

Visibilité en milieu de travail

Rapport synthèse de recherche

Par Line Chamberland

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

2007



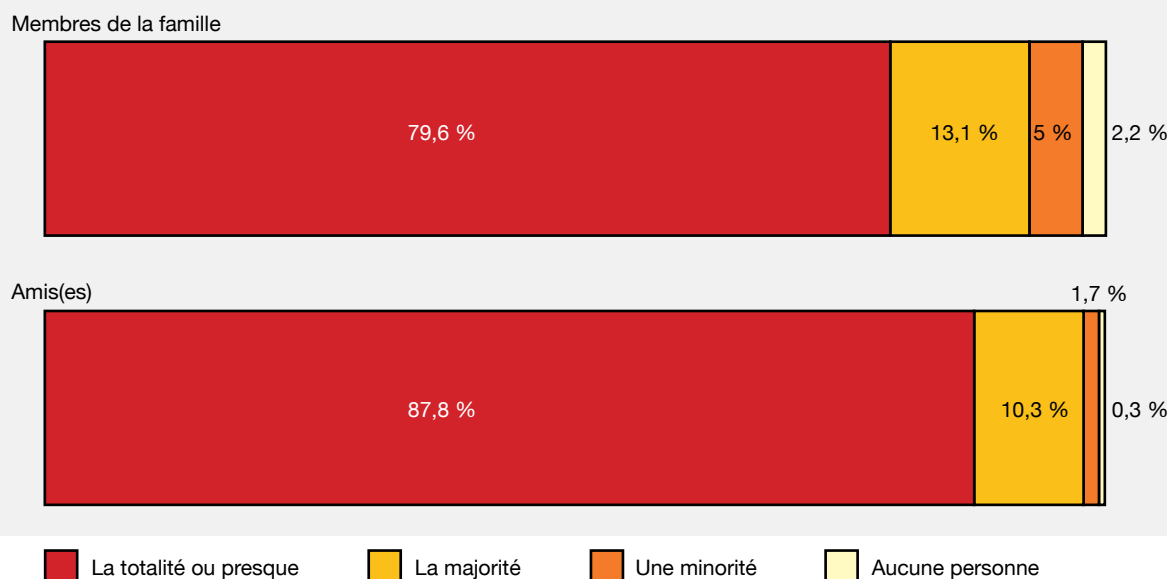
Homosexualité
et *environnement*
de **travail**

GRUPE DE RECHERCHE

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

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

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



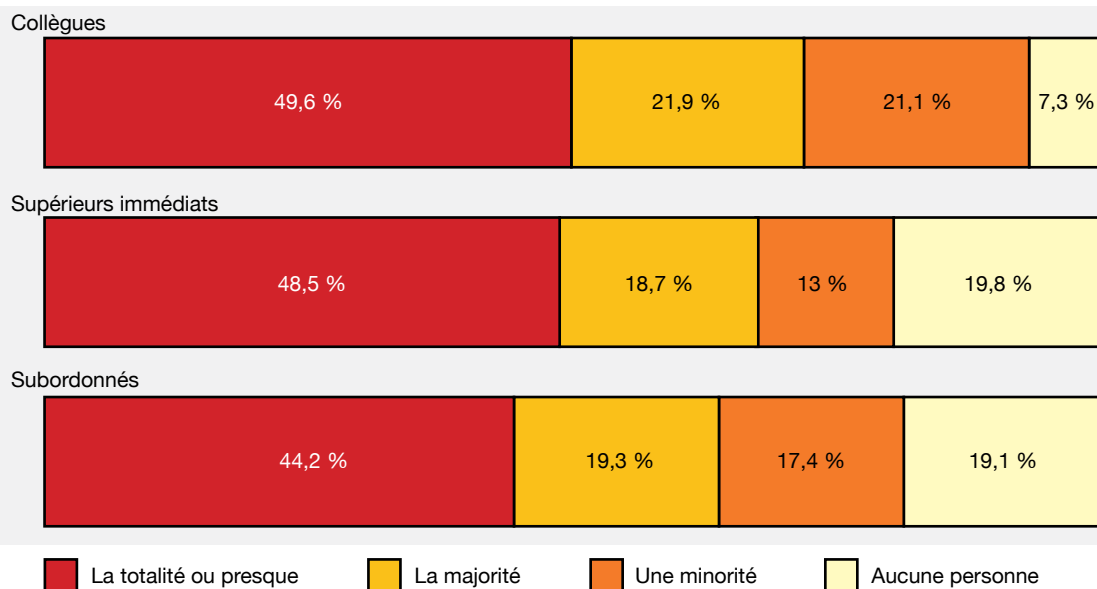
Dans le milieu de travail, on constate en premier lieu que les répondants et répondantes ne sont pas aussi visibles que dans la famille et dans le cercle d'amis. Le second constat qui s'impose d'après les données est que la visibilité varie en fonction de la proximité et de la nature des contacts avec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

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

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

Une visibilité importante dans le milieu de travail immédiat

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



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

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

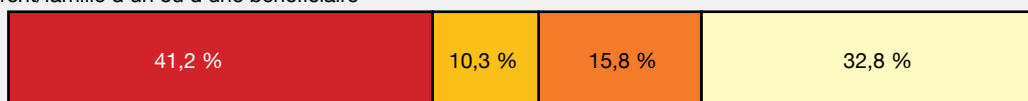
Par ailleurs, la stabilité ou la précarité de l'emploi ainsi que la composition du milieu de travail semblent également avoir une incidence sur la visibilité des répondants et répondantes dans le milieu de travail immédiat. Ainsi, l'orientation sexuelle des personnes jugeant que leur emploi est précaire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

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

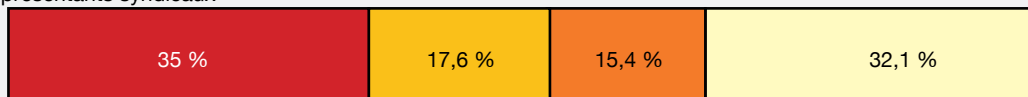
Une visibilité réduite dans le milieu de travail secondaire

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

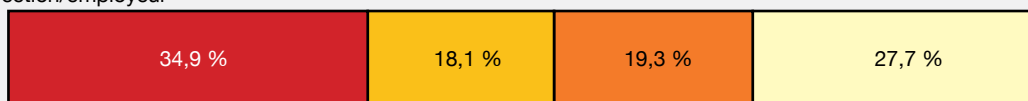
Parent/famille d'un ou d'une bénéficiaire



Représentants syndicaux



Direction/employeur



Clients/bénéficiaires/étudiants



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

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

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

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

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

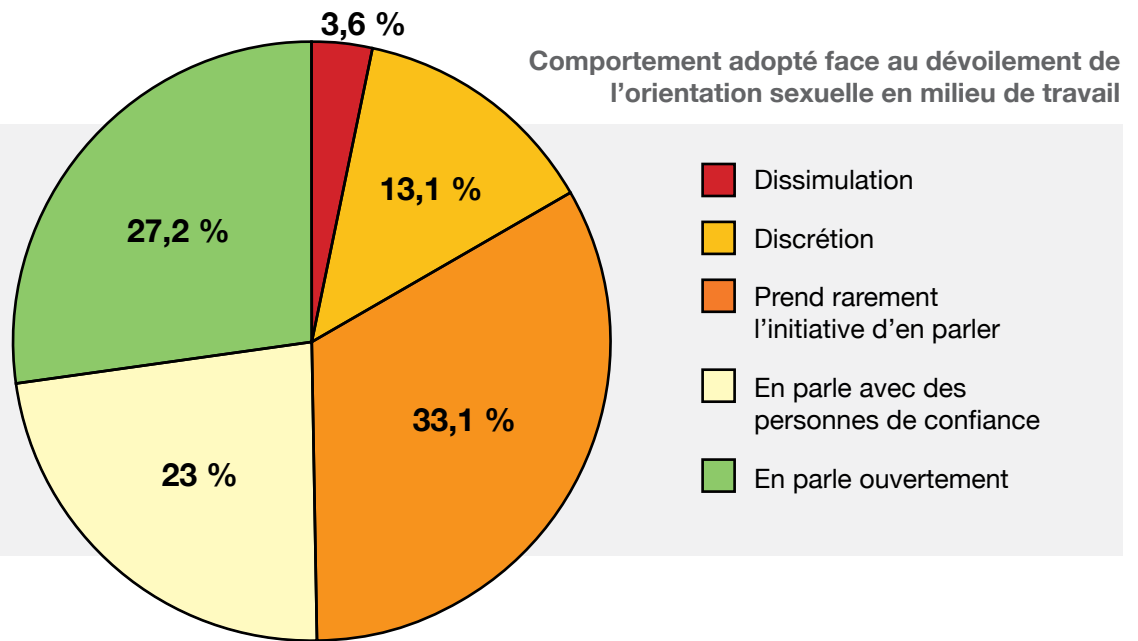
Nous avons également demandé aux répondants et répondantes si leur visibilité résultait d'un comportement délibéré de leur part. Pour ce qui est du milieu de travail immédiat, 86 % ou plus des gais et des lesbiennes interrogés ont répondu « complètement » ou « assez ». Les pourcentages décroissent légèrement,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

Affirmer son homosexualité

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

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





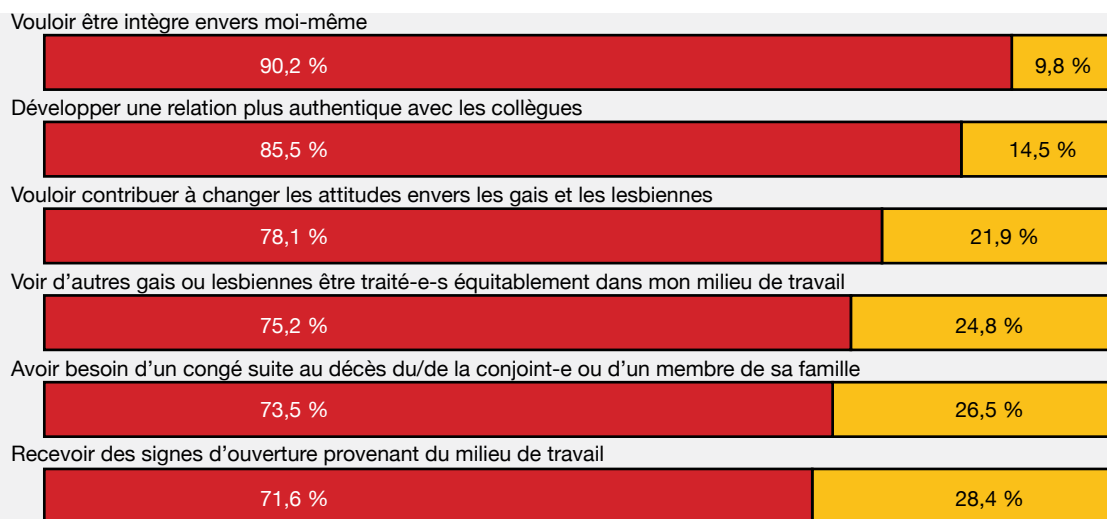
On pourrait penser qu'il suffit à un gai ou une lesbienne d'éviter de parler de sa vie privée pour que son orientation sexuelle demeure inconnue de l'entourage de travail. Dans la pratique, une telle esquivance n'est pas toujours facile à mettre en œuvre. En effet, 80 % des répondants et répondantes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



Pourquoi divulguer son orientation homosexuelle?

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

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



■ Beaucoup/Assez ■ Peu/Pas du tout

Par désir d'authenticité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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



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



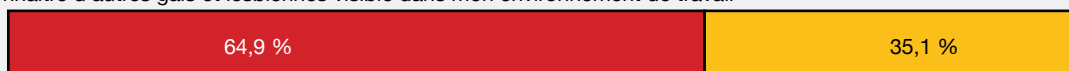
Ne plus avoir à séparer strictement ma vie privée et ma vie au travail



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



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



Beaucoup/Assez Peu/Pas du tout

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

Avoir accès à des avantages sociaux



Débuter une relation amoureuse conjugale



Devenir parent dans le cadre d'une famille homoparentale



Vivre une rupture



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



Être porteur-euse du VIH ou le devenir



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



Beaucoup/Assez Peu/Pas du tout

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par militantisme

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



En réaction à des situations particulières

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Des contextes propices à la divulgation

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quand je sens qu'il y a une insistance de la part de la personne, puis qu'il y a une ouverture, je vais le dire. S'il y a trop de questions sur ma vie personnelle... ton chum, ton chum... à un moment donné, ça finit par m'agacer. Alors, ce n'est pas nécessairement pour qu'elle soit au courant, c'est juste pour qu'elle arrête de me le demander. J'aime pas ça compter des menteries. C'est ça le dilemme tout le temps. (Noémie, 27 ans, enseignante au secondaire)

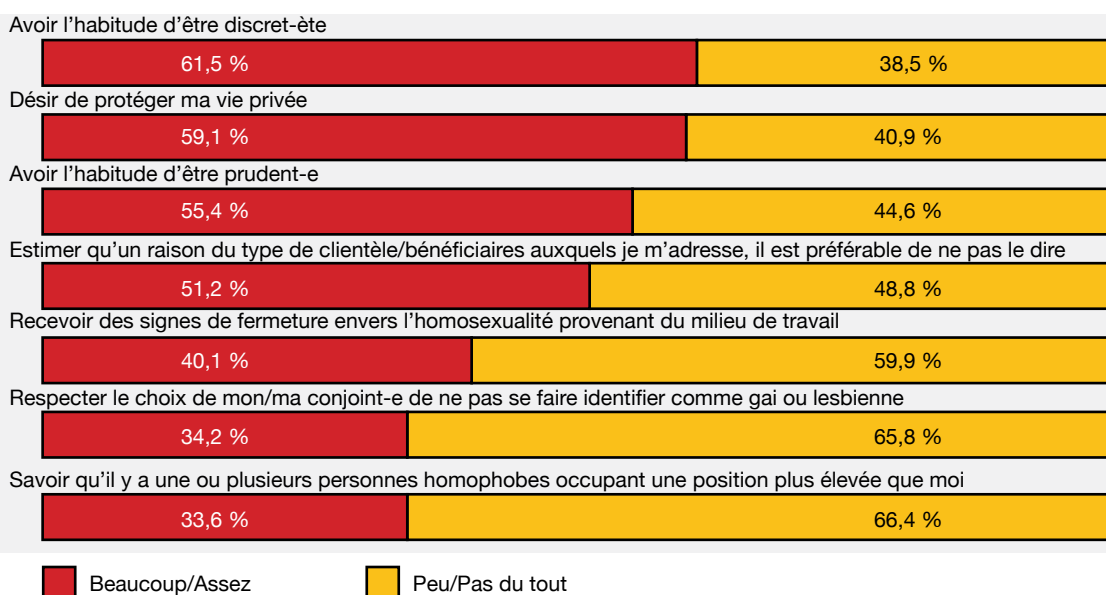
Ça a sorti tout seul, comme ça, à un moment donné. On était allés déjeuner. Souvent le monde demande : « Ah puis, as-tu un chum? ». Moi, quand je ne connais pas trop les gens, je suis très vague, je dirai jamais « il » ou « elle », je dirai toujours « la personne », fait que ça met de l'ambiguïté, les gens ne savent pas trop. Fait que à un moment donné, les questions commencent à surgir et j'en parle. (Bao Chau, 29 ans, infirmière)



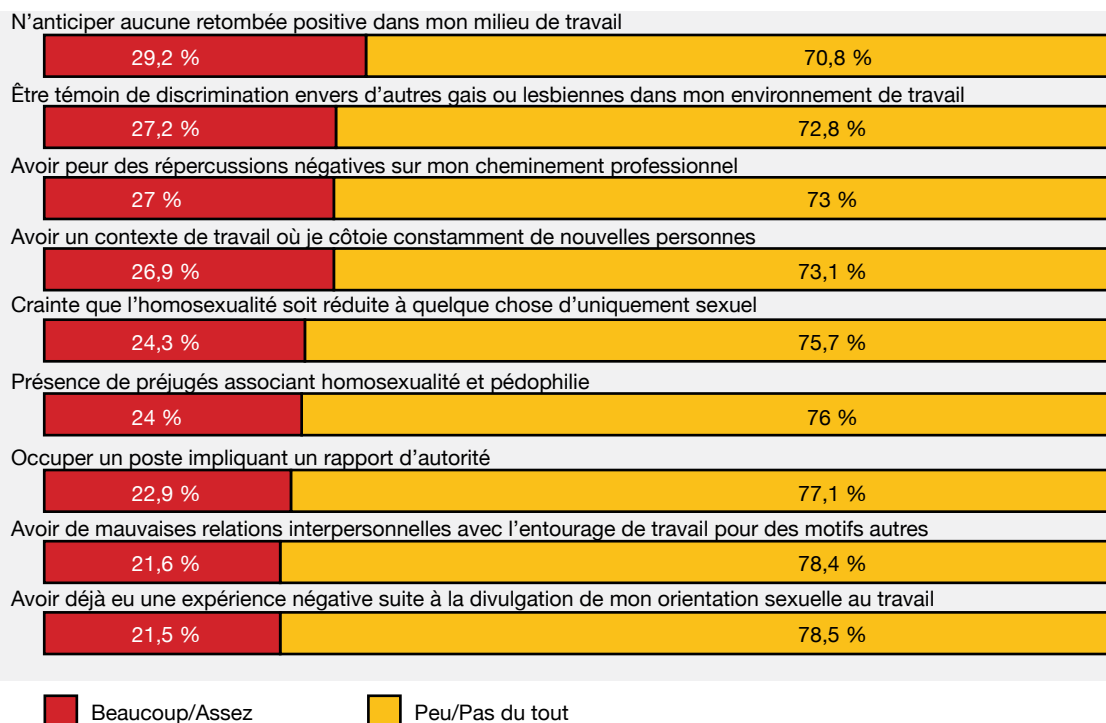
Pourquoi dissimuler son orientation sexuelle?

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

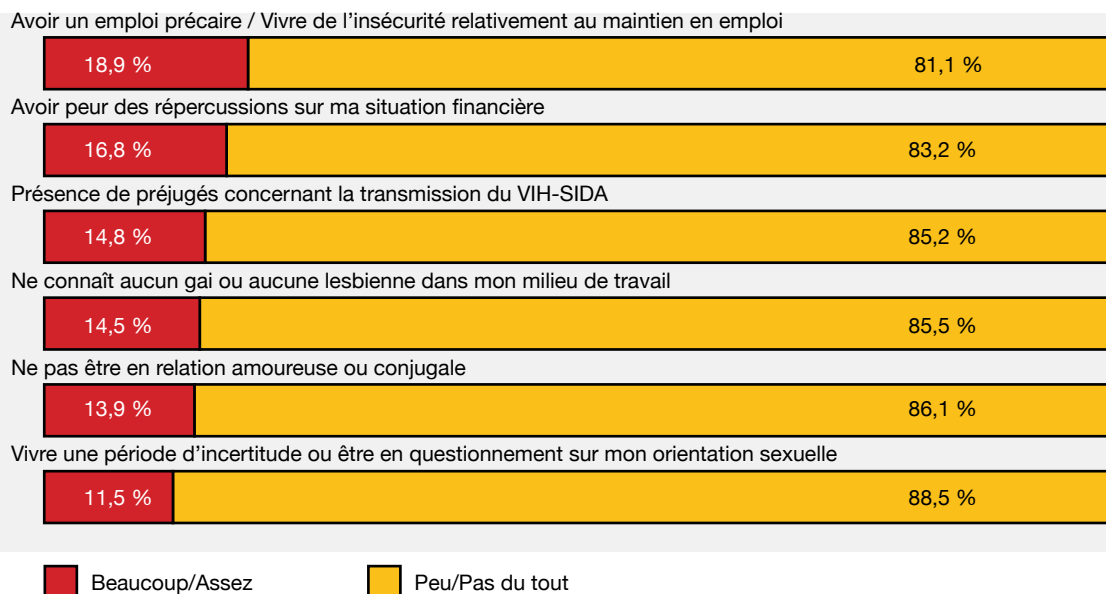
Raisons pouvant inciter à dissimuler l'orientation sexuelle dans l'environnement de travail (raisons les plus déterminantes)



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



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



Préserver une sécurité psychologique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Une décision liée aux caractéristiques de l'emploi

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

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

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

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

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

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

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

de l'enseignement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Une décision imposée par le milieu de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

