

## **L'homophobie dans l'environnement de travail – Un portrait de la situation au Québec**

Par Line Chamberland, professeure de sociologie au Cégep Maisonneuve et chercheure à l'Institut de recherches et d'études féministes, UQAM – chamberland.line@uqam.ca

Avec la collaboration de Frédérick Gagné, Mathieu Latour, Christelle Lebreton et Julie Théroux-Séguin, assistant.e.s de recherche dans l'équipe *Homosexualité et environnement de travail*, UQAM

Je vous présente aujourd'hui quelques résultats d'une recherche amorcée il y a 3 ans et qui avait entre autres pour objectif de documenter les formes de marginalisation et de discrimination envers les gais et les lesbiennes dans leur environnement de travail<sup>1</sup>. L'étude a été réalisée dans un contexte où l'atteinte d'une égalité juridique progressait à grand pas. En 1999, le Québec adoptait la loi 32 qui accordait aux conjoint.e.s de même sexe les mêmes droits et privilèges que ceux offerts aux conjoint.e.s de fait hétérosexuels. La loi C-23, adoptée en 2000, allait dans le même sens, cette fois-ci à l'échelle canadienne; elle s'appliquait entre autres aux travailleurs.euses oeuvrant dans les entreprises de juridiction fédérale localisées au Québec. L'année 2002 marque l'entrée en vigueur au Québec de la loi 84 instituant l'union civile et reconnaissant la filiation entre deux parents de même sexe et un enfant. A partir de cette même année, des tribunaux supérieurs de quelques provinces, dont le Québec, ont tour à tour jugé invalide la loi canadienne limitant l'accès au mariage pour les couples hétérosexuels. Dans les faits, des couples ont pu se marier au Québec à partir de 2004 et la loi canadienne sur le mariage a été

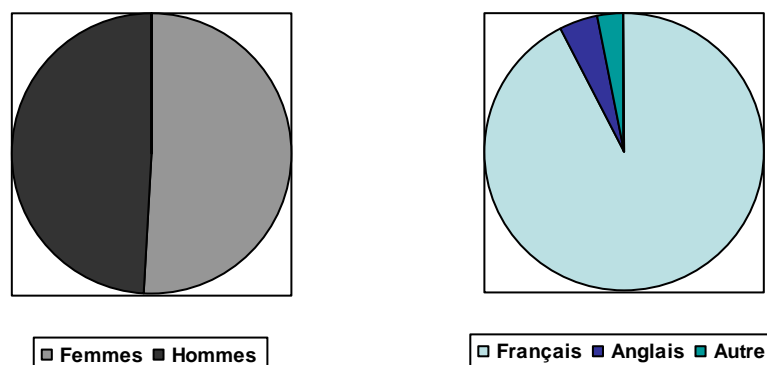
---

<sup>1</sup> Cette recherche a été réalisée en partenariat avec les comités de gais et lesbiennes des trois grandes centrales syndicales québécoises, soit la CSN, la CSQ et la FTQ (ces comités étaient initialement regroupés au sein du Forum des gais et lesbiennes syndiqués du Québec), l'Intersyndicale des femmes, la Table de concertation des gais et lesbiennes du Québec (aujourd'hui Conseil québécois des gais et lesbiennes), et Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT). Elle a été subventionnée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et par le Fonds québécois de recherche sur la société et la culture. Je voudrais remercier ici toutes les personnes qui ont collaboré à ce projet d'une manière ou d'une autre.

modifiée en 2005 afin d'inclure les conjoint.e.s de même sexe<sup>2</sup>. L'ensemble de ces changements législatifs se répercutent sur les milieux de travail, non seulement parce qu'ils mettent fin à une discrimination systémique envers les gais et lesbiennes auparavant privés d'une partie des avantages économiques et sociaux dont bénéficiaient leurs collègues hétérosexuel.le.s, mais aussi parce qu'ils légitiment l'existence des couples de même sexe ainsi que des familles homoparentales, et sont ainsi susceptibles de favoriser l'acceptation et une meilleure intégration des gais et lesbiennes dans la société, incluant dans les milieux de travail.

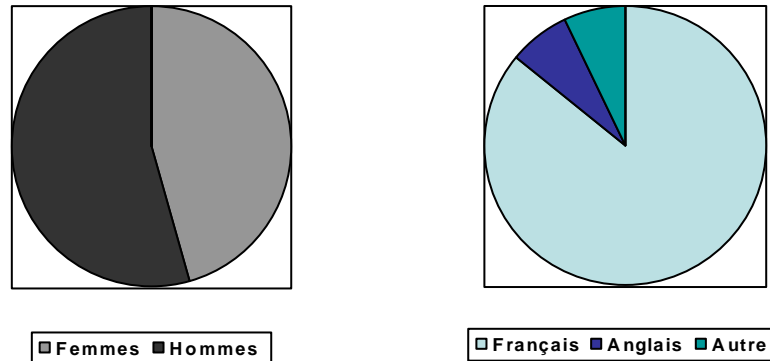
Au total, plus de 780 personnes s'auto-identifiant comme gais ou lesbiennes ont répondu à notre appel et complété un questionnaire, des hommes et des femmes provenant de toutes les régions du Québec, de toutes les strates d'âge avec une moyenne de 40 ans. 204 personnes nous ont également accordé une entrevue. Comme l'illustrent les graphiques ci-dessous, l'échantillon de répondant.e.s au questionnaire ne reflète pas la diversité linguistique et culturelle présente au Québec, bien que celle-ci soit plus présente parmi le groupe d'interviewé.e.s.

### **Graphique 1: Sexe et langue d'origine des 786 répondant.e.s au questionnaire**



<sup>2</sup> Pour un bref historique, voir *Ni plus ni moins : comme tout le monde*, Document d'animation sur l'homophobie, CSN, juin 2006. Disponible à l'adresse suivante : [www.csn.qc.ca/campagnes/brochure-homopho.pdf](http://www.csn.qc.ca/campagnes/brochure-homopho.pdf). Pour plus d'information sur la loi 84, voir le site Web du ministère de la Justice du Québec : [www.justice.gouv.qc.ca](http://www.justice.gouv.qc.ca).

**Graphique 2: Sexe et langue d'origine des 204 interviewé.e.s**



Pour tracer un portrait de la situation dans l'environnement de travail, j'aborderai trois phénomènes: 1) les représentations hétérosexistes; 2) les manifestations d'homophobie, d'intensité variable, et leurs effets discriminatoires; 3) la réponse, ou plutôt l'absence de réponse, des employeurs.

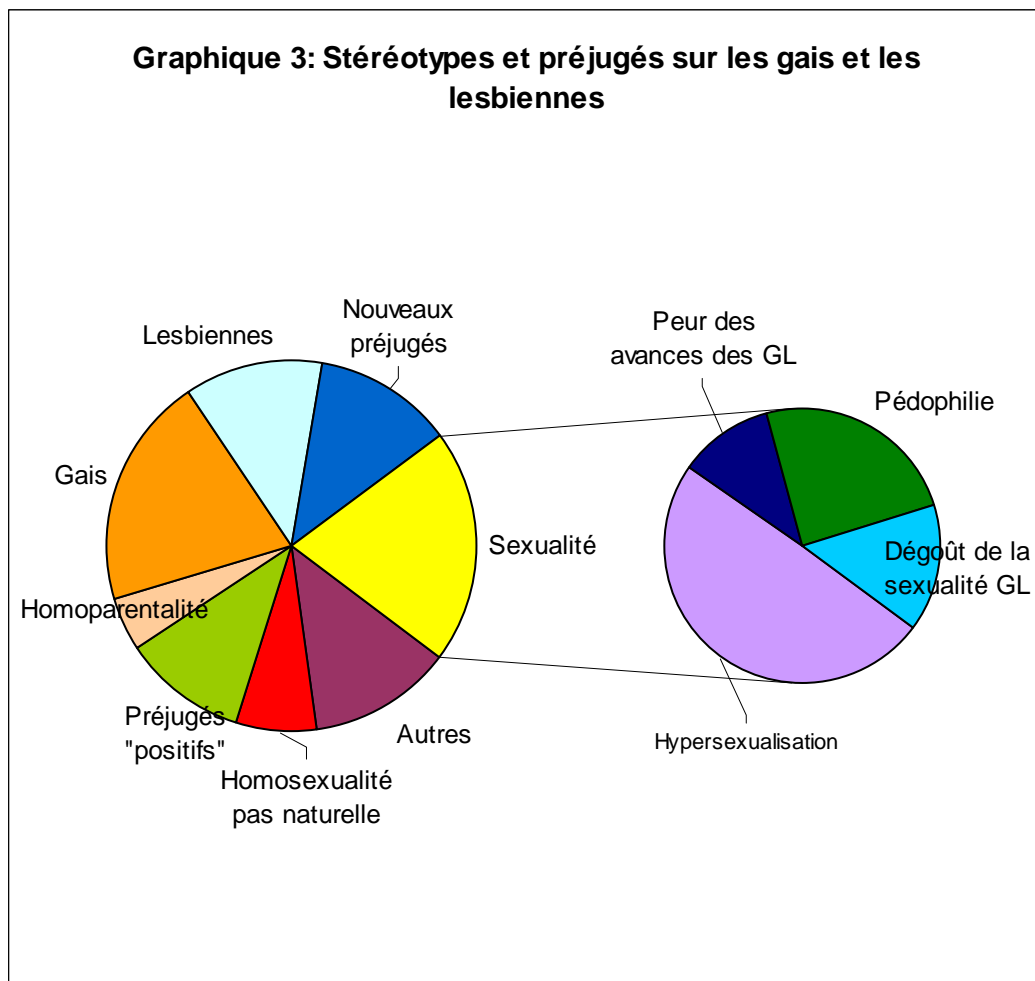
### **Les représentations hétérosexistes**

L'homophobie se définit comme l'expression d'une aversion, d'un rejet, d'une distanciation, physique ou symbolique, vis-à-vis des personnes homosexuelles ou de l'homosexualité en général. Les comportements homophobes prennent appui sur des représentations hétérosexistes, c'est-à-dire des représentations qui instaurent et maintiennent une hiérarchie des sexualités, l'homosexualité étant le plus souvent représentée de manière stéréotypée et réductrice, associée à des caractéristiques, des styles de vie ou des conduites qui singulariseraient les gais et les lesbiennes alors que l'hétérosexualité est posée comme allant de soi et intrinsèquement valorisée. Les stéréotypes construisent et façonnent la catégorie de l'Autre – le Gai

ou la Lesbienne – à partir de généralisations indues et de présuppositions. Francis<sup>3</sup> nous fournit un exemple de la manière dont les gais et les lesbiennes sont perçus à travers leur altérité, soit à travers la catégorie à laquelle on les associe:

*Un gai, c'est toujours la sexualité, premièrement, et VIH ou MTS. C'est un peu fatiguant. Quelqu'un qui ne m'a jamais parlé avant au CLSC, elle m'a vu dans l'ascenseur, m'a regardé et, sans me dire salut, m'a dit: « Tu as perdu beaucoup de poids. Es-tu malade ? » C'était parce que j'étais stressé, je retournais à l'école. On est étiqueté gai. Si tu as l'air malade ou si tu vas voir le médecin souvent, ça doit être le VIH que tu as. (Francis)*

Comment se représente-t-on les gais et les lesbiennes ? En analysant les propos rapportés par les interviewés, nous avons catégorisé les stéréotypes et les préjugés énoncés à leur égard et évalué leur importance relative (voir le graphique 3).



<sup>3</sup> Les prénoms sont des pseudonymes utilisés afin de conserver l'anonymat des participant.e.s.

Ces représentations ne forment pas un tout cohérent, on y relève des inconcistances et des contradictions, de nouveaux stéréotypes coexistent avec d'anciens clichés. En outre, il s'avère difficile de construire des catégories exclusives, puisque plusieurs énoncés rapportés par les interviewé.e.s se chevauchent ou se confortent mutuellement: ainsi les nouveaux clichés sur les gais surlignent, tantôt séparément, tantôt indistinctement, leur sexualité débridée, leur hédonisme, leur prétendue richesse, leur mode de vie qui échapperait à toute contrainte et à toute responsabilité. Faute de temps, je n'évoquerai ici que les stéréotypes les plus courants. Tout d'abord, les gais et les lesbiennes se font constamment ramener à leur sexualité, ce que nous avons désigné sous le terme d'hypersexualisation, que ce soit à travers des commentaires qui disqualifient leur sexualité, des questions indiscretes sur leurs pratiques sexuelles, des blagues ou des insinuations malveillantes. Sébastien a fini par changer d'emploi, car il n'en pouvait plus de supporter de tels commentaires à répétition:

*Par exemple, je ne rentre pas un lundi matin... «Ha, c'est ça, il a rencontré un gars samedi soir. La fin de semaine n'a pas suffi...» Moi, ça ne peut pas être que mon char ne part pas, je ne peux pas être malade... C'est parce que: «Ha, il est gai, bien, c'est sûr. S'il n'est pas à la job, il est à la chasse.» (Sébastien)*

La confusion entre homosexualité et pédophilie demeure courante et s'exprime plus ouvertement dans les milieux oeuvrant auprès de clientèles vulnérables par leur jeune âge ou leur condition physique ou mentale. La peur des avances sexuelles se manifeste de façon plus marquée à la suite de la divulgation de l'orientation homosexuelle d'une personne. Loin de s'estomper, les stéréotypes qui associent d'une manière ou d'une autre l'homosexualité à une non-conformité de genre persistent: les clichés du gai efféminé et de la lesbienne masculine ressortent à tout propos, concernant l'habillement, la posture, le langage, les tâches réalisées, etc. Ils

servent souvent à établir les frontières de ce qui est jugé acceptable ou non dans le comportement des personnes homosexuelles, autrement dit à définir une zone de tolérance mais aussi ses limites, l'une d'entre elles étant la conformité aux normes de masculinité et de féminité. Tantôt encore, l'homosexualité demeure perçue comme n'étant pas normale ni naturelle, et se voit qualifier de péché, maladie, problème, ce qui viendra justifier un traitement inégal des personnes homosexuelles.

Par ailleurs, de nouveaux préjugés ont émergé, qui expriment des réticences et des réactions négatives face aux droits nouvellement acquis et à la plus grande visibilité des gais et des lesbiennes dans la sphère publique. Ainsi on reproche aux familles homoparentales de ne pas offrir un cadre équilibré pour l'enfant, ce qui nécessiterait absolument la présence d'un père et d'une mère. Ou encore, on critique les événements festifs (Fierté gaie, *Outgames*) qui seraient ghettoïsants, trop voyants et nuisibles à l'image des gais et des lesbiennes. Enfin, certains clichés prêtent aux homosexuel.e.s des qualités positives, marquant ainsi une certaine ouverture. Ils n'en véhiculent pas moins des idées préconçues, simplistes et souvent empreintes de sexisme, comme l'illustrent les propos suivants:

*Il est tellement fin, il doit être certainement gai. (Christine)*

*Dans les stéréotypes positifs, les gais sentent bon, ils sont beaux, bien peignés, bien arrangés, bien habillés, ils sont fins, ils sont les meilleurs amis des femmes. Bon par contre, ils sont efféminés, ils sont flamboyants, ils portent des couleurs criardes, ça, je l'ai entendu souvent. Il y en a un qui fait l'homme, l'autre la femme. (Luc)*

## **Les manifestations d'homophobie**

Afin de tenir compte de la gravité des manifestations d'homophobie et de leurs effets discriminatoires, je distinguerai ici l'homophobie diffuse, l'homophobie directe et le climat homophobe.

## L'homophobie diffuse

Au quotidien, l'homophobie se manifeste sous une forme diffuse: des blagues, des moqueries, des préjugés, des commentaires désobligeants, des graffitis. Les données permettent de relever trois particularités de ce type d'homophobie:

1) son intensité est variable: alors qu'une minorité appréciable de répondant.e.s ne rapportent aucun incident de ce genre vis-à-vis des personnes homosexuelles en général (voir le tableau 1, colonne c), d'autres considèrent qu'ils se produisent peu souvent et, pour une minorité substantielle, assez ou très souvent. Les entrevues nous amènent toutefois à nuancer ces chiffres: aucun environnement de travail ne semble totalement exempt de ce type de manifestations de l'homophobie même lorsque celles-ci sont peu fréquentes; cependant, dans la grande majorité des cas, les comportements ou propos homophobes ne semblent pas généralisés à l'ensemble des personnes formant l'entourage de travail mais plutôt le fait d'une minorité.

2) L'homophobie au quotidien s'exprime souvent sous une forme atténuée ou allusive. Ainsi l'un de ses véhicules privilégiés est l'humour. Selon les interviewé.e.s, le caractère préjudiciable des blagues dépend du contexte particulier. Précisons ici que les données présentées au tableau 1 concernent uniquement les blagues perçues comme péjoratives ou offensantes. Quoiqu'il en soit, l'humour agit de manière insidieuse puisqu'il désamorçait la réplique et piège ceux et celles qui voudraient s'insurger, comme l'explique Hélène:

*Ils disent: « Ben voyons! C'est une joke! Tu n'as pas le sens de l'humour! »  
Tu n'as jamais le sens de l'humour quand tu essaies de te faire respecter.  
(Hélène)*

**Tableau 1: Fréquence des blagues offensantes ainsi que des stéréotypes, préjugés et commentaires négatifs selon les répondant.e.s au questionnaire**

A la question « Indiquez à quelle fréquence se sont produites les situations suivantes dans votre lieu de travail actuel », voici les résultats obtenus:

	<b>a) Envers vous-même (vous étiez la personne visée)</b>	<b>b) Envers une personne du milieu de travail</b>	<b>c) Envers les personnes homosexuelles en général</b>
Blagues péjoratives ou offensantes sur l'homosexualité	3,5 % assez/très souvent 25,8 % peu souvent 70,7 % jamais	10,2 % assez/très souvent 39,8 % peu souvent 50,6 % jamais	22,1 % assez/très souvent 57,6 % peu souvent 20,3 % jamais
Stéréotypes, préjugés ou commentaires <u>négatifs</u> envers les gais ou les lesbiennes	3,6 % assez/très souvent 27,9 % peu souvent 68,4 % jamais	8,4 % assez/très souvent 39,7 % peu souvent 52 % jamais	19,4 % assez/très souvent 54,4 % peu souvent 26,2 % jamais
Imitation caricaturale, commentaires désobligeants sur l'habillement ou la gestuelle masculine/féminine	3,6 % assez/très souvent 18 % peu souvent 78,4 % jamais	7,2 % assez/très souvent 33,8 % peu souvent 59 % jamais	17,1 % assez/très souvent 46,1 % peu souvent 36,8 % jamais

3) Cette forme d'homophobie est souvent indirecte: comme l'indiquent les chiffres du tableau 1, il arrive souvent que les répondant.e.s n'en sont pas les victimes directes mais plutôt les témoins puisque ces manifestations ciblent de préférence d'autres gais ou lesbiennes du même milieu de travail, ou les homosexuel.le.s en général. Ainsi, si seulement 3,5% des répondant.e.s sont eux-mêmes assez ou très souvent la cible de blagues péjoratives ou offensantes, 10,2% ont observé une telle situation concernant un.e collègue de travail et 22.1% entendent assez ou très souvent de telles blagues visant les homosexuel.le.s ou l'homosexualité en général. Plusieurs indications montrent également l'existence d'une certaine auto-censure des propos homophobes en présence de gais et lesbiennes dont l'orientation sexuelle est connue. Enfin, une distinction est souvent établie entre le gai ou la lesbienne à qui l'on s'adresse – qui constituerait l'exception

ou le « bon » gai, et les autres à qui l'on attribue des traits dévalorisants, soit le « mauvais » gai. Bruno nous en fournit un exemple: ses propos font référence aux gais auxquels certains reprochent de paraître « trop gais » parce qu'ils seraient efféminés ou afficheraient de manière plus marquée leur identité.

*On te compare, on te met tout de suite dans la palette mais toi, ce n'est pas pareil. En fait, le préjugé qu'il y avait souvent au travail, combien de fois on va te dire: «Toi, tu es correct, ça ne paraît pas.» (Bruno)*

À cause de leur caractère diffus, ces manifestations d'homophobie peuvent paraître banales et anodines lorsque considérées une à une. Cependant, elles traduisent, et réitèrent à leur tour, souvent de manière subtile ou insidieuse, des représentations hétérosexistes qui donnent un reflet déformant de l'homosexualité tout en occultant des aspects de la vie des gais et des lesbiennes. Elles véhiculent des messages qui peuvent blesser et humilier celui ou celle qui les entend, peu importe que ces propos lui soient adressés directement ou non, et encore plus lorsqu'ils sont répétitifs. Enfin, ces manifestations d'homophobie exercent une pression constante sur les gais et les lesbiennes qui se retrouvent ainsi sur la défensive et doivent constamment anticiper les réactions de leur entourage et s'ajuster afin de maintenir une image positive d'eux-mêmes et préserver leur crédibilité personnelle et professionnelle.

### L'homophobie directe

L'homophobie directe désigne des comportements qui ciblent des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes et nuisent à leur capacité de s'intégrer dans l'environnement de travail et d'exercer leurs fonctions professionnelles. C'est le cas lorsqu'on étiquette une personne comme Gai ou Lesbienne, c'est-à-dire qu'on place cette caractéristique au centre des interactions que l'on a avec elle: on la souligne constamment ou avec insistance, comme dans la situation rapportée par Francine:

*C'est justement l'année passée. Ils ont fait un party de Noël et j'y suis allée. Tout le monde le sait que je suis lesbienne. Mais tu sais, ce n'est pas obligé d'en devenir un amusement public. Tout de même, j'ai une certaine fierté. Il y avait quelqu'un qui faisait une remise de cadeau. Quand c'est venu à mon tour... Ah cimonac de câline! «Francine qu'on aime bien, notre lesbienne préférée» et là il part! En plein dans le micro. Là on est dans une salle qui est publique. C'est sûr que je peux passer par-dessus ça, mais tout de même, ça pogne au cœur. Tu te sens vraiment regardée à cause de ça. Et il n'a pas arrêté. Il en mettait vraiment plus qu'à la demande. «Oui, on l'aime. Si jamais vous la voyez à la Parade gaie, n'oubliez pas de l'applaudir.» Il en a mis! [...] Le lendemain, parce que mon patron m'a «feelée», il a vu que ça n'avait pas de bon sens, il est venu me voir et a dit: «Mais si tout le monde le savait que tu étais lesbienne, ce n'était pas bien bien grave». (Francine)*

Certains font preuve d'une curiosité compréhensible ou bien intentionnée mais qui devient parfois excessive et malsaine, car elle outrepassse les bornes du respect de la vie privée, par exemple en multipliant les questions sur la vie conjugale, voire sur les pratiques sexuelles. Ou encore, la personne étiquetée comme Gai ou Lesbienne est interpellée pour justifier la parade de Divers-cité, l'extravagance des grandes folles, les revendications soi-disant exagérées comme le droit au mariage ou celui de devenir parent, bref elle doit répondre de tout ce qui touche l'image publique des gais et des lesbiennes. D'autres comportements peuvent être considérés comme de l'homophobie directe: le dévoilement de l'orientation sexuelle d'une personne sans son consentement ou la menace de le faire avec l'intention de lui nuire; le rejet ou la distanciation vis-à-vis d'une personne connue ou soupçonnée d'être homosexuelle; le manque de collaboration dans la réalisation des tâches; la remise en question de l'expertise ou de la réputation professionnelle sur la base de l'orientation sexuelle. En voici deux exemples: Samuel, psychologue en poste depuis 27 ans dans un milieu scolaire et à qui des enseignants n'ont jamais adressé la parole; Olivier, préposé à la guérite du stationnement d'un hôpital à qui son superviseur n'a pas expliqué les changements apportés à l'itinéraire des ambulances car il ne lui parle plus depuis

qu'il sait qu'il est gai (Olivier a fini par quitter son poste car ça devenait insupportable). Le tableau 2 indique la fréquence avec laquelle les répondant.e.s au questionnaire rapportent de telles conduites, lesquelles font entrave à l'intégration professionnelle des gais et des lesbiennes dans leur milieu de travail et engendrent des effets de marginalisation, voire d'exclusion.

**Tableau 2: Fréquence des gestes considérés comme de l'homophobie directe selon les répondant.e.s au questionnaire**

A la question « Indiquez à quelle fréquence se sont produites les situations suivantes dans votre lieu de travail actuel », voici les résultats obtenus:

	<b>a) Envers vous-même (vous étiez la personne visée)</b>	<b>b) Envers une personne du milieu de travail</b>
Étiqueter une personne, la pointer du doigt / Souligner constamment son orientation sexuelle	5,5 % assez/très souvent 17,3 % peu souvent 77,3 % jamais	8,7 % assez/très souvent 30,8 % peu souvent 60,5 % jamais
Dévoilement de l'orientation sexuelle de façon à nuire à la personne ou menace de le faire	7,1 % assez/très souvent 6,2 % peu souvent 86,6 % jamais	8,5 % assez/très souvent 4,1 % peu souvent 87,4 % jamais
Attitude distante / Changement de comportement / Rejet	7 % assez/très souvent 27,9 % peu souvent 65,1 % jamais	6,6 % assez/très souvent 29,6 % peu souvent 63,8 % jamais
Collaboration réduite ou entrave à l'exercice des fonctions professionnelles	4,2 % assez/très souvent 10,4 % peu souvent 85,3 % jamais	3,3 % assez/très souvent 14,1 % peu souvent 82,6 % jamais
Mise en doute des compétences ou de la réputation professionnelle en raison de l'orientation sexuelle	3,8 % assez/très souvent 9,3 % peu souvent 87 % jamais	3,8 % assez/très souvent 12,8 % peu souvent 83,3 % jamais

### Un climat homophobe

Enfin, l'on constate des manifestations d'homophobie qui par leur gravité, par exemple de l'intimidation ou des atteintes à l'intégrité physique, ou par leur caractère soutenu ou exacerbé, créent un climat de travail que l'on peut qualifier d'homophobe. Ainsi, une minorité de répondant.e.s au questionnaire rapportent être témoins ou victimes d'incidents homophobes fréquents et de tous genres; ceux-ci ne sont ni isolés ni occasionnels. Des cas de discrimination directe nous ont aussi été racontés

lors des entrevues: refus de permanence, non rappel d'un employé temporaire ou contractuel, refus de promotion, nuisance à l'avancement professionnel, congédiement abusif ou pression à la démission. Un point commun ressort, à savoir que la discrimination se camoufle sous de faux prétextes comme l'illustrent les exemples suivants. La patronne d'Alexis lui impose un changement d'affectation: étant gai, il ne pourrait pas œuvrer dans le secteur de la construction parce que ce milieu serait trop fermé à l'homosexualité. Estelle a perdu son emploi comme archiviste malgré l'excellence de ses compétences dès que son employeur a été informé de son orientation sexuelle. Catherine travaillait sur appel auprès d'adolescentes en difficulté; ses supérieurs ayant appris qu'elle était lesbienne l'ont forcée à demander sa mutation vers un autre secteur, invoquant que des adolescentes pourraient porter de fausses accusations de harcèlement sexuel. Alexandra, éducatrice spécialisée auprès de jeunes et adultes présentant une déficience intellectuelle, perd son emploi lors d'une pseudo-réorganisation du personnel. René, technicien en éducation spécialisée, est pratiquement « tabletté » car on ne le fait plus travailler en classe, on lui a retiré des étudiant.e.s dont il avait la charge, on l'isole du reste du personnel, bref on le pousse ainsi à partir. L'on retrouve ici des situations de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel qui portent atteinte à l'intégrité psychique et au droit au travail. C'est ce qu'ont vécu Nicolas, gestionnaire en milieu hospitalier, à qui la patronne adressait des lettres disciplinaires pour des fautes bénignes ne suscitant aucune réprimande lorsque commises par d'autres, et Francine, dont l'identité lesbienne est connue dans son milieu de travail:

*Ça, c'est continuel. Avec un de mes patrons en particulier, tu n'es pas capable de lui parler pendant dix minutes de temps sans que ça vire à ça. C'est toujours un côté sexuel: «Tu devrais essayer, tu devrais, etc.». Ou encore «Touche-moi!». C'est fatigant. La plupart du temps, il faut que tu*

*l'embarques sur l'humour pour avoir la paix. Si tu ne réponds pas avec humour, il y a une contre-attaque qui se fait. (Francine)*

Bref, le climat d'un milieu de travail peut être qualifié d'homophobe lorsque l'homosexualité n'y est pas tolérée: son expression sera sanctionnée négativement, l'on tentera par divers moyens d'en expulser les gais et lesbiennes. Dans le questionnaire, nous avons demandé aux répondant.e.s s'ils avaient déjà vécu l'une ou l'autre des situations suivantes pour des motifs reliés à leur orientation sexuelle, dans un emploi occupé depuis 1999 (emploi actuel ou antérieur). Voici les résultats:

**Tableau 3: % de répondant.e.s au questionnaire déclarant de la discrimination, du harcèlement ou de la violence**

<b>Discrimination:</b> traitement inégal ou exclusion (par exemple, perte d'un emploi ou d'une promotion, refus d'accorder les avantages sociaux en lien avec le/la conjointe, etc.)	<b>9,8%</b>
<b>Harcèlement:</b> c'est-à-dire une conduite inappropriée ou répétée OU un acte grave et sérieux entraînant des conséquences négatives à long terme, à caractère sexuel ou non	<b>7,6%</b>
<b>Violence psychologique ou verbale,</b> c'est-à-dire les actes de dénigrer, insulter, ridiculiser, menacer, etc.	<b>9,2%</b>
<b>Violence physique,</b> c'est-à-dire menace à l'intégrité physique, intimidation à caractère physique, agression sexuelle, coups avec ou sans blessure, etc.	<b>1%</b>

Ce portrait est-il représentatif ? Il s'avère malaisé de quantifier l'occurrence des diverses manifestations d'homophobie en milieu de travail puisqu'il s'agit de perceptions et d'interprétations données à des situations en fonction de critères et de seuils de tolérance qui peuvent varier d'une personne à l'autre. Les attentes des uns et des autres diffèrent: certain.e.s considèrent que tout va bien s'il n'y a ni pneu crevé ni perte d'emploi et, conséquemment, ne rapportent aucun problème dans le questionnaire. L'analyse des entrevues nous porte à croire qu'il y a une tendance à la sous-déclaration des difficultés rencontrées. D'autres éléments nous amènent également à penser que si biais il y a, il va dans le sens d'une sous-estimation de

l'homophobie présente dans les milieux de travail au Québec: tout d'abord, en recrutant les participant.e.s à cette étude, nous ne recherchions pas des cas d'homophobie mais des témoignages portant sur l'expérience au travail, que celle-ci soit positive ou négative. Un peu plus de la moitié de nos répondant.e.s proviennent du secteur public et 53% sont syndiqués, deux facteurs susceptibles de leur fournir une certaine protection contre la discrimination homophobe. Il est plus difficile de rejoindre des gais et de lesbiennes travaillant dans des milieux très homophobes car soit ils s'y affichent moins, soit ils quittent ces milieux ou les évitent. A l'inverse, il est plus facile de recruter des participant.e.s qui s'affirment comme gais ou lesbiennes dans leur milieu de travail, ce qui est favorisé par l'ouverture manifestée dans leur entourage.

### **L'attitude passive des employeurs**

En sus des changements législatifs récents concernant la reconnaissance de des couples et des familles chez les gais et les lesbiennes, une loi québécoise interdit depuis peu le harcèlement psychologique, quel qu'en soit le motif, et rend les employeurs responsables de l'établissement d'un environnement de travail exempt de harcèlement. Cependant, un dernier constat ressort de notre étude, soit celui de la passivité de la majorité des employeurs en dépit d'un tel contexte législatif. Ainsi 72% des répondant.e.s au questionnaire affirment que leur employeur ne prend jamais ou rarement d'initiative en matière de respect des droits des gais et lesbiennes, qu'il s'agisse de diffuser de l'information sur les nouvelles lois, d'adopter un vocabulaire inclusif ou de sensibiliser le personnel en place. Le quart (25,6%) ne fait pas ou peu confiance à leur employeur pour défendre leurs droits lors d'une situation problématique et 17% en matière de protection de la confidentialité des renseignements personnels. Il faut rappeler ici l'obligation légale pour l'employé de

transmettre à l'employeur les informations sur son ou sa conjointe de même sexe ainsi que l'obligation légale faite à l'employeur de traiter ces informations de manière confidentielle. Par ailleurs, l'analyse des cas de harcèlement rapportés dans les entrevues fait ressortir des similitudes dans la réaction patronale. En général, les plaintes des employés ne sont pas prises au sérieux et les autorités n'adoptent aucune mesure conséquente, que ce soit pour condamner officiellement les actes homophobes ou pour sanctionner véritablement les coupables. L'attitude prédominante est celle de laisser-faire, que l'on justifiera en alléguant qu'il s'agit de problèmes interpersonnels ou en minorant leur gravité. Sauf exception, aucun soutien n'est offert aux victimes et l'on ne met pas en place de politique ni de mécanismes pour empêcher la reproduction des situations problématiques. La crainte de réactions négatives de la part du public ou de la clientèle, en particulier lorsque celle-ci se compose de personnes vulnérables par leur âge, leur condition physique ou mentale, fournit également une échappatoire facile pour couvrir la non-intervention ou même pour se blanchir d'une décision discriminatoire. En somme, il revient aux travailleurs gais et aux travailleuses lesbiennes de trouver des stratégies pour faire face aux manifestations d'homophobie et s'intégrer dans leur milieu de travail.

Quelles pistes d'action se dégagent de notre étude en vue d'améliorer la situation des gais et des lesbiennes dans leur milieu de travail? Nous en avons proposé quelques-unes à nos répondant.e.s. L'information et la sensibilisation, tant dans la société en général que dans les milieux de travail, reçoivent l'assentiment de plus des deux tiers d'entre eux. Suivent l'adoption de politiques écrites anti-discrimination, d'initiatives à caractère inclusif et un meilleur accès aux conseils juridiques et aux recours légaux (voir tableau 4). Il n'y a pas de différences entre les

répondant.e.s syndiqués et non syndiqués. Le message est clair: il faut diffuser les outils de sensibilisation, en développer de nouveaux, faire connaître les modèles de politiques et de bonnes pratiques. De leur côté, les employeurs doivent devenir plus conscients de leurs responsabilités légales non seulement dans la mise en application des nouvelles législations, concernant les droits parentaux ou l'accès à divers régimes et avantages sociaux, mais dans la création de milieux de travail exempts de toute forme d'homophobie.

**Tableau 4: % de répondant.e.s au questionnaire estimant que cette action pourrait améliorer la situation des gais et des lesbiennes ainsi que le respect de leurs droits dans leur environnement de travail**

Informer davantage les gais et les lesbiennes sur leurs droits relatifs au travail	<b>70,6%</b>
Mettre sur pied des campagnes larges de sensibilisation contre l'homophobie	<b>64,2%</b>
Faire de la sensibilisation à propos de l'homosexualité dans le milieu de travail	<b>65,5%</b>
Prendre des initiatives à caractère inclusif (par exemple, messages d'ouverture et de respect, ne pas présumer de l'hétérosexualité de quelqu'un, etc.)	<b>48,5%</b>
Augmenter l'accès aux conseils juridiques et aux recours légaux	<b>36,1%</b>
Avoir une politique anti-discriminatoire écrite	<b>57,9%</b>