

Respect des droits et recours

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

Le respect des droits

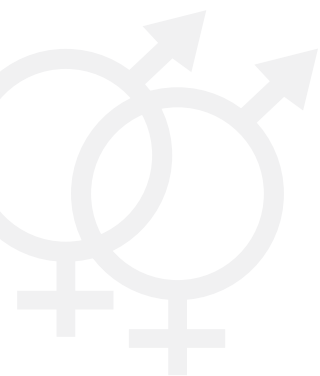


L'homophobie peut se traduire par des gestes qui ne respectent pas les droits reconnus aux personnes homosexuelles par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec ou qui enfreignent d'autres législations en vigueur, comme les dispositions concernant le harcèlement psychologique dans la 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.

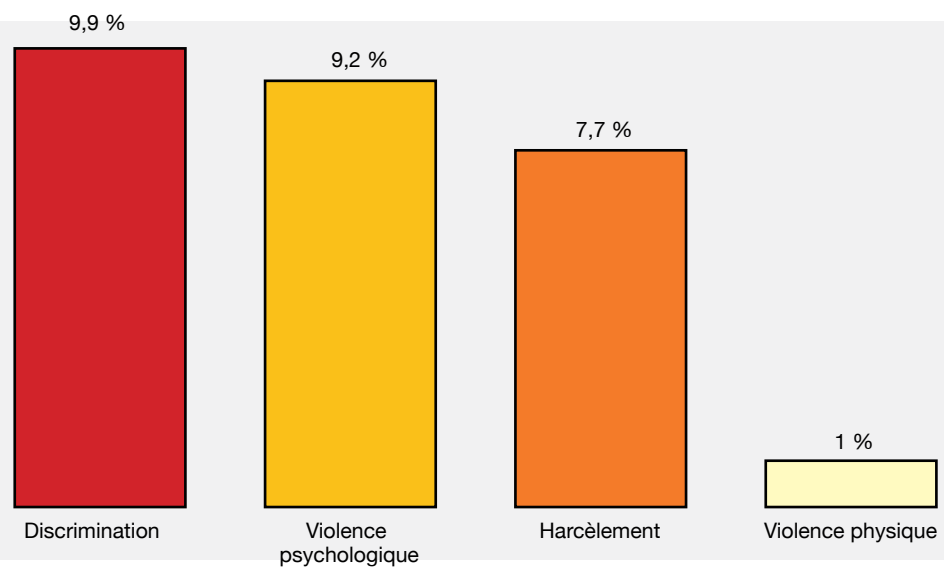
¹ Pour plus d'information sur les protections légales et les recours disponibles, voir le site de la [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse](#), ainsi que celui de la [Commission des normes du travail](#)

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 encontre 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 liée 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. (Aurélie, 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 %.

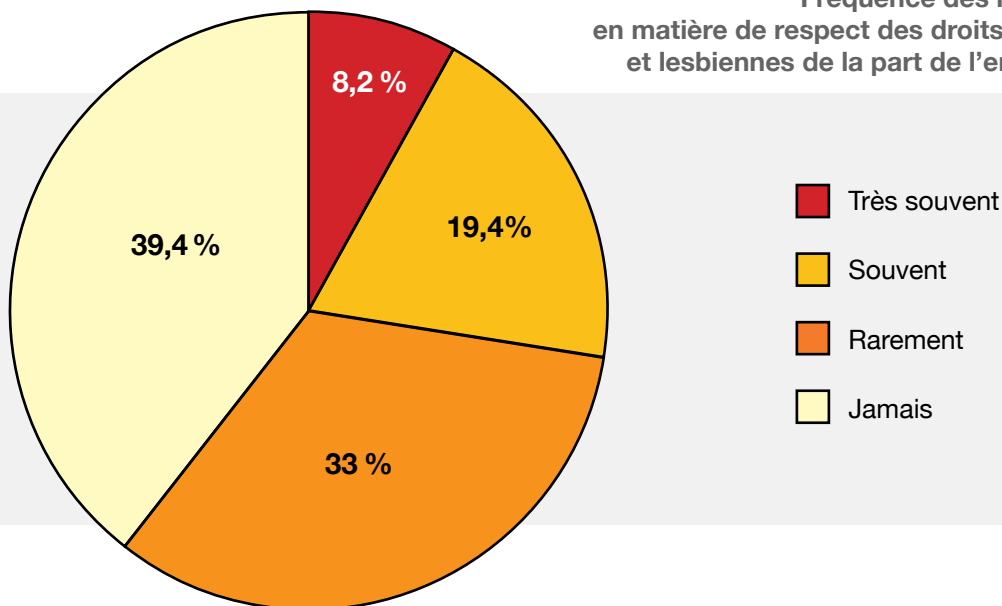
Initiatives en matière de respect des droits des gais et des lesbiennes de la part des employeurs

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

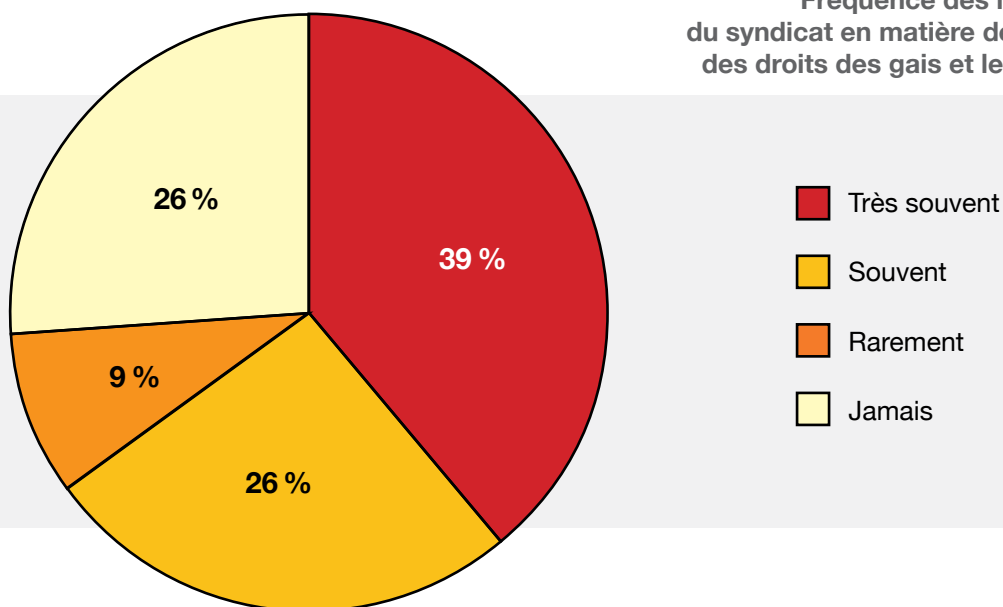


Initiatives en matière de respect des droits des gays et des lesbiennes de la part des syndicats

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.

