inclut des femmes et des hommes qui appartiennent à des groupes d'âge variés et proviennent de toutes les régions du Québec. La grande majorité a une formation collégiale ou universitaire. Tous les domaines d'emploi sont représentés, mais le poids des secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation et de l'administration publique est supérieur à celui observé dans l'ensemble de la main-d'œuvre. Un peu plus de la moitié des personnes sont syndiquées.



Dire ou taire son homosexualité en milieu de travail?

Visibilité en milieu de travail

Pour environ 70 % des participants et participantes, leur orientation sexuelle est connue par la majorité ou la totalité de leur entourage immédiat de travail (collègues, supérieurs immédiats et subordonnés). Cette proportion atteint presque 90 % dans le cas de leur famille et de leur cercle d'amis. Un tel écart signifie qu'une partie de ces personnes opte pour la discrétion ou la dissimulation de leur homosexualité dans le cadre spécifique de leur milieu de travail. Les gais et lesbiennes jugeant leur emploi précaire ainsi que ceux et celles travaillant dans un milieu majoritairement masculin (à plus de 70 %) ont moins tendance à divulguer leur orientation sexuelle.

Parler de son homosexualité

À peine plus du quart des participants et participantes parlent ouvertement de leur orientation sexuelle en milieu de travail, sans distinction des personnes présentes. La majorité fait preuve de prudence : ainsi, le tiers prend rarement l'initiative d'en parler, sauf lorsqu'un interlocuteur aborde le sujet; près du quart n'en discute qu'avec des personnes de confiance.

Le outing

Près du quart des participants et participantes rapportent au moins une expérience de outing au cours des cinq années précédant l'enquête, 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.

Les motifs de divulgation de l'orientation sexuelle

Les participants et participantes ont retenu principalement quatre raisons les incitant à divulguer leur homosexualité : désirer être intègre envers soi-même, vouloir développer une relation plus authentique avec les collègues, vouloir changer les attitudes envers les gais et les lesbiennes, et observer que d'autres gais et lesbiennes sont traités équitablement dans leur milieu de travail. Tout indique que lorsqu'ils anticipent un accueil positif de la part de leur entourage, les gais et lesbiennes voient plusieurs avantages personnels à dévoiler leur orientation sexuelle, notamment le confort psychologique, la reconnaissance sociale de leur vie conjugale et familiale, ainsi que la possibilité de bénéficier des congés et autres avantages prévus par la loi à titre de conjoint, conjointe ou parent.

Les motifs de dissimulation de l'orientation sexuelle

Les motifs le plus fréquemment sélectionnés pour justifier le choix de la dissimulation sont : l'habitude d'être discret ou discrète, d'être prudent ou prudente, le désir de protéger sa vie privée, et estimer que c'est préférable en raison du type de clientèle. La perception du milieu de travail comme étant fermé ou hostile à l'homosexualité de même que les craintes des conséquences négatives d'un dévoilement de l'orientation sexuelle pèsent aussi fortement sur la décision de rester dans le placard.

Sortir du placard

Les gais et lesbiennes emploient des moyens directs pour faire leur sortie du placard : répondre clairement aux questions posées, parler de leur conjoint ou conjointe, le dire à une ou quelques personnes. Ces informations seront divulguées dans des contextes jugés opportuns, ou glissés dans les conversations courantes sur la vie conjugale ou sur les activités de fin de semaine, de façon à dédramatiser, voire à banaliser le dévoilement de l'homosexualité. Les gais et lesbiennes usent aussi de divers moyens pour faciliter la réceptivité chez l'interlocuteur, comme l'humour ou la démonstration que leur situation conjugale ou familiale ne diffère pas de celle des couples hétérosexuels et de leurs familles.

Demeurer dans le placard

Peu de participants et participantes aiment recourir à des stratagèmes mensongers pour dissimuler leur orientation sexuelle, comme inverser le sexe en parlant de son conjoint ou de sa conjointe ou même s'en inventer un ou une. Les stratégies les plus fréquentes sont l'omission, l'évitement des situations potentiellement embêtantes, comme les conversations sur la vie privée, ou l'emploi d'un langage neutre ou ambigu de façon à participer aux conversations tout en détournant les soupçons.

Un continuum de visibilité

La visibilité n'est pas un choix dichotomique – être ou ne pas être visible comme gai/ lesbienne dans son milieu de travail. Les choix se déploient sur un continuum de visibilité. Gais et lesbiennes optent le plus souvent pour des positions intermédiaires et fluctuantes. Le positionnement sur le continuum de visibilité résulte d'une évaluation, qui ne peut jamais être définitive, ainsi que des avantages et des inconvénients qui en découleront, dans la mesure où il est possible de les anticiper. Parmi les facteurs qui influencent les choix liés à la visibilité, les suivants ressortent : l'identité de l'interlocuteur, le contexte de divulgation, les caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail, le contact avec la clientèle, le sexe (les lesbiennes étant moins visibles que les gais), la situation conjugale et familiale ainsi que les changements législatifs, lesquels ont eu un impact positif sur la visibilité en milieu de travail.

Les gais et lesbiennes : des êtres stratégiques

Les gais et lesbiennes sont amenés à devenir des êtres stratégiques, à l'écoute de leur environnement afin d'y détecter des signaux quant à son ouverture ou sa fermeture face 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. Il n'y a pas a priori de bon ou de mauvais choix. 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 imposés ni par l'hostilité de l'entourage ni par les risques liés aux conséquences négatives d'un dévoilement. 55 ans, infirmier en services familiaux)



L'homophobie au quotidien

Au quotidien, l'homophobie se manifeste de manière diffuse, sous la forme de blagues, de moqueries, de préjugés, de commentaires désobligeants, de graffitis, etc., qui expriment un rejet de l'homosexualité. Son véhicule privilégié est l'humour, ce qui la rend insidieuse, car il est difficile de répliquer sans se faire taxer de ne pas avoir le sens de l'humour... Le plus souvent, ces expressions d'homophobie ciblent la catégorie des homosexuels, plutôt qu'une personne en particulier. Il arrive même qu'on fasse exception en précisant ne pas viser le ou la collègue ouvertement homosexuel ou lesbienne. Il n'en demeure pas moins que les gais et lesbiennes qui en sont témoins sont affectés par de tels propos et se retrouvent piégés : vont-ils défendre le groupe auquel ils s'identifient alors que celui-ci est décrié, ou s'en désolidariser?

L'homophobie directe et violente

Selon le cas, de 10 à 23 % des participants et participantes ont subi une forme ou une autre d'homophobie directe dans le cadre de l'emploi principal occupé pendant les cinq dernières années : étiquetage (les autres les perçoivent constamment à travers l'étiquette de « gai » ou « lesbienne »); rejet; refus de collaborer avec eux; mise en doute des compétences ou de la réputation professionnelle; dévoilement ou menace de dévoiler l'orientation sexuelle sans le consentement de la personne et avec l'intention de lui nuire. L'étude a aussi permis de dénombrer des gestes homophobes violents dont les personnes ont été victimes à au moins une reprise pendant cette période : harcèlement ou avances sexuelles non désirées (20,9 %); intimidation ou menace à caractère sexuel (5,1 %) ou non sexuel (15,6 %); agression à caractère sexuel (1,8 %) ou non sexuel (7,1 %); vandalisme contre les outils ou le lieu de travail de la personne (4,4 %). Même s'ils demeurent isolés dans la majorité des cas, il s'agit là de gestes graves, 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. En général, les travailleurs et travailleuses en situation de précarité sont plus vulnérables aux impacts de l'homophobie, qu'il s'agisse d'homophobie diffuse ou de gestes directs ou violents.

Des milieux plus homophobes?

L'on parlera d'un climat homophobe pour décrire un milieu de travail où les manifestations d'homophobie prennent un caractère soutenu ou exacerbé. On observe plus souvent un tel climat dans les milieux de travail majoritairement masculins, c'est-à-dire lorsque la proportion d'hommes est supérieure à 70 %. Les gais et lesbiennes qui y travaillent sont d'ailleurs moins nombreux à y divulguer leur orientation sexuelle. Cependant, des nuances s'imposent et il faut éviter de généraliser : tous les milieux à majorité masculine ne présentent pas le même niveau d'homophobie. Même lorsque ces milieux se montrent globalement peu accueillants, les propos et gestes hostiles aux gais et lesbiennes ne sont pas émis ni endossés par tous ceux et celles qui y travaillent. Comme en témoignent quelques personnes, des gais et lesbiennes parviennent à s'y tailler une place et à être bien acceptés.



Stéréotypes et préjugés

Les stéréotypes et préjugés les plus courants s'articulent autour de deux thèmes : l'inversion du genre, avec les figures proéminentes du gai efféminé et de la lesbienne masculine, et l'hypersexualisation, qui fait rimer l'homosexualité avec la sexualité, au détriment de tout autre aspect de la personnalité. Les couples homosexuels, perçus comme instables et irresponsables, et les familles homoparentales, jugées incapables d'offrir une éducation adéquate, sont également disqualifiés. Avec la médiatisation des événements festifs de la communauté gaie, de nouveaux clichés sont apparus qui décrivent les gais comme d'éternels fêtards, riches, extravagants, etc. Les gais et lesbiennes craignent d'être perçus et jugés à travers ces stéréotypes réducteurs et consacrent beaucoup d'efforts à déconstruire ces représentations simplificatrices dans leur milieu de travail.



Respect des droits et recours



Discrimination, harcèlement et violence

L'étude révèle que les droits des personnes homosexuelles ne sont pas toujours respectés. Environ une personne sur dix rapporte avoir été victime de discrimination en lien avec son orientation sexuelle dans l'un ou l'autre des emplois qu'elle a occupés au cours des cinq années précédant l'étude, 7,7 % déclarent avoir subi du harcèlement, presque une sur dix, de la violence psychologique, et environ une sur 100 de la violence physique. Ces résultats sont préoccupants : des dispositions législatives interdisent de telles conduites et nous avons fourni aux participants et participantes des définitions inspirées de la terminologie légale afin de baliser leur réponse.

Les recours

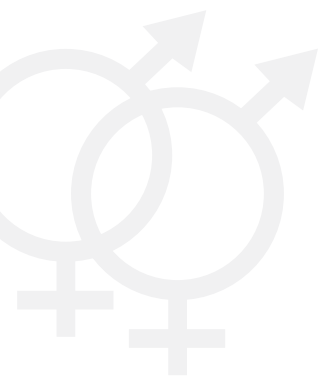
Utiliser des recours formels en cas de non-respect des droits implique un ensemble de facteurs qui peuvent en limiter l'accessibilité et l'efficacité. Ainsi, on peut observer une tendance à sous-estimer la gravité des gestes faits et à envisager les recours formels seulement lorsque les limites de l'intolérable sont franchies. Les conséquences négatives des gestes problématiques sur la santé mentale des victimes, par exemple le sentiment d'isolement et la perte de confiance en soi, peuvent avoir un effet dissuasif sur une telle décision. Des personnes craignent l'impact d'une démarche formelle impliquant une divulgation de leur orientation sexuelle sur le climat dans leur environnement immédiat de travail, sur leur cheminement de carrière ou sur leur vie privée. Les recours sont perçus comme impliquant des procédures complexes, lourdes et longues, dont l'efficacité est mise en doute, d'autant plus qu'il est difficile d'établir légalement la preuve que les gestes ont un lien avec l'orientation sexuelle alors que leurs auteurs en nient le caractère homophobe. À défaut de prendre des recours formels, certains vont essayer de discuter ou de confronter la personne ayant commis des gestes homophobes ou discriminatoires. Le plus souvent, les victimes vont tenter de s'échapper du milieu de travail par divers moyens : arrêt-maladie, demande de mutation ou même démission.

La confiance envers l'employeur

Près de 20 % des personnes disent ne pas faire confiance à leur employeur (ou au service concerné) en ce qui a trait à la protection des renseignements personnels sur leur orientation sexuelle. Un peu plus du quart lui font peu ou ne lui font pas confiance pour défendre leurs droits en cas de situation problématique reliée à l'orientation sexuelle. Divers éléments rehaussent le niveau de confiance : la personnalité de l'employeur, l'ouverture manifestée envers l'homosexualité, l'existence de mesures concrètes telles qu'une politique incluant des dispositions contre l'homophobie ou une volonté affichée de créer un environnement de travail ouvert à la diversité.

La confiance envers le syndicat

Parmi les participants et participantes, 16 % disent ne pas faire confiance à leur syndicat local en ce qui concerne la protection des renseignements personnels sur leur orientation sexuelle et 18 % en matière de défense de leurs droits en cas de situation problématique reliée à l'orientation sexuelle. Divers éléments rehaussent le niveau de confiance : la confiance envers le représentant syndical ou la représentante syndicale, la présence affirmée d'un gai ou d'une lesbienne dans l'organisation syndicale et les initiatives prises antérieurement par le syndicat en ce domaine.



Que faire pour enrayer l'homophobie?

La très grande majorité des participants et participantes souhaitent que leur employeur et, s'il y a lieu, leur syndicat prennent davantage d'initiatives pour combattre l'homophobie en milieu de travail : adoption d'une politique ou d'un code d'éthique comportant des mesures concrètes et éventuellement des sanctions disciplinaires; activités de sensibilisation à l'homophobie; diffusion d'informations concernant les dispositions législatives relatives aux droits des personnes homosexuelles, y compris les droits conjugaux et parentaux; adoption d'un vocabulaire inclusif de la diversité sexuelle. La démystification et l'éducation semblent des ingrédients tout aussi essentiels dans la lutte à l'homophobie que les lois et les politiques formelles.

