

Le défi d'occuper un métier

traditionnellement masculin :



l'expérience des travailleuses lesbiennes

Johanne Paquin et Line Chamberland



Le défi d'occuper un
métier traditionnellement masculin :
l'expérience des travailleuses lesbiennes

Johanne Paquin et Line Chamberland



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE.....	7
<i>Le déroulement du projet</i>	7
<i>Les thèmes abordés en entrevue</i>	9
<i>Démarche de recrutement et portrait-synthèse des participantes</i>	11
Caractéristiques sociodémographiques	14
Situation professionnelle.....	14
LA VISIBILITÉ EN TANT QUE LESBIENNE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL	17
<i>Divulgation large</i>	17
Définition et illustration au quotidien.....	17
Les motivations à l'origine de ce choix	19
Les motifs de nature identitaire	19
L'attrait des avantages et les circonstances particulières	21
Les stratégies de mise en oeuvre.....	23
Les conversations interpersonnelles.....	23
La rumeur et la transmission d'information entre tiers	26
L'étiquetage par association ou par déduction.....	27
L'introduction de la conjointe auprès de l'entourage de travail	29
Les effets et conséquences de la divulgation large	29
L'impact sur la nature des relations avec l'entourage de travail	30
Les tendances à l'incorporation au groupe des hommes	33
L'exclusion des dynamiques de séduction.....	34
Homophobie, hétérosexisme et pression à l'hétérosexualité.....	35
<i>Divulgation sélective</i>	35
Définition et illustration au quotidien.....	35
Les motivations à l'origine de ce choix	36
Prudence et peur de la stigmatisation.....	37
Les situations personnelle et professionnelle.....	39
Les stratégies de mise en oeuvre.....	40
Discrétion et mise à profit de l'ambiguïté et des zones floues	41
Les éléments constitutifs du dilemme de divulgation/dissimulation	42
Les effets et conséquences de la divulgation sélective.....	45
<i>Dissimulation complète</i>	46
Définition et illustration au quotidien.....	46
Les motivations à l'origine de ce choix	47
La prudence et la perception de l'ouverture du milieu de travail	47
La crainte de subir les préjugés et l'opprobre social	48
Le poids de la double discrimination.....	49
<i>Les stratégies de mise en oeuvre</i>	50
La falsification de l'histoire conjugale	50
La discrétion et la protection de la vie privée	51
<i>Les effets et conséquences de la dissimulation complète</i>	52
Passer inaperçue	52
Le déni d'une partie de l'identité.....	52
L'effacement de la compagne	53
La superficialité des relations de travail	53
L'exposition aux commentaires péjoratifs envers l'homosexualité	53
<i>Synthèse des facteurs qui favorisent la divulgation</i>	54
Sécurité et stabilité en emploi.....	55

Messages proactifs provenant du milieu de travail	56
Réactions positives lors des premières démarches de divulgation.....	57
Expériences de visibilité vécues de manière positive par d'autres gais et/ou lesbiennes du même milieu de travail	57
HOMOPHOBIE ET HÉTÉROSEXISME EN MÉTIERS TRADITIONNELLEMENT MASCULINS.....	59
<i>Les manifestations d'homophobie</i>	60
<i>Les manifestations d'hétérosexisme</i>	62
Réitération/imposition de la supériorité de la norme hétérosexuelle.....	63
L'humour	63
Les propos péjoratifs envers les personnes homosexuelles	65
Les comportements d'imposition de la norme hétérosexuelle.....	65
Le déni de l'autonomie de l'existence lesbienne.....	68
La représentation du lesbianisme comme fantasme masculin.....	68
La perception du choix lesbien comme un rejet de l'hétérosexualité ou comme une expulsion du groupe des hétérosexuels-les.....	69
Le déni explicite de l'identité de genre	70
La présomption d'hétérosexualité	71
Utilisation de la hiérarchie des sexualités pour disqualifier une ou des personnes.....	72
Les insultes.....	72
L'étiquetage selon l'orientation sexuelle pour qualifier ou désigner une personne	73
CONCLUSION	75
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	83

Liste des Tableaux et annexes

Tableau 1 : Synthèse des caractéristiques sociodémographiques des participantes.....	12
Annexe 1 : L'intégration en milieu de travail des lesbiennes occupant des emplois dans des métiers non traditionnels	87
Annexe 2 : Liste des ressources syndicales sur les droits des gais et lesbiennes.....	95

INTRODUCTION

La présence des lesbiennes dans des métiers traditionnellement exercés par des hommes donne lieu à des perceptions influencées à la fois par les stéréotypes sur les genres, qui reproduisent des conceptions rigides de la masculinité et de la féminité, et par les stéréotypes sur le lesbianisme, celui-ci étant vu comme une non-conformité ou une inversion par rapport aux modèles traditionnels de genre. D'où un lien souvent vite fait entre lesbianisme et occupation d'un métier dit masculin : on dira des lesbiennes qu'elles sont nombreuses à faire des « métiers de gars » et des travailleuses dans des emplois non traditionnels¹ qu'elles sont « une gang de lesbiennes ». Pour les hommes qui s'opposent à l'entrée des femmes dans ce type d'emplois, le recours à de tels clichés sert à discréditer, en les qualifiant de lesbiennes, celles qui osent empiéter sur leur territoire. Malgré cette association courante, la situation des lesbiennes en métiers traditionnellement masculins demeure très peu étudiée et, conséquemment, mal connue, une lacune que le présent rapport espère combler au moins partiellement.

Ce projet de recherche répond à un besoin de l'organisme provincial *Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)* de documenter les difficultés d'intégration en milieu de travail des lesbiennes occupant des emplois de métiers dits masculins. Mis sur pied en 1992, *FRONT* s'est donné comme mandat d'offrir soutien, entraide et référence aux femmes qui exercent ou souhaitent exercer des emplois traditionnellement occupés par des hommes de façon à leur assurer l'accès aux études, les moyens d'étudier en toute sérénité, l'égalité des chances à l'embauche et les conditions de travail nécessaires au maintien et à la progression en emploi. De par sa pratique d'intervention, *FRONT* connaît bien les obstacles auxquels se butent généralement les femmes désirant s'intégrer dans ces secteurs et types d'emplois,

¹ Comme nous l'ont précisé des participantes à cette recherche, ce ne sont pas les emplois qui sont non traditionnels mais le fait qu'ils soient exercés par des femmes. Cela dit, les expressions « emplois non traditionnels » et « les non-trads » – pour désigner celles qui les exercent – sont couramment employées dans le quotidien par les femmes en métiers traditionnellement masculins, pour se désigner elles-mêmes, et nous les reprenons parfois dans ce rapport.

quelle que soit leur orientation sexuelle. Cependant, avant de participer à ce projet, l'organisme n'avait pas développé de réflexion sur les difficultés spécifiques aux travailleuses lesbiennes ni d'outils d'intervention pour les soutenir.

La question du lesbianisme se posait à plusieurs niveaux pour cet organisme. Tout d'abord, *FRONT* avait besoin d'approfondir sa compréhension des problèmes qui surgissent dans les milieux de travail afin de pouvoir fournir un soutien adéquat à ses membres. Entre autres, les travailleuses hétérosexuelles et lesbiennes sont confrontées à toute une série de conduites de résistance de la part de leurs collègues et supérieurs masculins (ou d'une partie d'entre eux), tels que harcèlement, affichage pornographique, commentaires dénigrants, etc. L'étiquette de *lesbienne* fait partie de cette panoplie, tout comme celles de *féministe* et *féministe radicale* employées pour les disqualifier, en particulier lorsqu'elles se montrent combatives et revendiquent leurs droits. Comment réagissent ces travailleuses face à de telles situations selon qu'elles se définissent elles-mêmes comme hétérosexuelles ou lesbiennes ? Comment les hétérosexuelles peuvent-elles répondre à de telles insinuations sans se désolidariser de leurs collègues lesbiennes ? Comment les lesbiennes se sortent-elles du piège d'avoir soit à avouer leur lesbianisme, soit à le dénier ? Que conseiller aux unes et aux autres ?

Afin d'améliorer sa capacité d'aider ses membres lesbiennes, l'organisme souhaitait aussi scruter d'autres aspects de leur intégration au travail. Dans le contexte général d'un emploi dit non traditionnel, les travailleuses lesbiennes font-elles face à des difficultés supplémentaires ou différentes en lien avec leur orientation sexuelle ? Osent-elles affirmer leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail ou se confinent-elles au silence pour éviter le pire ? Quel est l'impact des comportements de leurs collègues et supérieurs non seulement sur leur visibilité en tant que lesbiennes mais aussi sur leur capacité d'exercer leurs droits nouvellement acquis ? En effet, l'évolution des récentes années a été marquée par des progrès remarquables sur le plan de l'égalité juridique pour les personnes homosexuelles : reconnaissance des conjoints et conjointes de même sexe par le gouvernement québécois (1999), puis par le gouvernement fédéral (2000), adoption au Québec de la loi 84 instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation pour les parents de même

sexe (2002), décisions des tribunaux en faveur de l'accès au mariage pour les couples homosexuels dans plus de la moitié des provinces canadiennes, dont le Québec en 2004. Ces lois comportent des avantages et bénéfices pour les travailleuses lesbiennes (et les travailleurs gais) mais celles-ci doivent faire connaître leur orientation homosexuelle afin d'y avoir accès². Quels sont les risques et autres conséquences possibles suite à une telle divulgation ?

Par ailleurs, au moment où fut amorcée cette étude, la dynamique interne de *FRONT* invitait à accorder plus d'attention aux préoccupations des membres lesbiennes, dont la présence devenait de plus en plus manifeste. Lesbiennes et hétérosexuelles se côtoient depuis plusieurs années comme membres de l'organisme et certaines lesbiennes, qui comptent parmi les militantes actives, veulent que cette présence soit reconnue et que l'on s'attarde davantage sur leur condition. De part et d'autre, l'on souhaite aborder ces questions tout en évitant la division entre les unes et les autres, sans compter l'image extérieure qui pourrait être affectée par une association trop étroite entre « non-trads » et « lesbiennes » donnant prise aux jugements stéréotypés. Enfin, les jeunes lesbiennes se montrent plus ouvertes par rapport à leur identité sexuelle, ce qui interpelle l'organisme : si cette ouverture ne leur crée pas trop de problèmes pour ce qui est de la formation en milieu scolaire, que leur conseiller comme attitude à prendre une fois en emploi ? Comment les soutenir dans cette transition ?

Tout en devenant plus pressante, la question du lesbianisme est perçue comme délicate et source potentielle de tensions, voire de divisions, au sein de l'organisme. La possibilité d'amorcer une réflexion qui serait alimentée et balisée par une démarche de recherche est donc apparue comme une voie intéressante. À tout le moins, elle devrait fournir des outils d'analyse et conduire à une meilleure compréhension des enjeux, menant éventuellement au développement de moyens concrets de soutien et d'information. En outre, cette démarche procurait un cadre pour ouvrir la discussion sur ces questions. Ainsi, la réalisation même de l'étude

² Pour plus d'informations sur les avantages et les limites de ces lois, voir Demczuk et Gariépy 1999 et Demczuk *et al.* 2001. On trouvera à l'annexe 2 du présent rapport une liste de ressources sur les droits des lesbiennes et des gais au travail.

contribuait à donner de la visibilité à ces préoccupations au sein de l'organisme et à favoriser la prise de parole des lesbiennes tout en s'inscrivant dans des activités régulières s'adressant à l'ensemble des membres³.

La présente recherche, dirigée par Line Chamberland, a été menée dans le cadre d'un partenariat entre l'organisme *Femmes regroupées en options non traditionnelles* (FRONT) et l'*Alliance de recherche entre l'Institut de recherches et d'études féministes* (IREF) de l'*UQAM* et *Relais-femmes*, communément appelée *ARIR*. Plusieurs personnes ont collaboré à sa réalisation. Un comité des partenaires a défini les orientations du projet et réagi aux différentes étapes de la recherche. À titre d'employées de *FRONT*, Sylvie Rouillard, puis Claire Cousineau et Sonia Aubin ont successivement agi comme représentantes de cet organisme sur le comité des partenaires, lequel comprenait également Line Chamberland, sociologue et professeure associée à l'*IREF*, et Lyne Kurtzman, coordonnatrice générale de l'*ARIR*. Dans une première phase de démarrage du projet, Julia Thibault, alors étudiante à la maîtrise en sciences politiques à l'*UQAM*, a contribué à la recherche bibliographique ainsi qu'à l'organisation et à l'animation des entrevues de groupes. Line Chamberland a écrit un rapport préliminaire décrivant les résultats de ces travaux. Johanne Paquin, qui complétait parallèlement un baccalauréat en sciences politiques à l'*UQAM*, a effectué les principales opérations relatives à la seconde étape de la recherche, soit la réalisation d'une vingtaine d'entrevues individuelles, l'analyse thématique des propos recueillis et la rédaction d'une première version de ce rapport de recherche. Sonia Aubin s'est acquittée avec dynamisme du recrutement des participantes, une tâche exigeante puisqu'il faut à la fois mousser le projet tout en respectant les règles éthiques de confidentialité et de libre consentement. La transcription des interviews a été confiée à Marie-Christine Élie. Line Chamberland a assumé la responsabilité de la démarche méthodologique et supervisé l'ensemble du déroulement de la recherche. Le rapport final a été révisé conjointement par Line Chamberland et Johanne Paquin. Il s'est enrichi des précieux commentaires de Sonia Aubin et Chandra Labelle.

³ À titre d'exemple, une première diffusion des résultats a donné lieu à l'animation d'un atelier « Être lesbienne quand on exerce un métier non trad » lors du colloque bisannuel de *FRONT*, 23-25 mai 2003, dont le contenu a été repris dans les *Actes du colloque*, et à la publication d'un article dans le journal de l'organisme, *La Fronde*, à l'automne 2004.

Christelle Lebreton a effectué la mise en page du rapport. Enfin, nous désirons remercier ici toutes les personnes qui ont manifesté leur soutien et contribué d'une manière ou d'une autre à la réalisation de cette étude, notamment Marie-Josée Legault, pour sa relecture du rapport préliminaire et ses conversations stimulantes. Nous adressons des remerciements particuliers à toutes celles qui ont accepté de témoigner de leurs expériences comme travailleuses lesbiennes en métiers traditionnellement masculins. Leur courage, leur verve et leur sens de l'humour sont remarquables.

Cette étude a été conduite en deux étapes, une phase de démarrage explorant l'ensemble des thématiques énoncées précédemment et une seconde, centrée sur l'objectif de documenter la situation des lesbiennes en métiers traditionnellement masculins et les difficultés qu'elles rencontrent. Le présent rapport présente les résultats de cette deuxième étape et comporte trois chapitres. Le premier décrit la méthodologie de recherche. Après un bref état de l'évolution du projet entre la première et la seconde phase, il retrace l'approche qualitative qui a été mise en œuvre dans cette dernière étape : les thèmes abordés dans les entrevues individuelles, les démarches de recrutement ainsi que le portrait-synthèse des participantes lesbiennes. Les chapitres suivants, qui constituent le cœur du rapport, analysent les propos des interviewées en les regroupant autour de deux thématiques. Le chapitre deux s'intéresse à la visibilité, en tant que lesbienne, dans le milieu de travail. Il décrit les trois options observées chez les participantes, soit la divulgation large, la divulgation sélective et la dissimulation complète de l'orientation sexuelle. Chacune de ces options est examinée de manière approfondie à partir des angles suivants : définition et illustration de ce choix dans le quotidien des travailleuses; motivations à l'origine d'un tel choix; stratégies de mise en œuvre; et finalement, effets et conséquences du choix effectué en matière de visibilité de son orientation sexuelle. Ce chapitre se clôt avec une synthèse des facteurs, individuels et contextuels, qui favorisent la divulgation de l'identité sexuelle. L'investigation de ces facteurs permet de relever les éléments ayant un impact positif sur le sentiment de sécurité et de confort ressenti par les lesbiennes dans leur environnement de travail, qu'elles décident ou non d'y divulguer leur orientation sexuelle. Le troisième et dernier chapitre fait état des

difficultés auxquelles ont été confrontées les interviewées en lien avec leur orientation sexuelle. Il dresse le portrait des événements et propos rapportés par les participantes et que l'on peut considérer comme des manifestations d'homophobie et d'hétérosexisme. Il définit ces concepts et en fournit plusieurs illustrations. Tout en marginalisant les lesbiennes et les gais, les manifestations d'hétérosexisme participent au maintien de la norme hétérosexuelle et nous les distinguons selon qu'elles réitèrent la supériorité de l'hétérosexualité sur les autres sexualités ou qu'elles servent à dénigrer des personnes en utilisant cette hiérarchie déjà constituée. Également, les mécanismes en jeu dans les divers épisodes à contenu hétérosexiste seront décortiqués. Cette analyse permet de ressortir le caractère genré, c'est-à-dire différencié selon le sexe, de certaines manifestations hétérosexistes et de montrer comment hétérosexisme et construction normative des genres se renforcent mutuellement. Bonne lecture!

LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Ce chapitre rappelle d'abord brièvement le déroulement des deux phases du projet, la première ayant conduit à la délimitation des objectifs de la recherche et au choix d'une approche méthodologique qualitative basée sur des entrevues individuelles. Par la suite, il énumère les thèmes qui furent abordés pendant les interviews. Enfin, il rapporte sommairement les démarches effectuées pour recruter des travailleuses lesbiennes acceptant de nous accorder une entrevue et dresse un portrait-synthèse de celles ayant participé à la recherche.

LE DEROULEMENT DU PROJET

Bien que la discrimination envers les femmes ou envers les personnes homosexuelles ait fait l'objet de plusieurs études, il n'existe que peu de recherches, québécoises ou autres, portant sur l'intégration sociale des lesbiennes dans leur environnement de travail et encore moins sur la situation particulière de celles exerçant des métiers traditionnellement masculins. Dès le départ, cette étude revêtait donc un caractère exploratoire. Dans une première phase du projet, nous avons d'abord effectué une recherche bibliographique. Les résultats confirmaient notre intuition de départ concernant le peu d'abondance de la documentation existante. Néanmoins, cette recension nous a permis de fouiller les multiples dimensions de la problématique à l'étude : la question de la divulgation ou non de l'orientation sexuelle en milieu de travail qui constitue une préoccupation centrale pour les lesbiennes, quel que soit le type d'emploi occupé; les facteurs personnels, environnementaux, sociaux et juridiques influençant leur décision à cet égard; les effets de leur choix sur leur santé psychologique, sur la qualité des relations interpersonnelles en milieu de travail, sur leur emploi et leurs conditions de travail; la discrimination, l'homophobie et l'hétérosexisme tels qu'ils se manifestent envers les lesbiennes (et les gais) dans l'environnement de travail; l'évolution des droits concernant les personnes homosexuelles au Québec et au Canada; les différentes formes de harcèlement dont sont victimes les travailleuses et l'étroite imbrication du sexisme et de

l'hétérosexisme dans la culture organisationnelle des milieux de travail; la discrimination, le harcèlement et les autres obstacles confrontant plus spécifiquement les femmes, y compris les lesbiennes, dans des métiers dits non traditionnels; et finalement, la question de la surreprésentation des lesbiennes dans des secteurs traditionnellement masculins – une estimation avancée par certains-es auteurs-es mais contestée par d'autres, qui serait consécutive au fait qu'un grand nombre d'entre elles opteraient pour une telle trajectoire professionnelle en vue d'assurer leur autonomie économique. Cependant, dans l'ensemble, cette recension faisait ressortir la rareté des écrits basés sur des études empiriques et le manque de documents intégrant ces diverses dimensions tout en les circonscrivant aux lesbiennes oeuvrant dans des secteurs ou des emplois non traditionnels.

Par ailleurs, deux entrevues de groupe, réunissant en tout huit participantes, ont servi à examiner l'expérience de lesbiennes travaillant dans des métiers dits masculins sous trois aspects : 1) l'identité lesbienne en milieu de travail; 2) le harcèlement sexiste et hétérosexiste, ses répercussions sur les travailleuses et leurs stratégies de défense; 3) la connaissance des droits et des mesures légales ayant trait à la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et à la reconnaissance des conjointes de même sexe, ainsi que la capacité de faire valoir ces droits. La question de la présence des lesbiennes dans les métiers non traditionnels s'est ajoutée aux autres thèmes lors du déroulement des entrevues. Deux entretiens ont également été réalisés avec trois travailleuses hétérosexuelles occupant des métiers dits masculins, l'un en face à face avec deux participantes, l'autre téléphonique, afin d'explorer la nature et les effets du harcèlement sexiste et hétérosexiste sur les femmes hétérosexuelles, leurs réactions tant face à leurs collègues masculins que face à leurs collègues lesbiennes, ainsi que leur perception de la présence lesbienne dans ce type d'emplois. Dans tous les cas, les participantes ont été sélectionnées parmi les militantes actives de l'organisme *FRONT* et, pour des raisons de confidentialité, y inclus au sein de l'organisme, l'anonymat a été respecté, exception faite du cadre même de l'entrevue de groupe.

Ces travaux ont donné lieu à la rédaction d'un rapport préliminaire dont les points saillants sont reproduits à l'annexe 1⁴. Suite au bilan de cette première phase, il a été décidé de délimiter les visées de la seconde étape en accordant la priorité à l'objectif de documenter, de manière empirique, les difficultés rencontrées par les lesbiennes en métiers non traditionnels dans leur intégration au milieu de travail. Pour ce faire, il a été convenu de privilégier une approche qualitative permettant d'approfondir la compréhension des situations vécues en tenant compte de toutes leurs particularités et d'étayer la diversité des expériences. Ainsi une vingtaine d'entrevues individuelles seraient réalisées auprès de travailleuses lesbiennes. Ces entretiens reprendraient sensiblement les mêmes thèmes que les entrevues de groupe tout en mettant l'accent sur les problèmes en lien avec l'orientation sexuelle, ceux relatifs au fait d'être une travailleuse de sexe féminin étant mieux connus et de toute évidence communs à toutes les femmes oeuvrant dans ces types de métiers⁵. La section suivante décrit le détail du schéma d'entrevue.

LES THÈMES ABORDÉS EN ENTREVUE

Afin de se familiariser avec la trajectoire professionnelle de l'interviewée, chaque entrevue débutait avec une série de questions sur le choix d'un métier traditionnellement masculin (formation, circonstances, motivations), sur l'emploi détenu actuellement, de même que sur le cheminement en emploi dans un métier

⁴ Chamberland 2002. Vu sa nature préliminaire, ce rapport n'a connu qu'une diffusion restreinte auprès de l'organisme *FRONT*, du comité des partenaires ainsi que des participantes à cette première phase de la recherche.

⁵ Un second volet a été abandonné en cours de route vu les difficultés inhérentes qu'il soulevait. Il consistait à réaliser un mini sondage sur l'ampleur des préjugés qui associent lesbianisme et métier non traditionnel, et sur la présence effective des lesbiennes dans ces types de métiers, en constituant un échantillon de quelques centaines de travailleuses « non trads » employées dans quelques grandes entreprises. Il s'agissait ici de vérifier le bien-fondé des perceptions concernant la forte présence des lesbiennes dans les métiers dits masculins, perceptions partagées par la majorité des participantes de la phase préliminaire de la recherche. Les points de vue à cet égard sont divergents. D'un côté, des études sociologiques s'interrogent sur l'impact du lesbianisme sur la trajectoire professionnelle et sur le choix d'un métier non conventionnel, sans parvenir à des résultats concluants quant aux préférences des lesbiennes pour des métiers non traditionnels. De l'autre, les participantes lesbiennes aux entrevues de groupe attribuent la forte présence de lesbiennes chez les « non-trads » à des traits ou caractéristiques personnelles que l'on retrouverait plus souvent chez les lesbiennes. Bien que reposant apparemment sur des perceptions stéréotypées, cette interprétation s'inscrit, nous semble-t-il, dans un effort de construction d'une identité qui, tout en se démarquant d'une vision traditionnelle de la féminité, valorise à la fois leur lesbianisme et leur insertion dans un métier non traditionnel. Par contre, l'organisme *FRONT* mène une lutte pour favoriser l'accès aux métiers non traditionnels pour toutes les femmes, ce qui implique de mettre fin aux stéréotypes associant lesbiennes et métiers masculins.

non traditionnel depuis les cinq dernières années. L'entretien se poursuivait autour du thème de la visibilité en tant que lesbienne dans le milieu de travail actuel et explorait les dimensions suivantes : la connaissance ou non de l'information relative au lesbianisme de l'interviewée de la part des différentes composantes de l'environnement de travail (collègues, supérieurs et direction, syndicat, en distinguant selon le sexe des personnes); les circonstances de diffusion de cette information et les moyens mis en œuvre pour la faire connaître ou la dissimuler, selon le cas; les motivations sous-tendant les choix effectués; leurs avantages et leurs inconvénients.

Les différentes formes de discrimination auxquelles étaient ou avaient été confrontées les travailleuses interviewées constituaient l'autre thème majeur de l'entrevue : accueil dans le milieu de travail, soupçons ou étiquetage comme « lesbienne » (lorsque cette information n'était pas déjà connue par l'entourage), attitudes ou comportements discriminatoires, harcèlement sexuel ou avances non désirées, hostilité (incluant sous forme de blagues), affichage pornographique, etc. Chaque incident rapporté était examiné pour son contenu, les catégories de personnes impliquées, son impact sur le plan émotif, les réactions de l'interviewée et les conséquences sur l'emploi, de même que sur l'intégration dans le milieu de travail. Il incombait à l'intervieweuse de cerner avec l'interviewée les difficultés spécifiquement reliées au lesbianisme et de les différencier, dans la mesure du possible, des obstacles découlant du fait d'être une femme dans un métier traditionnellement masculin.

Quelques questions furent également posées sur les relations avec les collègues lesbiennes (s'il y a lieu), sur la présence de lesbiennes dans les métiers non traditionnels et sur les avantages/inconvénients/difficultés supplémentaires associés au fait d'être une femme homosexuelle, plutôt qu'hétérosexuelle, dans ce type de métiers. En dernier lieu, le schéma d'entrevue abordait le thème des droits relatifs à l'orientation sexuelle : connaissance et information reçue sur les droits; respect des droits dans le milieu de travail et recours éventuels; confiance envers la direction et le syndicat; besoins particuliers pour soutenir les travailleuses lesbiennes exerçant des métiers non traditionnels.

Le corpus de 20 entrevues a ensuite fait l'objet d'une analyse thématique. Certaines questions du schéma d'entrevue ne furent pas reprises dans l'analyse faute de temps et de ressources, mais également parce que les propos recueillis ne menaient pas à des pistes d'analyse intéressantes. Ainsi en est-il de l'accès à l'information sur les droits : en cas de besoin, toutes les interviewées feraient preuve de débrouillardise et manifestement, elles en étaient capables, elles l'avaient bien démontré en accédant à des métiers traditionnellement réservés aux hommes. Les questions plus accessoires, comme l'entrée dans le métier et l'accueil initial dans le milieu de travail actuel, furent également mises de côté. Enfin, l'homogénéité de l'échantillon – voir la section suivante – n'a pas permis d'effectuer des comparaisons selon la grandeur de l'entreprise et selon la présence ou l'absence d'un syndicat, tel que nous l'avions initialement souhaité. En somme, nous avons décidé de concentrer l'analyse là où les propos recueillis révélaient la plus grande richesse, soit la visibilité, en tant que lesbienne, dans le milieu de travail et les manifestations d'homophobie et d'hétérosexisme.

DÉMARCHE DE RECRUTEMENT ET PORTRAIT-SYNTÈSE DES PARTICIPANTES

Le recrutement des participantes a été effectué par une employée de l'organisme partenaire *FRONT*. Les critères de sélection étaient de travailler ou d'avoir travaillé récemment dans des métiers non traditionnels, soit des emplois requérant généralement une formation de niveau secondaire professionnel (DEP) ou un diplôme technique de niveau collégial⁶. Les participantes pouvaient ou non être membres de *FRONT*. Les principaux procédés utilisés furent les contacts interpersonnels, le moyen qui s'est avéré le plus efficace, ainsi que les annonces diffusées par l'organisme, notamment dans son journal. Tout en multipliant les efforts pour repérer et convaincre des candidates potentielles, il fallait faire preuve de discrétion et respecter leur anonymat, que ce soit par rapport à leur milieu de travail ou à l'organisme *FRONT*.

⁶ Nous avons exclu les femmes qui exercent des professions non traditionnelles, des ingénieures par exemple, et celles qui œuvrent à divers titres dans des secteurs non traditionnellement féminins comme les Forces armées.

Tableau-synthèse des participantes

Domaine professionnel	Grosueur de l'entreprise	Syndiqué	Catégorie d'âge	Ancienneté dans ce métier	Situation conjugale
Mécanique et production industrielle, actuellement au chômage	Plus de 500 employé-e-s	Oui	25 à 34 ans	N/A	Célibataire
Transport	Plus de 500 employé-e-s	Oui	35 à 44 ans	14 ans	Célibataire
Sécurité publique et maintien de l'ordre	Plus de 500 employé-e-s	Oui	35 à 44 ans	18 ans	Conjointe de fait
Services paragouvernementaux et municipaux	Plus de 500 employé-e-s	Oui	35 à 44 ans	12 ans	En couple, sans cohabitation
Entretien extérieur et paysager	100 à 500 employé-e-s	Oui	45 à 55 ans	4 ans	En couple, sans cohabitation
Transport	Plus de 500 employé-e-s	Oui	25 à 34 ans	15 ans	Conjointe de fait
Services énergétiques	Plus de 500 employé-e-s	Oui	35 à 44 ans	13 ans	Conjointe de fait
Services paragouvernementaux et municipaux	Plus de 500 employé-e-s	Oui	45 à 55 ans	14 ans	Célibataire
Mécanique et production industrielle	Plus de 500 employé-e-s	Oui	25 à 34 ans	2 ans	Célibataire

Services paragonvernementaux et municipaux	Plus de 500 employé-e-s	Oui	35 à 44 ans	7 ans	Célibataire
Services énergétiques	Plus de 500 employé-e-s	Oui	35 à 44 ans	4 ans	En couple, sans cohabitation
Sécurité publique et maintien de l'ordre	Plus de 500 employé-e-s	Oui	25 à 34 ans	13 ans	Conjointe de fait
Services paragonvernementaux et municipaux	Plus de 500 employé-e-s	Oui	35 à 44 ans	7 ans	En couple, sans cohabitation
Services énergétiques	Plus de 500 employé-e-s	Oui	35 à 44 ans	15 ans	Unie civilement
Sécurité publique et maintien de l'ordre	Plus de 500 employé-e-s	Oui	35 à 44 ans	17 ans	Conjointe de fait
Services paragonvernementaux et municipaux	Plus de 500 employé-e-s	Oui	45 à 55 ans	12 ans	Célibataire
Services paragonvernementaux et municipaux	Plus de 500 employé-e-s	Oui	45 à 55 ans	15 ans	Célibataire
Services énergétiques	Plus de 500 employé-e-s	Oui	35 à 44 ans	14 ans	Conjointe de fait, 2 enfants
Transport	Plus de 500 employé-e-s	Oui	45 à 55 ans	9 ans	Célibataire
Services énergétiques	100 à 500 employé-e-s	Oui	35 à 44 ans	6 ans	En couple, sans cohabitation

Le défi était de rejoindre des femmes qui ne s'identifient pas ouvertement comme lesbiennes ou seulement de manière très sélective – un défi que nous n'avons pas complètement relevé comme le démontrera l'analyse de la visibilité en milieu de travail présentée au chapitre suivant.

Au total, 20 entrevues ont été réalisées à Montréal entre le 22 novembre 2002 et le 24 avril 2003 auprès de travailleuses lesbiennes évoluant dans des métiers traditionnellement masculins depuis au moins un an. Les entrevues ont toutes été menées individuellement, à l'exception d'une seule, qui a été effectuée concurremment avec deux participantes formant une équipe de travail dans leur quotidien professionnel. Dans la suite du rapport, chaque participante est désignée par un nom fictif qu'elle a elle-même choisi. Le tableau en pages 12 et 13 résume les principales caractéristiques sociodémographiques des participantes à la recherche.

Caractéristiques sociodémographiques

Étant donné la nature de la recherche et les critères de composition de l'échantillon qui en résultent, la totalité des participantes est de sexe féminin et d'orientation homosexuelle. Les participantes ont toutes entre 25 et 55 ans : 4 se situent dans la catégorie des 25 à 34 ans, 11 se classent dans celle des 35 à 44 ans et 5 ont entre 45 et 55 ans, pour une moyenne d'âge de 40,4 ans. Toutefois, nous n'avons dégagé, à l'échelle de notre échantillon, aucune tendance liée à l'âge dans le choix du degré de visibilisation dans le milieu de travail.

La situation conjugale et familiale des participantes se répartit ainsi : 8 ne sont pas en couple, 5 sont en couple sans cohabitation, 6 sont conjointes de fait et 1 est unie civilement; une seule participante a des enfants, dont un qu'elle a porté. Toutes les participantes sont Québécoises francophones de souche.

Situation professionnelle

Toutes les participantes de notre échantillon exercent des métiers traditionnellement masculins et se répartissent dans les secteurs d'emploi suivants : 1 participante dans le domaine de l'entretien extérieur et paysager, 2 participantes dans l'industrie de la

mécanique et production industrielle (dont une actuellement au chômage), 3 dans le secteur du transport, 3 dans le domaine de la sécurité publique et du maintien de l'ordre, 5 dans le secteur des services énergétiques et 6 dans les services paragouvernementaux et municipaux. Sur les 19 participantes actuellement en emploi, 17 travaillent sur le territoire de l'Île de Montréal, et 2 changent fréquemment d'assignation territoriale à l'intérieur de la province de Québec.

Sur les 19 participantes ayant un lien d'emploi au moment de l'entrevue, 7 travaillent dans une entreprise de plus de 500 employés-es et 2 dans une compagnie embauchant 100 à 500 employés-es. Toutes évoluent dans un milieu syndiqué et la majorité sont membres d'un syndicat affilié à une des trois grandes centrales syndicales québécoises. Sept des participantes sont ou ont déjà été actives au sein de leur syndicat, majoritairement au niveau local. Du côté de l'ancienneté en métier non traditionnel au sein de la compagnie dans laquelle elles évoluent, 3 ont cinq ans ou moins d'ancienneté, 4 en ont entre six et dix ans, 10 entre onze et quinze ans, et 2 ont plus de seize ans d'ancienneté. Sur les 20 participantes, 7 ont suivi des formations professionnelles ou techniques dans des institutions d'enseignement publiques ou privées et 13 ont été formées par l'entreprise suite à l'embauche.

Nous avons également interrogé les participantes à propos des motifs les ayant conduit à exercer leur métier actuel : les conditions salariales et les avantages socioéconomiques sont intervenus dans la prise de décision chez 13 des participantes, les intérêts et aptitudes personnelles ont été mentionnés comme un des motifs de cette orientation professionnelle par 12 d'entre elles et le peu de scolarité exigé à l'embauche a contribué à la décision de deux des participantes. Sur les vingt participantes à cette étude, 14 se déclarent satisfaites ou très satisfaites de leur occupation actuelle, et 6 se déclarent peu satisfaites ou insatisfaites.

Au niveau du choix de se visibiliser ou non en tant que lesbiennes dans leur milieu de travail, 12 s'affichent très largement, 5 ont opté pour une divulgation sélective de leur orientation sexuelle et 3 ont préféré dissimuler totalement cette réalité auprès de leurs collègues. Il importe de souligner que la plupart des participantes exercent leur métier dans une grande ou très grande entreprise, jouissent d'une relative stabilité en

emploi et toutes sont syndiquées, des facteurs dont on peut penser qu'ils influencent les choix liés à la visibilité en tant que lesbienne dans le milieu de travail. La forte homogénéité de l'échantillon ne permet pas d'effectuer une comparaison afin d'examiner l'impact de la présence ou de l'absence de ces facteurs.

D'un point de vue méthodologique, notre échantillon ne permet pas la généralisation des résultats obtenus, en raison du caractère éclectique de sa composition et des biais qui y sont inhérents. En effet, plusieurs modes de recrutement ont été utilisés, mais la prise de contact par références interpersonnelles fut le plus prolifique, ce qui engendre la surreprésentation de certaines catégories de métiers dans la composition de l'échantillon. D'autre part, le caractère volontaire de la participation favorise une présence plus importante de personnes ouvertes à discuter de leur réalité en tant que lesbiennes, ce qui influence la répartition de l'échantillon en termes de degré d'ouverture. Toutefois, cette caractéristique ne signifie pas que l'ouverture dans l'environnement de travail est la même pour toutes les participantes, tel que l'illustre la répartition selon le degré de visibilité au travail en tant que lesbiennes. Finalement, comme nous ne disposons pas de statistiques crédibles en matière de présence lesbienne dans les métiers traditionnellement masculins, il nous est impossible d'estimer le niveau de représentativité de notre échantillon, que ce soit par rapport à l'ensemble des lesbiennes ou l'ensemble des femmes présentes dans ces types d'emploi.

LA VISIBILITÉ EN TANT QUE LESBIENNE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Les choix des participantes à la recherche varient beaucoup quant aux degrés et aux stratégies de visibilité/invisibilité en tant que lesbiennes travaillant dans des métiers traditionnellement masculins. Toutefois, un recoupement des similarités et des différences nous a permis de dégager trois niveaux de visibilité, soit la divulgation large, la divulgation sélective et la dissimulation complète. Les participantes de notre échantillon se répartissent dans ces catégories de visibilité à raison de 12 participantes pour la première, 5 pour la seconde et 3 pour la dernière.

Nous avons donc recensé les éléments et caractéristiques propres à chacun de ces niveaux de visibilité dans le milieu de travail, que nous avons regroupés au sein des quatre thèmes suivants : 1) une définition du niveau de visibilité et des illustrations de son articulation dans le quotidien des travailleuses; 2) une présentation des motivations à l'origine de ce choix; 3) une présentation des différentes stratégies de mise en œuvre du choix en matière de visibilité/invisibilité au travail; et 4) les effets et conséquences du choix de la participante. Les trois premières sections de ce chapitre proposent donc un portrait global des participantes selon le degré d'ouverture qu'elles ont choisi, en abordant successivement ces quatre thèmes. Une dernière section identifie des facteurs qui favorisent le choix de la divulgation, ce qui nous fournit des indications quant aux améliorations que l'on pourrait apporter à l'environnement de travail afin de faciliter ce choix chez celles qui le désirent.

DIVULGATION LARGE

Définition et illustration au quotidien

Nous parlons de divulgation large dans le milieu de travail lorsque l'orientation homosexuelle de la participante est connue – suite aux actions ou aux interventions de celle-ci – par une grande proportion de l'entourage de travail et à l'intérieur de

plusieurs catégories socioprofessionnelles. Dans notre échantillon, 12 participantes ont fait ce choix. Il importe de spécifier que dans 11 cas, une période de dissimulation et/ou une période de divulgation sélective, plus ou moins longue selon l'histoire de chacune, ont précédé le choix de s'afficher largement dans le milieu de travail en tant que lesbienne. Une seule des participantes a opté pour la visibilité large depuis moins d'un an, cette dernière pouvant être considérée comme actuellement en transition. D'autre part, parmi ces 12 participantes, 3 ont débuté leur carrière alors qu'elles étaient en relation hétérosexuelle et ont donc vécu le passage vers une vie lesbienne tout en demeurant dans le même cadre de travail, ce qui a influencé substantiellement leur perception de leur milieu de travail.

De façon générale, les douze participantes de cette catégorie s'affichent vis-à-vis de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, bien que quelques-unes aient manifesté une plus grande réticence à le faire auprès des membres de la direction (particulièrement lorsqu'elles n'ont aucune relation directe avec eux dans le quotidien) ou des supérieurs immédiats. D'autre part, une des caractéristiques principales distinguant ce groupe de celui optant pour la divulgation sélective est la tendance à saisir les occasions qui se présentent pour s'afficher comme lesbiennes auprès de l'entourage de travail. Dans l'ensemble, elles utilisent très peu l'évitement, même lorsque la situation le permet.

Bien qu'une large majorité ait vécu ou ait été témoin d'au moins une situation problématique - à des degrés de gravité divers, selon le cas - en lien avec l'orientation sexuelle, la totalité des participantes ayant choisi de se visibilité largement manifeste de la satisfaction vis-à-vis de ce choix. « *Des fois, quand je m'aperçois qu'il y a si peu d'inconvénients, je me demande pourquoi j'ai gardé ça secret si longtemps.* » (Rosa) « *Il y avait des petites questions, des petites farces, mais c'était moins problématique que mon statut de femme. (...) Ce que je retiens de mon coming out [sortie du placard], il n'y a rien de négatif, même que ça a été positif, car enfin j'ai pu me libérer et être comme je suis.* » (Hélène) Dans l'ensemble, il se dégage des témoignages que cette décision de se visibilité largement a engendré une amélioration de leur qualité de vie au travail.

Les motivations à l'origine de ce choix

L'analyse des entrevues des 12 participantes ayant opté pour la divulgation large de leur lesbianisme permet d'identifier deux principaux types de motivation à l'origine de ce choix, un premier de nature identitaire et un second davantage lié aux avantages que ce choix représente.

Les motifs de nature identitaire

La totalité de ces 12 participantes a invoqué un besoin d'intégrité personnelle et d'authenticité face aux collègues et face à soi-même comme un des facteurs explicatifs de leur décision de s'afficher ouvertement comme lesbienne auprès de l'entourage de travail.

Intervieweuse : Quelles sont les raisons qui t'ont motivée à le dire largement à tes collègues ?

Marie-Chantal : Je te dirais que c'est l'authenticité, être vraie. Pour ne pas avoir à mentir. Je ne veux pas me mentir et je ne voulais pas non plus mentir aux gens qui m'entourent et qui me sont chers.

Je suis transparente dans ma personnalité. Je ne joue pas de jeu. C'est des valeurs que j'aime, moi, l'honnêteté, l'intégrité. Si tu te caches toute ta vie, c'est comme avoir une tension constante sur les épaules. Je l'ai fait 8-10 ans de temps, avant. Mais de sentir que je mentais tout le temps... Quand tu le dis, tu deviens libre. Tu dis : voilà, je suis comme ça. Tu m'aimes ou tu ne m'aimes pas. (Madonna)

Même son de cloche du côté de Cécile : « Ce choix, je l'ai fait pour mettre le monde plus à l'aise, éviter les ambiguïtés... et être moi-même à l'aise. » Le dévoilement auprès de l'entourage de travail représente à la fois un pas de plus vers l'intégrité et le respect de son identité et vers le respect de soi. « Mon identité, c'est bien important que je puisse la vivre n'importe où. » (Lorie)

Dans d'autres cas, c'est principalement le désir de se libérer d'une position inconfortable, ainsi que la volonté de ne plus avoir à se censurer, qui ont été décisifs dans la résolution de ce dilemme. Pour Rosa, c'est une manière de se débarrasser d'un poids exténuant : « Ça m'a permis de me libérer parce que c'est un lourd fardeau à tenir, car tu dois garder une continuité dans ton secret. C'est lourd et mélangeant. » C'est aussi le cas d'Hélène :

Dans les premières années, je racontais toutes sortes de choses, et je me racontais toutes sortes de choses aussi. Un moment donné, j'ai vécu une séparation et là, je n'ai plus eu le goût de me cacher. Premièrement, parce que j'avais de la douleur, et deuxièmement, parce que c'était dur à vivre. (Hélène)

Jeanne s'inscrit dans le même esprit :

C'est plus simple de le dire que de le cacher, parce que tu n'as pas à t'inventer un présent, un passé et un futur. (...) Si je ne le disais pas, j'aurais à m'inventer un passé. Et donc, si je ne le disais pas, j'arriverais plus épuisée à la maison, car c'est épuisant de mentir. Je serais plus frustrée. Là, j'arrive à la maison et je n'ai pas de regret à propos de mes réactions. Si quelqu'un me dit des niaiseries par rapport à l'homosexualité, comme je ne me suis pas inventé quelque chose, je n'ai pas à faire semblant de ne pas avoir entendu. (Jeanne)

Pour elle, le choix de la divulgation lui permet de faire cesser une situation incommode et augmente sa qualité de vie au travail.

Pour plusieurs participantes, le désir de développer des relations plus satisfaisantes et plus profondes avec les collègues de travail a constitué une motivation importante à lever cette barrière.

Je n'aimais pas ça que le monde ne sache pas quoi penser de moi. Et moi, je ne pouvais pas parler de ma vie. C'est important de parler de sa vie un peu, car on passe beaucoup de temps avec ces gens-là. (Lorie)

J'avais besoin d'approfondir les relations avec les collègues de travail. J'avais besoin de vérifier si j'allais être rejetée ou non. La première fois, c'était comme me mettre à nu. (Paule)

En effet, l'évitement constant des conversations touchant de trop près la vie privée, nécessaire à une stratégie de dissimulation, est une barrière qui rend beaucoup plus difficile l'établissement de relations privilégiées avec les collègues de travail.

Un des avantages [de s'afficher ouvertement], c'est de pouvoir partager davantage avec mon cadre de travail immédiat. Comme ça, si ça ne va pas, je peux en parler, alors que sinon, il aurait fallu que je m'invente je ne sais trop quelle histoire. Le fait de pouvoir bénéficier d'une oreille quelconque, sans partager ma vie au complet, de le dire quand je passe un moment difficile, comme entre autres au moment de ma rupture, lorsque je l'ai dit [pour la première fois]. C'est d'avoir un appui et une compréhension que je n'aurais pas eus sinon. (Hélène)

Paule a également ressenti ce besoin de se confier à ses collègues de travail lors d'une rupture. Pour Madonna, c'est plutôt la situation inverse qui s'est présentée : c'est le début d'une nouvelle relation amoureuse qui l'a incitée à partager cette partie de sa

réalité avec ses collègues de travail. Dans son cas, ce choix a été fait alors qu'elle n'était pas encore en métier non traditionnel, mais une fois cette décision prise, elle l'a maintenue à son arrivée dans sa nouvelle occupation.

Dans un autre registre, Lorie invoque le désir de se solidariser avec les autres lesbiennes de son milieu de travail comme une des motivations l'ayant incitée à se diriger vers une divulgation large. Chantal tient un propos semblable : pour elle, le fait de se visibiliser était un acte engagé visant à favoriser une meilleure acceptation du groupe des lesbiennes dans son milieu de travail et à inciter les autres à se visibiliser davantage.

Bref, que ce soit une recherche d'intégrité, une volonté de faire cesser l'autocensure ou un désir de vivre des relations plus sincères et satisfaisantes au travail, toutes les participantes ont mentionné des motivations reliées au besoin de vivre pleinement leur réalité lesbienne comme une raison importante ayant motivé leur choix de se visibiliser largement.

L'attrait des avantages et les circonstances particulières

Une seule participante a invoqué l'accès aux avantages sociaux pour conjointe comme un motif déterminant dans le choix de la divulgation large.

Il y avait quelques petits avantages [à déclarer sa conjointe], comme les congés pour raison de conjointe malade. Ça, je ne pouvais pas en bénéficier [lorsque je le dissimulais]. Ça me choquait, car je partageais ma vie avec quelqu'un et c'était un fantôme.

Intervieweuse : *Ça, ça t'a incitée à le dire ?*

Hélène : *Oui.*

Dans l'ensemble des entrevues, l'accès aux avantages sociaux n'est pas présenté comme une motivation centrale du choix de la divulgation, mais davantage comme un bénéfice afférent. Par contre, il faut considérer que la majorité des interviewées s'affichant ouvertement ont pris cette décision avant l'année 1999, date de l'entrée en vigueur des premières modifications légales introduisant la reconnaissance des conjoints-es de même sexe pour les entreprises de juridiction québécoise (pour les entreprises de juridiction fédérale, cette modification a eu lieu en 2000). Autrement

dit, pour une majorité d'entre elles, cet avantage à la divulgation n'existait pas au moment de la prise de décision et ne peut donc pas avoir influencé leur choix.

Par contre, plusieurs ont mentionné avoir vécu des situations particulières, liées à leur vie personnelle ou conjugale, qui les ont incitées à opter pour la divulgation ou, pour celles qui avaient déjà entamé le processus, à poursuivre dans cette voie. C'est le cas de Margarita qui, suite à un problème de santé de sa conjointe, a choisi d'informer son supérieur de sa situation conjugale afin de justifier son absence du travail :

Il y a deux ans, on a eu un chef de section, un homme, à qui je n'en avais pas parlé ouvertement. Mais il y a eu ma copine qui a été très malade et que j'ai dû amener à l'hôpital. J'étais en réunion et elle m'a appelée pour me dire que ça n'allait pas et qu'elle devait aller à l'hôpital. Là, je ne me suis pas posé la question, j'ai dit à mon patron que je ne pouvais pas être à la réunion cet après-midi car je devais aller avec ma copine à l'hôpital. Il y avait pour moi une situation d'urgence. Je me suis dit que je ne commencerais pas à raconter une histoire. Il le prendra comme il voudra, c'est ça la réalité et pour moi, c'est comme une façon de [dire]... il y a ça qui se passe et c'est ça. Il ne m'a jamais posé de question. On n'a jamais reparlé de ça non plus. Mais je savais, par la suite, qu'il était au courant de ça. (Margarita)

Pour Rosa, c'est la grossesse de sa conjointe qui a été l'événement déclencheur de ses premières démarches de divulgation dans son milieu de travail :

J'ai fait une demande par écrit de congé de « paternité » à mon supérieur immédiat, en lui indiquant qu'il y avait un précédent en la matière et que s'il voulait les références, je pouvais les lui fournir. C'était en 1996 et ce n'était pas encore reconnu légalement. Je m'entendais bien avec lui et je lui ai dit que je lui faisais confiance. Lui en a parlé à la direction. Moi, j'avais aussi décidé que j'allais en parler à mes collègues de travail. Parce que là, je m'en allais [en congé]. Alors je leur disais que j'étais lesbienne et que ma conjointe était enceinte, qu'on attendait un petit bébé prochainement et qu'il se pouvait que je reçoive un téléphone et que j'aie à partir rapidement. (Rosa)

Bref, plusieurs situations particulières relevant de la vie privée des interviewées se sont présentées comme autant de facteurs incitant ces dernières à faire le choix de la visibilité dans le milieu de travail. Par contre, il importe de souligner que dans plusieurs de ces cas, ces situations particulières ne rendaient pas la divulgation obligatoire – encore moins la divulgation vis-à-vis de l'ensemble de l'entourage de travail – et que les participantes qui auraient souhaité à tout prix garder le secret (au moins partiellement) auraient pu privilégier des chemins plus discrets ou « maquiller » la réalité. Aussi, quelles qu'en soient les circonstances particulières, la

divulgarion large demeure-t-elle un choix de la part de ces douze participantes car en aucun cas, il n'était devenu inévitable pour elles de révéler leur identité lesbienne vis-à-vis de l'ensemble de leur entourage de travail.

Les stratégies de mise en oeuvre

Bien que chaque participante ait développé des méthodes de divulgation qui lui sont propres, certaines stratégies de visibilité sont communes à plusieurs d'entre elles et sont révélatrices de leur réalité de travailleuses lesbiennes ayant choisi de s'afficher largement dans le milieu de travail. Nous avons identifié comme étant les principales méthodes de divulgation utilisées par ces participantes : les conversations interpersonnelles, la rumeur et la transmission d'informations entre tiers et l'étiquetage par association ou par déduction. Dans les deux derniers cas, ces canaux de diffusion sont parfois intégrés à des stratégies de divulgation, mais peuvent également être utilisés à leur insu. Nous examinerons aussi la pratique d'introduire la conjointe auprès de l'entourage de travail.

Les conversations interpersonnelles

La méthode la plus fréquemment utilisée par les interviewées est la divulgation à l'intérieur de conversations interpersonnelles. En effet, ce procédé se retrouve dans tous les témoignages. Il peut être initié par la protagoniste elle-même ou par l'entourage de travail.

Dans le premier cas, il peut s'agir de conversations amorcées dans le but précis d'aborder ce sujet. La stratégie de la divulgation directe est très souvent au centre des premières démarches de visibilité auprès de l'entourage de travail. Par exemple, Hélène a préparé minutieusement le terrain avant de faire le grand saut en faisant la confidence à plusieurs collègues de travail en qui elle avait confiance. Ces personnes sont ensuite devenues des appuis au moment de s'ouvrir davantage auprès de l'ensemble du milieu de travail.

Je suis allée chercher quelques amis-es, parmi les collègues de travail, en qui j'avais super confiance et je leur ai dit ma peine [suite à sa rupture] et en même temps je leur ai dit que j'étais lesbienne, donc je les ai mis comme gardiens de ce secret-là, parce que j'avais confiance en eux. En leur donnant cette valorisation-là, je m'en suis fait les

meilleurs alliés. Par la suite, j'ai dévoilé librement que j'étais lesbienne. Une fois que j'ai tout implanté ça, après ça, je l'ai dit librement. (Hélène)

Pour Paule, cette stratégie de divulgation sélective précédant une divulgation large constituait une sorte de filet de secours :

La deuxième fois où je l'ai dit dans mon milieu de travail [suite à un transfert de secteur], j'ai pris quelques personnes une à la fois et après, j'ai ouvert plus, dans un groupe. (...) Je sais qu'à un moment donné, rendu à un certain niveau... c'est comme si je me créais des alliés-es... ça fait qu'après, rendue à ce niveau-là, ça ne me fait plus rien que les gens soient au courant, parce que j'ai ma sécurité affective, et ça, c'est plus important que le groupe qui pourrait commencer à avoir des regards bizarres sur moi. J'ai tendance à procéder comme ça. (Paule)

Une fois cette première étape franchie, les interviewées vont souvent privilégier l'amorce de conversations à propos de la vie quotidienne, en incluant des références à la conjointe ou à l'orientation sexuelle, sans que cela ne soit présenté comme une confidence :

Intervieweuse : *Parles-tu beaucoup de ta vie privée au travail ?*

Hélène : *Oui. Ma conjointe est omniprésente au travail, dans mes discussions. Parce qu'on travaille sur des chiffres de 9 heures 4 jours par semaine dans un milieu fermé, un camion. On n'est pas souvent dans le camion, mais on se côtoie très souvent. C'est certain que ça porte à la discussion.*

Margarita a même fait de ce procédé son principal outil de divulgation auprès des collègues dont elle est moins près.

Mon nouveau patron, il travaillait avec moi avant. On a travaillé une dizaine d'années ensemble et il sait que j'avais acheté une maison avec une autre femme. Je ne lui ai pas dit ouvertement, mais les liens... (...) Dernièrement, j'ai eu des problèmes de santé et j'ai dû m'absenter du travail. Il a appelé ici et c'est ma conjointe qui a répondu et ils se sont parlé un peu. Donc il le sait, sans que je ne lui dise directement. (Margarita)

D'autres interviewées ont également indiqué leur préférence pour cette méthode de divulgation, qui souligne moins leur différence et atténue l'image de marginalité ou de singularité qui est rattachée à la nécessité de faire un *coming out*. Cela est particulièrement vrai chez les participantes d'un naturel plus réservé et discret. Par exemple, Margarita préfère laisser les gens deviner à travers les conversations qu'elle a avec ses collègues, pendant lesquelles elle parle souvent de sa copine : « *Je me disais que je n'ai pas à dire que je suis gaie. Pour moi, ce n'est pas quelque chose d'important à dire.*

Quelqu'un qui arrive dans un nouveau milieu de travail, il ne dit pas : "Moi, je suis hétéro". » Même argument du côté de Paule qui, malgré son choix de s'afficher largement vis-à-vis de son entourage de travail, se réserve le droit de ne pas en parler à certains collègues dans des situations où elle ne se sent pas complètement à l'aise : « Je ne leur demande pas, moi, s'ils sont hétérosexuels. » Cette nécessité de s'afficher « officiellement » irrite d'ailleurs un grand nombre de participantes, qui trouve parfois lourde leur différence.

Le second cas de figure se présente lorsque le sujet est introduit ou initié par l'interlocuteur, de façon directe ou indirecte. Plusieurs participantes se sont déjà fait poser des questions directes et explicites de la part de certains collègues et ont généralement répondu par l'affirmative : « À un moment donné, quelqu'un m'a demandé : "Ta chum, tu es souvent avec elle ? " J'ai dit : "Oui! " Et là, il m'a demandé : "Es-tu aux femmes ? " J'ai dit : "Oui! ". En général, c'est les gens qui me l'ont demandé. » (Bella) Jeanne nous a aussi dit s'être fait poser la question très souvent. Dans d'autres cas, les questions sont plus alambiquées et pourraient être facilement contournées si la principale concernée le souhaitait. Dans ces cas, la principale réaction est d'être manifeste sur leur identité lesbienne. L'histoire de Marie-Chantal en est le parfait exemple : lorsque celle-ci a pris connaissance des nombreuses rumeurs à propos de son orientation sexuelle, elle est intervenue dans une réunion de coordination pour demander à ses collègues de lui poser directement les questions qui la concernaient s'ils voulaient obtenir des réponses.

Le comportement privilégié par les interviewées en cas de questions ou d'insinuations de la part des collègues marque souvent la frontière entre celles qui optent pour la divulgation large et celles qui choisissent la divulgation sélective. Chez les participantes de la première catégorie, certaines recherchent même les occasions de le dire, telles ces trois participantes :

Souvent, il y a des questions ou des blagues à connotation sexuelle et je leur réponds que, de toute façon, ça ne m'intéresse pas car je suis lesbienne. Ou on me demande : « As-tu un chum ? » Et je réponds : « Non, je suis lesbienne. » (Jeanne)

Quand j'ai décidé de faire mon coming out, ça a été vis-à-vis de tout le monde. J'étais même provocante. (Hélène)

Aussitôt qu'il y a un moment propice à le dire, qu'on m'ouvre un tout petit peu la porte, je vais le dire. Je n'attendrai pas que la table soit mise pour le dire. (Marie-Chantal)

Par contre, certaines participantes de cette catégorie ont spécifié que même si elles ont fait le choix de l'ouverture large dans le milieu de travail, elles se réservent le droit de ne pas s'exposer vis-à-vis de certains collègues ou dans certaines situations qui les rendent inconfortables : « *Maintenant, je peux choisir à qui je le dis ou à qui je ne le dis pas.* » (Paule)

Bref, dans tous les cas de figure relatés dans les témoignages, les conversations interpersonnelles constituent le pilier central de la divulgation et demeure le moyen par lequel la protagoniste conserve le plus de contrôle sur la forme et le fond de son dévoilement. Par contre, comme le dit si bien Paule : « *Une fois que c'est dit, tu n'as plus le contrôle...* » Et c'est souvent le bouche à oreille qui prend la relève.

La rumeur et la transmission d'information entre tiers

La rumeur est un autre canal de diffusion occupant un rôle central dans les témoignages des participantes. Certains milieux semblent plus propices que d'autres à ce genre de propagation de l'information, comme ce fut le cas de Rosa. « *Ça a été une grosse nouvelle dans le secteur. Tout le monde parlait de ça. Beaucoup de gens sont venus me voir par la suite pour m'en parler.* » (Rosa) Si la diffusion d'information par l'entremise de tiers est parfois connue de la principale concernée, elle se déroule parfois à son insu et est découverte au moment du choix de la divulgation : « *Tout le monde s'en doutait. Ça, j'ai su ça après. J'aurais dû allumer avant... comme les gens ne me posaient jamais de questions, j'aurais dû savoir qu'ils s'en doutaient.* » (Nathalie) En effet, un très grand nombre de participantes nous ont dit avoir découvert que plusieurs personnes de l'entourage de travail avaient des soupçons à propos de leur orientation sexuelle, et que parfois des collègues en avaient discuté entre eux.

J'ai eu un feed-back, quelqu'un m'a dit : « Paule, je suis contente que tu l'aies dit, car je savais clairement que tu étais en couple avec une femme. Là, on n'a plus à chercher, à se questionner. » On dirait que ça agaçait plus les gens de ne pas trop le savoir et d'avoir à faire la recherche, que de le savoir. (Paule)

À un moment donné, je me suis aperçue que même si je ne voulais pas le dire, tout le monde le savait. (Nathalie)

Nathalie, suite à ce constat et à l'encouragement de sa coéquipière, a d'ailleurs entrepris de se rendre visible comme lesbienne vis-à-vis de son entourage de travail et elle a choisi d'amorcer ce processus en utilisant ce mode de diffusion par les tiers en permettant à sa collègue de répondre aux fréquentes questions qui lui étaient adressées à son propos :

Il y a beaucoup de gens qui allaient la voir, elle, pour savoir si moi, j'étais lesbienne. Moi, je lui ai donné le feu vert de répondre à la question. (...) J'ai dit à Marie-Chantal : « Si on te le demande, vas-y, dis-leur! » Et quand tu le dis à un, c'est pas long que toute l'unité le sait. Après, quand on m'a demandé si je venais accompagnée au souper de Noël, j'ai répondu : « Oui, j'amène ma copine. » Et c'est correct, car je sais qu'elle a sûrement parlé à une autre et que donc elle le sait. (Nathalie)

Marie-Chantal confirme que l'utilisation délibérée de la transmission d'information par les tiers peut également être très utile : « Tu apprends à te servir des gens, pour faire le travail de terrain. Ça devient moins lourd pour moi. » Les témoignages des interviewées illustrent bien les multiples cas de figure impliquant ce type de diffusion.

L'étiquetage par association ou par déduction

Dans le cas qui nous concerne, l'étiquetage par association est un processus par lequel les membres de l'entourage de travail présument de l'appartenance d'une des leurs au groupe des lesbiennes, en raison de sa proximité avec les personnes qui s'identifient ouvertement comme homosexuels-les. Ce fut le cas de Nathalie, qui fut identifiée comme lesbienne en raison de son étroite collaboration avec une autre lesbienne de la même unité de travail avec qui elle faisait équipe. Ce fut également le cas pour Lorie, chez qui le fait d'avoir développé une proximité plus grande avec le groupe des travailleuses lesbiennes a été perçu comme un élément suffisant pour la désigner, elle aussi, comme lesbienne, même si elle n'en parlait pas ouvertement à cette époque : « Quand j'étais dans un secteur où il y avait beaucoup de femmes, il y avait d'autres lesbiennes avec qui je travaillais. Ça s'est un peu su comme ça. Mais j'aurais aimé mieux en avoir parlé, plutôt que les gens le repèrent de cette manière. » (Lorie) Plusieurs autres interviewées ont vécu cette association, que cela s'insère ou non dans une stratégie délibérée de visibilité. Ce processus d'identification par association de la part de l'entourage de travail est d'ailleurs connu par les participantes, et certaines

d'entre elles, durant leur période de dissimulation, portaient une attention particulière à ne pas trop fréquenter le groupe des lesbiennes. C'est notamment le cas de Paule : *« Celles qui désirent conserver l'anonymat de leur orientation, elles évitent d'établir des liens avec d'autres femmes homosexuelles qui peuvent s'afficher. »* (Paule) Ce processus d'association peut également concerner des propos tenus par une collègue, comme ce fut le cas pour Jeanne, dont les protestations remarquées contre les stéréotypes associés aux gais-es ont été un point tournant dans ses démarches de visibilisation :

C'est une fille qui faisait des blagues sur les homosexuels gars et je l'ai envoyée promener. Elle décrivait les gars gais comme des moumounes. Je lui ai dit : « Je m'excuse mais moi, j'ai des amis gais et ce n'est pas vrai, ce stéréotype. » Disons que ça a sorti à une table où il y avait plein de monde. Ils ont su que j'avais des affinités avec les gais. Je n'ai pas dit que j'étais lesbienne, c'était seulement de leur dire d'arrêter de dire des niaiseries sur les gais. Ça a commencé comme ça et le monde se sont un peu rendu compte que... (Jeanne)

Pour ses collègues, cet événement a été à l'origine de son association au groupe des homosexuels-les; quelques-uns l'ont d'ailleurs interrogée à ce sujet par la suite. Cet événement montre aussi que si certaines associations peuvent être faites en regard des fréquentations des participantes, c'est aussi le cas concernant leurs prises de position.

Mais la désignation par association n'est pas le seul mode d'identification indirect opéré par l'entourage de travail. Les doutes peuvent parfois naître de certains indices permettant à l'entourage de travail d'opérer des conclusions par déduction. Par exemple, certaines participantes perçoivent comme révélateur leur style de vie, tel que l'explique Cécile : *« Tu es rendue à un certain âge et tu n'as pas de chum, pas de mari, pas d'enfant, il y a toujours un doute. »* C'est aussi l'avis de Bella. Celle-ci s'est également fait poser des questions suite à des observations de collègues masculins :

C'était toujours la même personne qui venait me reconduire au travail. À un moment donné, les gens font un peu la conclusion. Je n'en ai pas vraiment parlé, mais ils me voyaient toujours avec la même fille. De plus, je ne parlais jamais de mon chum, mais je parlais toujours de ma chum. À un moment donné, les gens m'ont posé la question. (Bella)

Marie-Chantal a choisi d'afficher des signes distinctifs de sa réalité lesbienne, qu'elle expose aux regards de tous, y compris ses collègues de travail, comme c'est le cas avec le drapeau arc-en-ciel qu'elle a placé sur sa voiture. Dans ce cas, les indices menant à l'identification par déduction sont consciemment exposés aux collègues de travail et constituent par le fait même un élément de divulgation. Bref, les entrevues nous révèlent que certains indices peuvent amener l'entourage de travail à comprendre par déduction, que cela soit souhaité par l'interviewée – qui, ainsi, n'a pas à prendre l'initiative de la divulgation – ou non.

L'introduction de la conjointe auprès de l'entourage de travail

Seulement quatre participantes ont mentionné avoir introduit leur compagne auprès de l'entourage de travail, principalement dans le cadre d'activités où les conjoints-es étaient invités-es. Pour Chantal, la décision de se faire accompagner de sa conjointe dans un événement organisé par le syndicat a constitué le point tournant de son processus de visibilisation, car elle s'exposait vis-à-vis d'un large groupe de collègues, ce qu'elle n'avait jamais fait auparavant : « À un moment donné, on avait un colloque syndical et ils nous disaient d'amener notre conjoint-e. Donc, moi, j'ai inscrit ma conjointe. Là, ils m'ont dit : "C'est ta conjointe ? » J'ai répondu : « Oui. » Alors, ils l'ont su à ce moment-là. » (Chantal) Ce fut également le cas pour Hélène, qui a vu en cet événement une possibilité de valider l'ouverture ressentie dans le quotidien de la part de l'entourage de travail :

À un party de Noël, je suis allée accompagnée par Sophie, et tout le monde savait que c'était ma conjointe. Il y a eu un slow et on est allées danser. Mais ce n'était pas dans le but de provoquer. On avait choisi d'être sobres et de jouer la carte d'être clean. Comme ça, c'est un petit pas à la fois. (...). Ça a bien passé et on n'a pas été reçues avec dégoût. (Hélène)

Par contre, malgré leur choix de s'afficher ouvertement comme lesbiennes dans leur milieu de travail, plusieurs participantes préfèrent ne pas trop amalgamer travail et vie privée.

Les effets et conséquences de la divulgation large

Les principaux effets et conséquences du choix de la divulgation large s'observent à l'intérieur des relations avec l'entourage de travail et sont issus du changement de

perception des personnes qui le composent. Ces transformations peuvent être parfois positives, parfois négatives. Nous avons documenté quatre transformations centrales, soit celles les plus fréquemment observées par les interviewées de notre échantillon.

L'impact sur la nature des relations avec l'entourage de travail

Comme nous l'avons abordé précédemment, le choix de s'afficher largement en tant que lesbienne est porteur de plus grandes possibilités en terme d'approfondissement des relations avec l'entourage de travail, en raison de la disparition de la nécessité de maintenir des barrières étanches entre vie privée et vie professionnelle, et donc de la possibilité d'un plus grand partage sur des sujets appartenant à la sphère privée. Cette nouvelle possibilité de complicité avec les collègues est souvent souhaitée par les interviewées et, tel que nous l'avons présenté à la section sur les motivations, constitue même une des raisons importantes du choix d'une large visibilité en tant que lesbienne. Cet effet positif appréhendé s'est concrétisé dans tous les cas. Les propos de Margarita résument bien le sentiment général des interviewées sur ce point :

Il y a une plus grande complicité. Au lieu de parler de la pluie et du beau temps, on est capable de parler des choses que l'on vit. Il y a une confiance qui s'établit. On va plus à l'essentiel de la vie. Et ça fait des relations interpersonnelles beaucoup plus enrichissantes. (Margarita)

Si les interviewées ont dit se sentir beaucoup plus libres dans leurs interactions avec leur entourage de travail, c'est aussi souvent le cas de plusieurs collègues qui, suite au dévoilement de leur consœur, modifient substantiellement leur attitude vis-à-vis de celle-ci :

Quand tu sais qu'ils le savent, c'est une chose, mais quand tu leur dis directement, là eux autres, ils se sentent spéciaux, car là, tu viens de leur confier quelque chose, tu as pris le temps de le faire et ils sont contents. Il y a un sentiment de confiance : « Elle vient de me conter ça, je peux me confier aussi. » Les gens se sentent privilégiés dans la confiance que je leur manifeste, car ils sont au courant de ce qui est rattaché à cette réalité. Et je leur dis : « J'aimerais penser que je peux te faire confiance avec ce que tu sais maintenant. » Ils répondent : « Inquiète-toi pas, etc. » Et là, on dirait que je viens de leur donner une mission... Dans leurs yeux à eux autres, moi, je viens de prendre une autre place. Est-ce que je peux dire qu'à mes yeux à moi, ces gens-là prennent une nouvelle place ? Moi, je te dis que non. Mais j'ai l'impression

que les gens aiment ça quand tu leur fais confiance et que tu le leur manifestes en leur confiant une petite partie de toi. (Nathalie)

Nathalie illustre très bien un phénomène généralisé dans les témoignages, soit celui de la différence de perception quant à la signification du dévoilement et aux raisons qui ont motivé l'interviewée à faire ce choix : en effet, alors que les participantes perçoivent le dévoilement large comme un soulagement et un geste d'authenticité envers elles-mêmes et leur entourage, ceux et celles qui reçoivent cette information de la part de la protagoniste le perçoivent comme une confiance qui leur est adressée personnellement ou comme un privilège témoignant de leur importance aux yeux de l'interviewée. Plusieurs interviewées ont d'ailleurs manifesté leur surprise devant cette réaction de leur interlocuteur-trice :

Parce que je leur ai dit que je suis lesbienne, c'est comme si je venais de leur partager un secret. Au début, les premiers gars à qui je l'ai dit, ils interprétaient ça comme un signe de confiance privilégié. Ils me disaient : « En tout cas, tu n'as pas à être inquiète, j'en parlerai pas. » J'ai été bien surprise de ça. (Bella)

Sur ce point, on remarque qu'il y a confusion sur la nature du message véhiculé par l'interviewée, ce qui révèle une certaine incompréhension de la démarche réelle de cette dernière.

Cette perception de la signification du dévoilement de la part de l'entourage de travail – perçu comme une marque de confiance – engendre chez certaines personnes de cet entourage une propension à se confier ou à aborder davantage des sujets personnels avec l'interviewée. Ce comportement a été observé tout particulièrement de la part de deux groupes du milieu de travail, soit les autres travailleuses lesbiennes et les collègues hommes. Dans le premier cas, plusieurs interviewées qui travaillent dans des entreprises où il y a plusieurs employées lesbiennes nous ont dit avoir vécu un rapprochement avec le groupe des collègues lesbiennes suite à leur démarche de visibilité.

Intervieweuse : *Comment sont tes relations avec les autres travailleuses lesbiennes ?*

Rosa : *On a une bonne camaraderie, on se soutient. C'est le fun de se retrouver avec des gens qui ont un peu les mêmes idées que toi, qui défendent les mêmes choses.*

Il s'établit, suite à l'identification publique en tant que lesbienne, un sentiment d'appartenance et de solidarité avec les autres membres de ce groupe.

Du côté des collègues hommes, la dynamique est complètement différente. Tout d'abord, le lesbianisme semble être perçu comme relevant essentiellement du domaine sexuel, tel que l'illustre l'expérience de Lorie :

Ils ne perçoivent que l'aspect sexuel du lesbianisme. À leurs yeux, on est presque des obsédées. C'est arrivé souvent que des collègues hommes m'ont raconté leurs fantasmes. Ils pensent que parce qu'on est lesbienne, on est ouverte à toutes sortes de choses sexuelles. Des fois, des collègues masculins me disent : « Lorie, écoute cette histoire-là [blague à connotation sexuelle], elle va t'intéresser. » (Lorie)

Cet extrait du témoignage de Lorie illustre à la fois les liens univoques, aux yeux de certains collègues, entre lesbianisme et sexualité de même qu'entre sexualité non hétérosexuelle et ouverture aux discussions et aux pratiques sexuelles divergeant de la norme. Cette vision du lesbianisme se transpose dans les transformations engendrées par la connaissance nouvellement acquise de l'orientation homosexuelle de leur collègue :

En général, quand j'ai commencé à le dire que j'étais lesbienne, la seule chose que ça a changé, c'est que les gars ont commencé à me raconter leurs aventures. Tout le monde me parle autant qu'avant, mais maintenant, ils sont plus proches. Ils me racontent des histoires personnelles, du style « moi, avec ma femme... » ou « quand j'étais jeune, j'ai essayé ça avec un gars. » C'est comme s'ils se disaient : « Elle, elle a été avec un gars et là, elle est avec une femme, donc elle connaît les deux bords. » Et je deviens leur confidente. (...) Ce que ça fait comme changement, c'est que les gars sont plus proches. (Bella)

Alors que la perception de la divulgation de l'orientation sexuelle comme étant un secret dont la « révélation » représente un signe de confiance à leur égard (tel que présenté précédemment) est commune aux collègues masculins et féminins, les effets engendrés dans les comportements sont différents pour chaque catégorie de genre : chez les hommes, cela se caractérise principalement par une augmentation de l'introduction de thèmes liés à la sexualité dans les conversations qu'ils amorcent, thèmes abordés sous le sceau de la confiance, tel qu'en témoigne Rosa :

Rosa : Il y a même des fois des collègues qui amorcent des conversations très très personnelles et même sexuelles des fois... que parfois je n'ai pas trop envie d'entendre. Dès fois, j'ai envie de leur dire : « Écoute. Ça, ça fait partie de ta vie privée, garde

ça pour toi. » *Les gars, des fois, ils deviennent tellement proches de moi, qu'ils me parlent comme si j'étais un homme. Des fois, ça me gêne un peu.*

Intervieweuse : *Est-ce que tu identifies ce comportement au fait que tu sois lesbienne ?*

Rosa : *Oui, je crois que c'est le fait que j'aime une femme. Et aimer une femme, pour eux, ils perçoivent ça comme semblable à ce qu'ils vivent et ça les amène à me poser des questions sur ce qu'aiment les femmes. Des fois, ça dérive sur des sujets très personnels. On devient presque une petite famille, dans l'équipe de travail.*

Les tendances à l'incorporation au groupe des hommes

Le précédent extrait du témoignage de Rosa souligne un autre aspect des transformations des relations avec les collègues hommes, soit la tendance de ces derniers à vouloir incorporer à leur groupe – ou du moins les introduire – leurs collègues lesbiennes. Des signes d'incitation à la transgression de genre sont en effet perceptibles dans plusieurs situations impliquant des collègues hommes, rapportées par les interviewées, tel que nous le présente Hélène :

C'est comme s'ils essayaient de m'amener à faire partie de leur groupe, mais en même temps, je ne partage pas les mêmes choses qu'eux. Comme les calendriers de femmes nues... moi, ça ne m'excite pas du tout de voir ça, de la chair sur un tableau. Et ils ne comprennent pas ça, ils ne comprennent pas du tout. Ou souvent, ils me faisaient des allusions sur des femmes. Moi, je n'ai pas cette vision-là. Je ne vois pas les femmes comme des proies ou de la viande. Je ne suis pas à ce niveau-là. (Hélène)

Cécile nous relate aussi une autre situation où elle est associée au groupe des hommes sur la base du type de relation conjugale qu'elle entretient : « *Il y a même certains collègues masculins qui me félicitent d'avoir fait le bon choix. Eux autres, ils trouvent ça beau une femme... ils sont d'accord avec moi. On a les mêmes goûts.* » (Cécile)

Les témoignages d'Hélène et de Cécile mettent en relief le déplacement de leur position dans les catégories de genre, opéré par les collègues de travail sur la base du type de relation qu'elles entretiennent : dans ces deux cas, les interviewées se retrouvent associées au groupe des hommes en raison du sexe féminin de leur partenaire conjugale qui, en regard de la norme hétérosexuelle en vigueur, est le propre du groupe des hommes. Dans ce cas, leur appartenance au groupe des femmes est momentanément mise de côté pour privilégier une association au groupe ayant le même genre de pratiques conjugales, ce que certaines interviewées entérinent partiellement et que d'autres rejettent catégoriquement. Rosa nous fournit

un autre exemple de ce type de déplacement du positionnement de genre, découlant de la perception que celle-ci assume un rôle dit masculin :

[Suite à l'annonce de la grossesse de sa conjointe] *Il y avait des gars qui me disaient : « C'est drôle, tu dois te sentir un peu comme moi. » Parce qu'à leur égard, c'était comme un peu la même situation. Ils me disaient : « Quand ma femme a accouché, je ne pouvais rien. » Ils me parlaient de comment eux, ils ont ressenti ça d'être père, comment ça les impliquait et comment ça les a touchés émotionnellement. Ça a créé des liens avec certains hommes. Ceux qui sont pères de famille, ils me comprennent mieux, car moi, j'ai vécu les deux côtés, autant enfanter que soutenir quelqu'un qui enfante et de ne pas toujours savoir quoi faire. (Rosa)*

Pour les collègues de Rosa, cette dernière s'apprêtait à assumer un rôle similaire à celui de père en devenant parent d'un enfant porté par sa conjointe : de par son nouveau rôle familial, elle devenait, à leurs yeux, partie intégrante du groupe des pères. Par contre, cette association au groupe des hommes ne concerne que des domaines très spécifiques, confinés principalement à la conjugalité et à la sexualité. Aussi, ces travailleuses lesbiennes ne sont jamais complètement retirées du groupe des femmes, et subissent les mêmes dynamiques que les femmes hétérosexuelles en matière de discrimination sexiste.

L'exclusion des dynamiques de séduction

Conséquence directe de cette modification de la perception des collègues masculins vis-à-vis de leurs consœurs lesbiennes, ces dernières ont eu le sentiment de se soustraire, suite à leur dévoilement, aux dynamiques de séduction qui sont plus ou moins présentes, selon le contexte d'emploi de chacune, dans les relations de travail entre collègues de sexes différents.

J'entends des commentaires et je vois des attitudes de la part de collègues masculins envers une nouvelle collègue hétérosexuelle... et je pense que c'est lié au fait qu'elle est hétérosexuelle et qu'ils le savent. Ils n'ont jamais fait ça avec moi. Peut-être qu'avec elle, ils ont vu une certaine possibilité, même si elle a un chum, de la charmer. Parce qu'elle est hétérosexuelle, il y a peut-être une possibilité pour eux d'avoir une relation de séduction. Je ne pense pas que c'est déplacé, mais je dirais qu'il y a plus de dynamique de charme qui se déroule avec elle qu'il n'y en a avec moi. Les gars qui travaillent avec moi, ils savent ce que je vis et ils le respectent. Je remarque que l'attitude est un peu différente à ce niveau-là. (...) Moi, j'ai été comme un peu cataloguée : c'est une femme qui aime une femme et on ne mettra pas d'énergie pour la séduire. (Margarita)

J'aime mieux ça [qu'ils le sachent que je suis lesbienne] parce que depuis ce temps là, je me fais moins cruiser. (Lorie)

Homophobie, hétérosexisme et pression à l'hétérosexualité

Il importe de souligner que la révélation de l'orientation homosexuelle n'entraîne pas seulement des améliorations dans les relations de travail : si certaines interviewées ont rapporté, suite à leur visibilité en tant que lesbiennes, une diminution des blagues et commentaires généraux péjoratifs envers l'homosexualité en leur présence, plusieurs interviewées ont rapporté avoir vécu personnellement des épisodes sporadiques d'homophobie, d'hétérosexisme ou de pression à l'hétérosexualité, thèmes que nous aborderons en détail dans le chapitre suivant.

Pour conclure, il importe de souligner que l'expérience des participantes ayant choisi de s'afficher ouvertement au travail nous renseigne sur les stratégies impliquées dans ce processus ainsi que sur les effets et conséquences de ce choix, mais nous fournit également des informations touchant l'ensemble des travailleuses lesbiennes en métiers non traditionnels, en nous ouvrant la porte sur ce qui n'est pas su par celles qui ne se visibilisent pas ouvertement et ce qui n'est pas dit par leur entourage de travail.

DIVULGATION SÉLECTIVE

Définition et illustration au quotidien

La divulgation est sélective lorsque la participante ne révèle son lesbianisme – ou ne pose de gestes révélateurs de cette réalité – qu'en présence de certaines personnes et/ou de certaines catégories socioprofessionnelles, sélectionnées sur la base de critères spécifiques et personnels à chacune. Le comportement des participantes de cette catégorie s'articule par une combinaison de stratégies de divulgation et de stratégies de dissimulation. Ce type de visibilité rend habituellement difficile l'évaluation du niveau exact de visibilité dans l'environnement de travail, tel que l'illustrent les réponses de Scotia et Gabrielle :

Intervieweuse : *Dans ton milieu de travail, est-ce que l'on sait que tu es lesbienne?*

Scotia : *Je ne le sais pas, je ne suis pas sûre. Il y en a que c'est certain qu'elles le savent, car je les rencontre parfois dans des sorties comme [nom d'un lieu de*

rencontre fréquenté par des lesbiennes]. *Alors elles le savent. On se parle aussi sur le lieu de travail.*

La rumeur est là, mais il n'y a rien de certain. Il y a certains de mes collègues qui sont au courant, mais je ne sais pas s'ils en ont parlé. (Gabrielle)

En effet, lorsqu'on les interroge sur leur visibilité en tant que lesbiennes dans leur milieu de travail, ces participantes disent avoir de la difficulté à évaluer la situation avec précision.

Les motivations à l'origine de ce choix

Les participantes associées à la catégorie de la divulgation sélective se trouvent dans une position mitoyenne, à mi-chemin entre la divulgation et la dissimulation. Certaines d'entre elles sont tout à fait satisfaites de cette situation et aspirent à ce qu'elle soit permanente, alors que pour d'autres, cette situation pourrait rapidement devenir transitoire, si des changements dans leur réalité professionnelle ou personnelle venaient à favoriser une divulgation plus large. D'autre part, un fort potentiel de perte de contrôle sur la circulation de l'information est intrinsèque à cette option en raison de sa particularité qui consiste à mettre en œuvre parallèlement des stratégies sélectives de divulgation et de dissimulation.

En raison de la position mitoyenne qu'occupe l'option de la divulgation sélective, nous retrouvons dans les témoignages des interviewées ayant privilégié cette voie, des éléments d'explication de leur choix relevant parfois de la catégorie de la divulgation large, parfois de celle de la dissimulation. Dans le premier cas, le désir d'approfondir les relations avec les collègues de travail est le principal argument invoqué pour expliquer le choix de ne pas se dissimuler complètement. Ainsi, elles conservent la possibilité de parler de leur réalité lesbienne aux collègues en qui elles ont confiance seulement. Dans le second cas, à l'instar des participantes de la catégorie de la dissimulation complète, c'est principalement la prudence et la peur de la stigmatisation qui les encouragent à ne pas non plus choisir une visibilité large. Ainsi donc, la frontière est très poreuse entre ce degré de visibilité et les deux possibilités situées aux antipodes, soit la visibilité large et la dissimulation quasi-complète. Aussi, afin de favoriser spécifiquement la compréhension de l'option de la divulgation sélective, nous avons préféré ne pas reprendre ici les éléments traités

dans les sections précédente et suivante, mais plutôt de présenter les facteurs expliquant le choix des participantes d'incliner vers cette option en particulier.

Nous avons identifié trois facteurs qui ont été fondamentaux dans le choix des participantes d'opter pour la divulgation sélective, soit la prudence et la peur de la stigmatisation, la situation personnelle et la situation professionnelle particulières de chacune des participantes (ces deux derniers facteurs seront traités conjointement).

Prudence et peur de la stigmatisation

Le premier facteur explicatif du choix de ces participantes est la volonté de conjuguer prudence et relations de travail enrichissantes. En effet, les cinq interviewées invoquent la volonté de ne pas s'exposer plus que nécessaire aux regards de l'entourage de travail ainsi que le désir de ne pas rendre accessible leur vie privée aux personnes qu'elles connaissent très peu ou avec lesquelles elles n'ont pas d'affinité.

J'ai n'ai pas envie qu'il s'établisse une familiarité trop grande et qu'ils fassent des blagues sur « As-tu vu la fille ? » Je l'ai fait avec mes amies de filles, mais pas avec eux, je ne serais pas à l'aise. Il y a une image de la femme que je veux conserver. (...) Je protège ma vie privée, parce que j'ai un peu peur du jugement. (Véronique)

Véronique choisit les personnes à qui elle désire en parler, de façon à ce que ce sujet soit toujours abordé dans le respect et ne donne pas lieu à de telles situations. Pour Dorothée, ne pas aborder la question de la vie privée dans les relations entre collègues est un moyen de ne pas induire de relations impliquant un jugement : « Je veux favoriser une relation d'égal à égal. Moi non plus, je ne cherche pas à connaître sa vie privée. Je n'ai pas envie d'être jugée. De la même façon, je ne cherche pas à les juger. » De façon générale, les participantes de cette catégorie ont tendance à adopter une attitude de discrétion. Par exemple, Scotia et Dorothée, toutes deux dans le groupe d'âge des 45 à 55 ans, ont une approche similaire de la visibilité, centrée sur le maintien d'une attitude discrète (*low profile*), projetant une image plutôt neutre sur le plan de l'orientation sexuelle. Ces deux participantes ne mentent pas sur leur identité de lesbienne, mais évitent les situations où elles auraient à s'afficher.

Je ne suis pas portée à en parler, mais s'ils me posent la question, je ne dirai pas non, c'est sûr. Je suis conséquente avec moi-même. (Scotia)

Je protège mon intimité, comme eux, je pense. C'est la confiance... quand je ne suis pas certaine des dires, je n'ai pas envie d'avoir des choses dans mon dos. Je me dis que le moins ils en savent, le mieux c'est. Je ne pourrais pas continuer à travailler s'il commençait à y avoir des froideurs, des silences. (Dorothee)

Dans tous les cas, le choix de la prudence a été motivé par des constats concernant la réceptivité de leur milieu de travail vis-à-vis de l'homosexualité et/ou des habitudes personnelles concernant le dévoilement de leur lesbianisme. Toutes les participantes de cette catégorie ont reçu des signes ou indices explicites, plus ou moins virulents selon le cas, de la non-réceptivité à l'homosexualité de certaines personnes du milieu de travail. Pour Julie, qui avait opté pour la divulgation large dans le secteur où elle travaillait précédemment, la réceptivité du milieu de travail est la raison centrale de son choix d'opter pour une divulgation sélective dans celui où elle évolue actuellement : « Il y a un collègue à qui je l'ai dit et on est vraiment rendu amis. C'est lui qui m'a informée qu'il y a des messieurs qu'il ne faudrait pas que ça vienne à leurs oreilles, parce qu'ils sont homophobes. Il y en a deux dans son département. » Un autre événement, impliquant le syndicat, est venu confirmer son choix : suite à un incident, concernant son homosexualité, avec un collègue masculin, Julie a consulté sa représentante syndicale, qui lui a conseillé de ne plus révéler son orientation sexuelle, de façon à éviter d'aggraver la situation. Bien qu'elle ait jugé ce conseil déplacé de la part d'un syndicat, elle a tout de même choisi de ne pas se visibiliser davantage. Pour Dorothee, ce sont les commentaires entendus à propos de collègues lesbiennes qui s'affichaient qui l'ont incitée à ne pas se dévoiler activement et à limiter les propos ou gestes révélateurs vis-à-vis du groupe des travailleuses lesbiennes ainsi que d'une partie du groupe des femmes.

Moi personnellement, je ne m'affiche pas comme lesbienne parce que des fois, j'entends des collègues masculins dire des réflexions sur les lesbiennes, par exemple, sur une chanteuse ou une actrice. Ils vont dire que ce n'est pas une vraie femme et toutes sortes d'autres énormités. Je laisse couler... je les défends un peu, mais je ne souhaite pas m'afficher personnellement. Il y en a qui l'ont fait et qui se sont fait terriblement stigmatiser. Quand elles ont le dos tourné, tout le monde parle contre elles. C'est terrible. Il y en a une en particulier, à qui ils jouent des tours dégueulasses, spécifiquement à elle. (Dorothee)

À ce propos, on remarque que chez ces participantes, le besoin de reconnaissance identitaire est partiellement – mais pas complètement – évacué du milieu de travail,

pour être relégué à la vie non professionnelle. Mais malgré cette tendance, toutes manifestent le désir de conserver la possibilité d'approfondir les relations avec certains-es collègues ou autres personnes du milieu de travail avec lesquelles elles ont des affinités. Par exemple, Gabrielle a établi des relations d'amitié avec des collègues de travail qu'elle fréquente maintenant dans sa vie privée et à qui elle a dévoilé son lesbianisme. Scotia et Dorothee ont également choisi d'approfondir leurs relations avec les autres travailleuses lesbiennes, avec lesquelles elles ont des conversations incluant des sujets relatifs à leur vie privée. Julie dévoile son homosexualité à quelques collègues en qui elle a confiance et Véronique a choisi de partager cette réalité avec les membres de l'exécutif syndical, sur lequel elle siège, par désir d'authenticité. Ce double besoin de sécurité et de partage avec les collègues de travail explique en grande partie le choix de cette position mitoyenne qu'est la divulgation sélective, qui permet les deux options.

Les situations personnelle et professionnelle

Dans les témoignages des participantes ayant choisi une visibilité sélective, on retrouve la mention de situations liées spécifiquement au vécu personnel et/ou au milieu professionnel des participantes comme motifs ayant favorisé le choix de la divulgation sélective. Parmi les plus importantes, on retrouve l'absence de conjointe et l'instabilité des équipes de travail.

Deux des quatre participantes n'ayant pas de conjointe – la première est célibataire et la seconde est en couple sans cohabitation – ont invoqué leur situation conjugale comme facteur réduisant l'incitation à la divulgation dans le milieu de travail.

Intervieweuse : Pourquoi choisis-tu de ne pas t'afficher largement comme lesbienne dans ton milieu de travail ?

Scotia : Premièrement, je n'ai pas de conjointe, donc qu'est-ce que ça me donnerait de le dire... C'est plus facile d'être discrète quand je n'ai pas de conjointe. Je n'ai pas à me cacher de rien.

À une époque, je me disais : « Pourquoi je le dirais ? Je n'ai pas de blonde. » Depuis que j'étais dans les métiers non traditionnels, je n'avais plus de compagne, alors je ne voyais pas pourquoi j'aurais fait un coming out. Mais là, depuis un bout de temps, j'ai une blonde. Le jour où je vais décider de vivre avec ma blonde, je vais le dire que je vis avec une femme et ils tireront leurs conclusions. (Véronique)

La même participante ajoute que les avantages liés au statut de conjointe de fait seraient également un incitatif décisif si elle vivait en cohabitation :

Si j'avais une blonde qui vivait avec moi et qui avait un emploi n'offrant pas les mêmes avantages sociaux que le mien, je choiserais de la déclarer comme conjointe. Ça me forcerait à me dévoiler. Ce serait peut-être une bonne chose finalement... c'est juste qu'actuellement, je manque de courage, il me manque un prétexte... Parce qu'actuellement, il n'y a pas trop de désavantages à ne pas m'afficher ouvertement.
(Véronique)

D'autre part, Gabrielle avance la question de l'absence de stabilité des équipes de travail, liée à son statut d'employée permanente sur appel, comme facteur décourageant la divulgation large :

Étant donné que je suis sur appel, ça devient compliqué de le dire à tout le monde. Pour que ça soit perçu de la bonne façon par tous, il aurait presque fallu que je prenne chaque personne une à une. Ça ne me tentait pas de le faire. L'idéal, ça serait de l'afficher à tout le monde, mais ce n'était pas une nécessité. Je ne me suis pas sentie brimée par ça, parce que ça demeure des relations impersonnelles. Ça devenait moins un besoin de le dire, du fait que je ne travaille jamais avec les même personnes.
(Gabrielle)

L'influence de la stabilité du contexte de travail est également confirmée par Paule, qui a longtemps opté pour la dissimulation, puis pour la divulgation sélective, avant de transiter vers la divulgation large. Pour cette dernière, travailler dans un contexte plus stable, relativement aux collègues qu'elle fréquente quotidiennement, constituait un préalable à cette transition, car cela lui a permis de mieux connaître les personnes qu'elle côtoie et de tisser des liens de confiance.

Les stratégies de mise en oeuvre

Contrairement aux deux autres catégories de visibilité, la divulgation sélective ne se caractérise pas par des méthodes spécifiques de divulgation ou de dissimulation. En effet, les méthodes privilégiées sont sensiblement les mêmes que celles présentées précédemment et ultérieurement, c'est-à-dire que lorsque la participante opte pour la divulgation, les méthodes déjà décrites s'appliquent, et il en va de même pour les méthodes relatives à la dissimulation (que nous verrons plus loin). Une seule stratégie semble plus spécifique aux participantes privilégiant la divulgation sélective et il s'agit de l'utilisation de l'ambiguïté et des zones floues, que nous présentons comme premier point de cette sous-section. Outre cette spécificité, le

point central de la mise en œuvre de cette option est le processus de résolution du dilemme de divulgation/dissimulation, celui-ci étant principalement caractérisé par l'évaluation au cas par cas, et les critères mis en application pour le résoudre. Dans un second temps, nous exposerons les éléments constitutifs de ce dilemme tels que nous les avons recensés.

Discrétion et mise à profit de l'ambiguïté et des zones floues

Alors que les participantes optant pour la divulgation large vont spontanément répondre par l'affirmative à des questions concernant leur lesbianisme, et que celles favorisant la dissimulation complète vont plutôt nier cette réalité dans une telle situation, la position des participantes privilégiant la divulgation sélective sera de tenter de maximiser les possibilités qu'offrent l'ambiguïté et les zones floues. En effet, bien qu'elles ne désirent pas se rendre visibles, en tant que lesbiennes, auprès de l'ensemble du milieu de travail, les participantes de cette catégorie d'ouverture sont majoritairement inconfortables avec la négation directe de leur lesbianisme – même si cette stratégie n'est pas exclue en cas de besoin – ce qui explique leur propension à utiliser plusieurs stratégies mettant à profit l'ambiguïté, les euphémismes et la discrétion. La réponse de Gabrielle à des collègues l'ayant questionnée directement sur son orientation sexuelle illustre très bien cette stratégie qui leur est spécifique :

On m'a déjà posé la question très directement. C'est deux gars qui parlaient de ça avant mon entrée dans [nom d'un lieu de travail] et puis ils m'ont demandé si j'étais gaie. J'ai répondu : « Oui, absolument. » Ils ont été estomaqués de ça et je crois qu'ils ne m'ont pas crue. J'ai un bon sens de l'humour, donc ils ont pensé que je les niaisais. Mais si quelqu'un me pose la question directement, je réponds oui. Je n'entrerai pas dans les détails, mais je ne mentirai pas non plus. Je laisse à cette personne-là le choix de le croire ou pas. (Gabrielle)

De la même façon, l'utilisation d'euphémismes est fort utile pour contourner les questions indiscrètes ou les situations complexes :

Je ne m'invente pas de chum. Je suis incapable de mentir. Mais j'aime mieux dire mon amie ou une copine : au lieu de dire ma copine, je dis une copine. Il y a des petits mots qui sont lourds... comme ma au lieu de une. (Véronique)

Des fois, je parle au neutre. Une fois, un collègue essayait de façon détournée de me faire dire si j'étais lesbienne ou non, mais moi, je parlais toujours au neutre, pour ne

pas m'engager sur ce terrain-là. Mais je n'ai jamais masculinisé mon histoire.
(Dorothee)

Cet extrait du témoignage de Dorothee montre également que l'utilisation du flou peut être faite de façon préventive, pour anticiper et contourner des situations où elles pourraient être exposées à des questions embarrassantes.

Si les participantes de cette catégorie ont développé des stratégies pour esquiver les situations gênantes, elles ont également mis à profit la stratégie de la discrétion afin d'éviter de provoquer elles-mêmes ces moments inconfortables.

Intervieweuse : *De façon générale, est-ce que tu parles beaucoup de ta vie privée?*

Véronique : *Non, pas beaucoup. Je parle un peu de mes activités, mais je ne dis pas avec qui je les fais.* (Véronique)

Lorsque nous les avons interrogées sur leur propension à parler d'elles-mêmes et de leur vie privée au travail, toutes nous ont dit conserver une certaine réserve vis-à-vis de l'entourage de travail. Finalement, l'analyse des témoignages de ces cinq participantes révèle que ces dernières ont tendance à privilégier soit la divulgation active, soit la dissimulation passive, comme stratégies de divulgation/dissimulation, ce qui s'explique principalement par la division de l'univers de travail qu'opèrent les intervenantes, répartissant l'entourage de travail entre initiés-es et non-initiés-es.

Les éléments constitutifs du dilemme de divulgation/dissimulation

Bien que chacune des cinq interviewées de cette catégorie recoure à une combinaison de critères qui lui est propre en matière d'évaluation du dilemme de divulgation/dissimulation, certains thèmes reviennent plus fréquemment dans les témoignages en tant que facteurs intervenant directement dans la résolution de ce même dilemme. Nous avons recensé les suivants : les affinités personnelles et la confiance, l'orientation sexuelle, la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance et/ou la proximité dans l'exercice des fonctions.

Les affinités personnelles et la confiance

L'analyse des témoignages confirme que les affinités personnelles et la confiance sont des thèmes influençant positivement la résolution du dilemme de divulgation/dissimulation. Le cas de Julie en est un parfait exemple, car, comme

nous l'avons présenté précédemment, cette dernière n'avait pas l'habitude de dissimuler son lesbianisme dans son milieu de travail précédent, mais a dû réviser son choix suite à des difficultés dans son nouveau milieu de travail. Aussi, pour elle, la confiance est le principal critère pris en considération lors de son choix de se dévoiler ou non : « *Quand je savais que je pouvais faire confiance à la personne, je le disais.* » (Julie) Pour Gabrielle, la ligne de démarcation entre initiés-es et non-initiés-es recoupe essentiellement celle entre sphère privée et sphère publique. Ainsi, elle choisit de divulguer son lesbianisme aux collègues qu'elle introduit dans sa vie privée, dans le cadre de relations d'amitié impliquant des affinités et de la confiance. Pour Véronique, les signaux d'ouverture favorisant la confiance doivent d'abord venir de son interlocuteur-trice. En effet, celle-ci a des critères bien établis qui guident son comportement en matière de dévoilement au travail, des critères centrés sur l'intérêt et l'ouverture manifestés par des collègues de travail. Elle attend toujours qu'une question lui soit adressée pour se dévoiler : « *En général, je me dis que si quelqu'un me pose la question, c'est parce qu'il est prêt à entendre la réponse ou qu'il s'intéresse à moi assez pour entendre la vérité.* » (Véronique) Dans ce cas, c'est la manifestation d'une ouverture, ainsi que la prise d'une initiative minimale de la part des collègues, qui inspirent la confiance.

L'orientation sexuelle

L'importance des affinités et de la confiance est particulièrement visible dans la propension qu'ont les participantes à s'afficher vis-à-vis du groupe des travailleuses lesbiennes. En effet, toutes les participantes nous ont dit s'afficher ou s'être affichées (une des participantes était, au moment de l'entrevue, la seule femme travaillant pour son employeur) auprès du groupe des lesbiennes.

Si j'arrive et que je suis triste, qu'il y a quelque chose qui se passe au niveau de ma compagne, je suis capable d'en parler avec les vrais termes, avec certaines personnes. (...) Du fait que je sais qu'il y a d'autres lesbiennes... on s'est confié des peines ou des événements quotidiens. Ça fait qu'on est plus ouvertes quand on sait que l'autre est pareille. C'est sûr qu'avec des personnes hétéros, on n'a pas tellement d'échange. (Dorothee)

Je connais des filles qui sont homosexuelles dans le centre. Si elles me parlaient de leur conjointe et que j'en avais une, j'en parlerais aussi, c'est sûr. Si elles sont ouvertes à en parler, je vais en parler. (Scotia)

Cette plus grande proximité vis-à-vis des collègues lesbiennes est due à la fois au sentiment d'appartenance au même groupe et à la forme de solidarité qui en résulte, et au fait qu'elles se côtoient en dehors du travail ou fréquentent les mêmes endroits révélateurs de leur orientation sexuelle. Bien que cela soit plus ténu, on retrouve également une réticence moins grande à s'afficher auprès du groupe des femmes.

La catégorie d'appartenance socioprofessionnelle et/ou la proximité dans l'exercice des fonctions

La comparaison entre les comportements des différents niveaux de visibilité révèle que, contrairement aux participantes s'affichant largement auprès de l'ensemble de l'entourage de travail, plusieurs participantes ayant opté pour une divulgation sélective opèrent une certaine différenciation entre les catégories socioprofessionnelles, laquelle intervient dans la résolution du dilemme de divulgation/dissimulation. Par exemple, on dégage une tendance chez ces participantes à être plus muettes vis-à-vis des personnes occupant des positions hiérarchiquement plus élevées (supérieurs-es immédiats et haute direction). Les motifs invoqués sont principalement l'absence de relations de travail étroites et l'appartenance à des groupes socioprofessionnels aux intérêts différents :

Ils sont gentils, mais il faut pas que tu ailles leur conter tes affaires personnelles, parce qu'ils pourraient s'en servir contre toi. On nous a dit de faire attention à ça. (Scotia)

Je ne vois pas pourquoi je leur dirais. Ce n'est pas de leurs affaires. Ce qui se passe dans ma chambre à coucher, ça ne regarde que moi. Mes collègues, oui, peut-être, parce que j'ai des liens... on travaille ensemble, on peut parler. Ça devient frustrant parfois quand la personne avec qui tu travailles te parle de sa femme et de ses enfants et toi, tu ne peux pas partager ta vie personnelle. Mais, par contre, avec l'employeur ou un gestionnaire, c'est très impersonnel. C'est l'employé versus le boss. On parle rarement de choses personnelles. (Véronique)

Le témoignage de Véronique souligne à la fois les raisons de sa réticence à se dévoiler vis-à-vis de ses supérieurs-es et le rôle de la proximité dans l'accomplissement des fonctions professionnelles – qui engendre un contact plus intime et prolongé – dans le choix du dévoilement. La plus grande propension à s'afficher auprès des autres lesbiennes et, dans un deuxième temps, auprès des femmes confirme cette tendance dans les comportements.

Véronique nous fournit un autre exemple qui, lui, concerne le syndicat. C'est suite à son élection à un poste de l'exécutif syndical que celle-ci a choisi de s'afficher formellement auprès des autres membres du conseil exécutif, lors d'une réunion :

Intervieweuse : Pourquoi as-tu choisi de les informer de ton orientation sexuelle ?

Véronique : Parce que le rôle du syndicat, c'est de protéger les droits de ses membres et je trouvais qu'en tant que lesbienne, j'avais besoin de plus de protection. Je trouvais aussi que je devais être franche. J'embarquais dans une équipe et, pour un bon esprit d'équipe, il me semble qu'il faut des gens qui se connaissent.

Dans ce cas, c'est à la fois le rôle dévolu au groupe des représentants syndicaux et la proximité dans l'accomplissement des tâches et de la lutte commune qui expliquent cette issue au dilemme de divulgation/dissimulation. En revanche, les positionnements initiaux vis-à-vis des catégories socioprofessionnelles peuvent se transformer si un groupe ne répond pas aux attentes de la protagoniste, comme ce fut le cas de Julie qui, après s'être adressée à son syndicat en vain à la suite d'un problème avec un collègue masculin concernant son orientation sexuelle, a décidé d'orienter ses démarches auprès de sa supérieure immédiate, de la part de laquelle elle a finalement obtenu du soutien.

Bref, s'il existe des prédispositions à la divulgation vis-à-vis de certains groupes de l'entourage de travail – qui sont le plus fréquemment le groupe des lesbiennes (et parfois le groupe des femmes), les coéquipiers-ières immédiats et les représentants-es syndicaux – cette inclinaison peut rapidement se modifier si la perception initiale s'avère inexacte.

Les effets et conséquences de la divulgation sélective

Comme c'est le cas pour les stratégies de mise en œuvre, les effets et conséquences que vivent ces cinq interviewées recourent grandement, selon le cas de figure, ceux déjà exposés dans la section sur la divulgation large lorsqu'elles sont en relation avec les initiés-es (ceux et celles qu'elles ont informés de leur lesbianisme) et ceux que nous verrons dans la section sur la stratégie de dissimulation complète. Ici, nous explorons plutôt la problématique de la précarité de la position des participantes ayant opté pour la divulgation sélective, laquelle constitue une conséquence spécifique à leur situation.

En effet, alors que les positions de la divulgation large et de la dissimulation peuvent facilement être maintenues de façon stable dans le temps (sauf en période de transition choisie par la protagoniste dans le cas d'une participante qui décide de passer de la dissimulation à la divulgation), le choix de la divulgation sélective est une option très précaire, sur laquelle la participante peut rapidement perdre le contrôle. C'est ce qui c'est produit dans le cas de Julie :

Je l'ai dit à mon entraîneur, qui me supervisait lors de mon arrivée à un nouveau département, parce qu'il me faisait des avances et j'étais éccœurée. Et bien lui, il est allé le dire à un autre gars, qui, lui, est venu me voir et m'a dit : « Comme ça, tu es gaie! » Je lui ai demandé qui lui avait dit et il m'a dit que c'était [nom de l'entraîneur]. Je suis allée le voir et je lui ai dit de se taire, de ne plus le dire à d'autres personnes que je suis gaie. Il m'a dit : « OK! » Mais il est allé le dire à six autres personnes. Suite à ça, j'ai entrepris des démarches pour me protéger. (Julie)

Le témoignage de Julie illustre très bien la plus grande dépendance des interviewées de cette catégorie relativement au comportement des collègues à qui elles se dévoilent. Comme le résume bien Paule, qui est actuellement en transition vers la divulgation large : « Une fois que c'est dit, tu n'as plus le contrôle. » Ainsi donc, une des conséquences spécifiques à ce degré de visibilisation est l'instabilité potentielle de la situation et les nombreuses possibilités d'une perte de contrôle sur le choix du degré de visibilisation, due à la coexistence de stratégies de divulgation et de stratégies de dissimulation, qui peuvent parfois devenir incompatibles. Du même coup, les participantes de cette catégorie ont une emprise plus faible sur la forme de diffusion des informations à leur sujet, car elles s'exposent davantage à des situations où elles seront en réaction à des événements qu'elles n'auront pas initiés elles-mêmes, contrairement aux participantes qui ont été proactives dans leur stratégie de divulgation.

DISSIMULATION COMPLÈTE

Définition et illustration au quotidien

Trois des vingt participantes interviewées ont opté pour une dissimulation de leur lesbianisme que l'on peut qualifier de complète dans leur milieu de travail : en effet, deux d'entre elles, Marie-Jeanne et Ariane, n'ont dévoilé leur identité lesbienne qu'à une seule de leur collègue - dans les deux cas, il s'agissait d'une femme

hétérosexuelle qui avait montré des signes clairs d'ouverture à l'homosexualité et qui avait intégré la sphère privée de la participante sur la base d'un lien d'amitié – et elle a choisi l'invisibilité vis-à-vis de la totalité des personnes de son environnement de travail. De façon générale, toutes ces participantes s'affirment comme lesbiennes dans leur vie privée et la dissimulation complète se restreint au milieu de travail. En outre, le choix de la dissimulation est perçu comme un moindre mal et aucune d'entre elles ne considère sa situation comme idéale.

Les motivations à l'origine de ce choix

À la différence des motivations sous-tendant la stratégie de la divulgation large, lesquelles référaient principalement à des besoins de reconnaissance identitaire, les raisons invoquées par les participantes pour expliquer leur choix de dissimuler leur homosexualité au travail sont de nature pragmatique et circonstancielle. En effet, la prudence, ainsi que la perception qu'elles ont du manque d'ouverture de leur milieu de travail sur la question de l'homosexualité, sont les critères de fond motivant leur décision. Voyons comment cela s'articule de façon plus détaillée.

La prudence et la perception de l'ouverture du milieu de travail

Toutes les participantes perçoivent leur milieu de travail comme peu ouvert à l'homosexualité et ne le considèrent pas suffisamment sécuritaire pour s'y rendre visibles en tant que lesbiennes. Pour Marie-Jeanne, qui a toujours affiché librement son orientation sexuelle dans ses emplois antérieurs, cette première expérience en métier traditionnellement masculin constitue également sa première expérience de dissimulation complète de son lesbianisme. « *C'est le premier emploi où je cache que je suis homosexuelle.* » Son milieu de travail lui est rapidement apparu comme fermé à l'homosexualité, suite à un commentaire homophobe particulièrement virulent et spécifiquement dirigé contre les lesbiennes, émis par un collègue homme dès la première journée :

Marie-Jeanne : J'ai dû mentir sur mon orientation sexuelle parce qu'il y a eu des petits problèmes tout de suite à mon arrivée à [nom de l'employeur]. Les hommes jugeaient les lesbiennes et ça ne me tentait pas de passer par là. (...) J'ai compris que ce n'était pas l'endroit pour l'afficher... à un tel point que, suite à ce commentaire, j'ai été incapable de parler dans l'heure qui a suivi.

Intervieweuse : *Est-ce que ce propos que tu as entendu a été déterminant dans ton choix de dissimuler ton lesbianisme ?*

Marie-Jeanne : *Oui. Parce que subir ce qu'il a dit en une phrase, une lesbienne n'est pas mieux que morte.*

Rolande a également vécu une situation similaire. Dans son cas, ce sont les nombreux commentaires porteurs de préjugés à l'endroit de plusieurs catégories marginalisées de la société qui l'ont incitée à demeurer invisible :

Intervieweuse : *Qu'est-ce qui a motivé ton choix de ne pas divulguer ton orientation sexuelle ?*

Rolande : *Dans ce milieu-là, quel que soit le sujet, pas seulement l'orientation sexuelle, c'est sujet à moquerie. C'est déjà arrivé qu'un collègue Témoin de Jéhovah a subi la moquerie et a dû porter plainte. On entend ça sur les homosexuels, les alcooliques, les Noirs, les Chinois et autres... Tout le monde y passe! Alors moi, aller dire que je suis lesbienne, non merci.*

Pour ces deux interviewées, le message de fermeture à l'homosexualité qu'envoie le milieu de travail, particulièrement lors de l'intégration dans le nouvel emploi, a joué un rôle fondamental dans la décision des participantes de ne pas se visibiliser en tant que lesbiennes.

La crainte de subir les préjugés et l'opprobre social

Pour Ariane, c'est la crainte de nuire à son avancement dans son métier ainsi que l'anticipation de la dégradation de la qualité de ses relations de travail qui l'incitent en premier lieu à taire sa réalité lesbienne :

C'est sûr que j'ai peur premièrement pour les promotions et les jugements... Au niveau des femmes, j'ai toujours peur qu'elles pensent que je les cruise si je suis chum avec elles. Il y a les promotions aussi. Il y a encore beaucoup de préjugés. Je ne veux pas me mettre de bâtons dans les roues. (Ariane)

Pour celles qui ne souhaitent pas affronter les préjugés qu'elles perçoivent dans l'environnement de travail, s'assimiler à la masse des travailleurs-euses semble être l'attitude garante de la paix dans les relations de travail, tel que le relatent les témoignages de Marie-Jeanne et de Rolande.

C'était pour me fondre dans la foule. Tu sais, la théorie du clou qui dépasse et qu'il faut taper dessus... je ne me sens pas assez forte pour affronter tout ce monde-là. Pour

moi, c'est plus simple de tenir la porte fermée : je leur donne ce qu'ils veulent entendre. (Marie-Jeanne)

Dans le cas de ces trois travailleuses, la différence est considérée comme un lourd fardeau à porter et le désir de se soustraire à l'opprobre social anticipé l'emporte sur le désir d'être reconnues pour ce qu'elles sont.

Ariane et Marie-Jeanne mentionnent également l'anticipation de commentaires hétérosexistes de la part de collègues masculins comme motif les incitant à ne pas s'afficher ouvertement comme lesbiennes :

Je suis appelée à travailler dans un domaine d'emploi qui est un milieu hyper-macho. [Si je disais que je suis lesbienne], il y a beaucoup de gars qui me diraient : « C'est parce que tu ne l'as pas essayé avec moi. » Ou : « Est-ce qu'on le fait à trois ? » Je n'ai pas le goût d'embarquer dans ces affaires-là. (Ariane)

Pour eux, si tu es lesbienne, c'est vraiment au premier degré de la pensée : c'est que tu n'as pas trouvé l'homme qu'il te fallait. (Marie-Jeanne)

Aussi, l'anticipation de ces situations inconfortables est-elle un motif majeur de dissimulation, de façon à se soustraire aux préjugés pressentis.

Le poids de la double discrimination

Pour plusieurs des participantes de cette catégorie, le choix de la dissimulation est fortement lié à leur appartenance au groupe des femmes, en raison de l'importante discrimination dont est victime ce groupe.

Je ne veux pas leur donner la chance d'être une cible ou de faire exprès de leur donner des armes pour m'éceurer. Je trouve que l'on en a déjà beaucoup à défendre en tant que femmes, à montrer que l'on est capable et puis que l'on est aussi bonnes qu'eux, sans en plus leur donner des armes par rapport à mon orientation sexuelle. (Ariane)

Le cas d'Ariane souligne que l'orientation sexuelle constitue souvent une difficulté supplémentaire lorsque l'on est femme en métier traditionnellement masculin. Pour elle, l'impossibilité d'ouvrir deux domaines de confrontation avec les collègues hommes a été déterminante dans son choix. Rosa a également traité abondamment de cette question, en expliquant qu'elle a choisi de dissimuler son orientation sexuelle dans les premières années de son arrivée en métier non traditionnel en raison du lourd handicap que constituait son appartenance au groupe des femmes. Pour elle, il fallait d'abord faire des gains sur cette question avant d'avoir assez de

force pour entreprendre la lutte pour son acceptation en tant que lesbienne. Cette crainte de la double discrimination représente un obstacle supplémentaire auquel les participantes ne souhaitent pas s'exposer.

Bref, dans tous les cas, la décision de dissimuler son orientation sexuelle est liée à la crainte de la stigmatisation et de difficultés supplémentaires dans les relations avec l'entourage de travail.

LES STRATÉGIES DE MISE EN OEUVRE

Dissimuler complètement son lesbianisme vis-à-vis des collègues de travail nécessite la mise en œuvre de plusieurs stratégies. Bien que chaque interviewée privilégie les méthodes avec lesquelles elle se sent le plus à l'aise, nous remarquons une certaine cohésion entre les témoignages.

La falsification de l'histoire conjugale

Notre corpus d'entrevues nous révèle que le statut conjugal suscite beaucoup d'intérêt de la part des collègues de travail et que cette question est souvent présente dans les conversations. Aussi, cet élément est au centre des stratégies de dissimulation des travailleuses qui optent pour l'invisibilité dans le milieu de travail. Parmi les trois participantes qui ont choisi cette voie, deux nous ont dit se réclamer de la classe des célibataires et une a opté pour la masculinisation de son histoire avec sa compagne. « *Comment je dissimule que je suis lesbienne ? Et bien je me fais passer pour une femme célibataire [que ce soit le cas ou non]. (...) Je suis une femme sans homme, pour eux.* » (Rolande) Marie-Jeanne a également utilisé cette technique dans les premiers temps mais elle a changé de tactique suite à des avances répétitives de la part de certains collègues masculins.

Marie-Jeanne : J'ai dû m'inventer un copain, parce que si j'étais seule, ça ne faisait pas non plus. (...) [Alors], quand la question m'a été posée, j'ai dit : « Oui, j'ai un copain. » Et ça a fini là. Je n'ai pas extrapolé sur le sujet.

Intervieweuse : Est-ce que tu as masculinisé ton histoire avec ta copine ?

Marie-Jeanne : Oui, exactement. Parce que je ne voulais pas non plus me tromper dans mes mensonges. Mais je suis toujours restée très discrète... ne surtout pas prendre l'initiative d'en parler. C'est juste quand on me pose des questions. Je réponds toujours quelque chose de très neutre.

Dans le cas de Marie-Jeanne, le statut de célibataire induisait une disponibilité aux yeux des collègues masculins, ce que la technique de la masculinisation a permis de supprimer. Pour cette dernière, cette stratégie était beaucoup plus confortable que celle du célibat et elle a choisi de la maintenir même après avoir rompu avec sa conjointe.

La discrétion et la protection de la vie privée

Les trois participantes ayant opté pour la dissimulation ont toutes des habitudes de protection de la vie privée très développées et maintiennent une cloison étanche entre le travail et leur univers personnel. « *Je ne parle jamais de ma vie personnelle, ni de ce que je fais les fins de semaine.* » (Ariane) Rolande refuse de répondre à des questions concernant la sphère privée : « *Quand on me questionne sur des choses personnelles, je réponds que c'est ma vie privée ou je dis que ça ne les regarde pas. Ou on fait des blagues et je ne réponds pas.* » Ariane utilise aussi l'humour pour détourner les questions compromettantes.

Intervieweuse : *Tu réagis comment lorsqu'il y a des insinuations à ton égard ?*

Ariane : *Je fais souvent l'autruche.*

Intervieweuse : *Tu détournes la conversation ?*

Ariane : *Oui, c'est ça. Souvent, je dis : « Je ne réponds pas à ces questions-là, il y a juste mon avocat qui répond à ça. » C'est ma façon de passer ça avec humour.*

Cette dernière préfère souvent faire semblant de ne pas entendre lorsque des collègues font des allusions ou posent des questions compromettantes. Mais lorsqu'elles sont confrontées à des situations où il leur est impossible de détourner l'attention, Rolande et Ariane n'hésitent pas à mentir/modifier/subliminer la réalité.

Une fois, il y a eu une fille qui m'a demandé si j'étais lesbienne. Elle, elle est lesbienne et elle s'affiche. Elle m'a dit : « On se demandait si tu es lesbienne ? » J'ai dit : « Non ! » Le lendemain, elle s'est excusée et elle m'a dit : « Je n'avais pas d'affaire à te demander ça. » (Rolande)

Intervieweuse : *Est-ce que tu t'es déjà fait poser des questions ou est-ce qu'il y a déjà eu des insinuations à ton égard ?*

Ariane : *Oui, ça m'est déjà arrivé. Comme « Est-ce que tu connais le [nom d'un club gai] ? » J'ai dit : « Non. » J'ai toujours nié.*

D'autre part, ces trois participantes parlent très peu de leur vie privée de leur propre initiative, car la discrétion et la réserve sont de mise pour ne pas occasionner des situations inconfortables.

LES EFFETS ET CONSÉQUENCES DE LA DISSIMULATION COMPLÈTE

La dissimulation complète engendre une série d'effets et conséquences, parfois positifs et parfois négatifs, qui sont fortement liés entre eux. Nous avons recensé cinq effets et conséquences significatifs dans les témoignages des participantes de cette catégorie.

Passer inaperçue

Tout d'abord, un des effets décrits comme un avantage par les participantes est de ne pas être perçues hors du cadre de la normalité, de pouvoir passer incognito. « *L'avantage, c'est de pouvoir me fondre dans la foule.* » (Marie-Jeanne) Cet argument est d'ailleurs utilisé par des participantes se dévoilant sélectivement, pour expliquer les avantages de se dissimuler vis-à-vis de certains collègues : « *[L'avantage], c'est de rester impersonnelle par rapport à eux, passer incognito. De rester au même niveau que les gens ordinaires.* » (Gabrielle) Pour ces participantes, éviter de s'exposer à des problèmes potentiels constitue indéniablement l'avantage premier du choix de la dissimulation.

Le déni d'une partie de l'identité

Par contre, elles en perçoivent également les inconvénients, qui sont l'impossibilité d'être complètement soi-même : « *La conséquence, c'est que ça m'empêche d'être moi-même à 100 %. Comme si je suis moi-même à 75 %, il y a toujours un 25 % qui est en veille, caché, par peur de représailles, ou d'être la cible de commentaires désagréables.* » (Ariane) La dissimulation engendre également la nécessité de l'autocensure. En effet, plusieurs participantes trouvent difficile de devoir se surveiller constamment pour maintenir une cohérence dans l'image qu'elles projettent dans le milieu de travail ou pour ne pas laisser échapper d'indices révélateurs. Cette situation est particulièrement difficile lorsqu'elles ont une compagne dans leur vie, tel que le confirme Rolande :

Quand j'étais en relation avec une compagne, je n'en parlais pas non plus. Mais je trouve ça plus facile de ne pas être en relation, parce que quand j'étais en relation,

j'avais l'impression de me censurer, de m'empêcher d'en parler... tandis que maintenant, ce n'est plus le cas. (Rolande)

L'effacement de la compagne

Cette nécessité de dissimuler sa réalité conjugale constitue une conséquence négative pour certaines, tel que le rapporte Ariane :

Il y a les fameux partys de Noël où c'est sûr que je n'invitais pas ma compagne, parce que je ne voulais pas que les gens le sachent. Il y avait des fois certaines activités qui étaient organisées pour les employés-es en dehors des heures de travail, et ça voulait dire que j'y allais toujours seule. J'ai déjà été en relation avec une fille qui le dissimulait aussi à son travail. Et à un moment donné, elle a gagné un voyage toutes dépenses payées, et comme elle ne voulait pas que ça soit su, elle a décidé d'amener une de ses amies à ma place. Ça, j'ai trouvé ça très difficile. (Ariane)

La superficialité des relations de travail

Une autre conséquence de la dissimulation dans le milieu de travail est l'impossibilité d'approfondir les relations avec ceux et celles qui forment l'entourage de travail.

Ce qui est platte là-dedans, c'est que tu as toujours l'impression qu'il y a quelque chose que tu caches, ce qui fait que tu ne peux pas entrer en relation assez proche avec ces gens-là. C'est une grosse partie de ta vie qu'il faut que tu dissimules. Ça a comme conséquence que tu es moins proche avec ces gens-là, même si tu voulais l'être. Il y a comme une barrière que tu mets toi-même. Tu dévoiles toujours juste une partie de ta vie, mais pas toute ta vie. C'est dommage pour ça, parce que tu pourrais peut-être développer des relations plus le fun avec des gens avec qui tu travailles. On passe quand même la moitié de notre vie au travail. C'est dommage pour ça. (Ariane)

L'impact de cette situation peut également être mesuré par l'importance qu'occupe ce thème dans les motifs invoqués par les participantes ayant opté pour la divulgation large.

L'exposition aux commentaires péjoratifs envers l'homosexualité

Les participantes ont relaté avoir été témoins à de nombreuses reprises de propos péjoratifs concernant l'homosexualité et trouvent inconfortable leur position de spectatrice anonyme. En effet, si l'avantage principal de la dissimulation est la soustraction aux propos péjoratifs qui leur sont destinés spécifiquement, l'envers de la médaille est d'avoir à supporter des blagues et commentaires sur l'homosexualité émis par des personnes de l'entourage de travail. Les participantes ont tendance à ne

pas s'interposer lorsque de tels propos sont véhiculés dans le milieu de travail, de peur d'être associées au groupe des homosexuels-les : « *J'ai l'impression d'avaler une lame de rasoir. Je ne les confronte pas. Ça me fait mal, mais je n'ai pas cette force-là.* » (Marie-Jeanne) À ce propos, les participantes ayant opté pour la divulgation large après avoir vécu une période de dissimulation confirment cette tendance à la diminution des propos homophobes et hétérosexistes en leur présence, une fois leur orientation sexuelle connue. « *Un des changements positifs, c'est que les gens ne font plus de blagues idiotes homophobes, en tout cas, pas quand je suis là. Je n'ai pas à supporter les niaiseries.* » (Jeanne)

En somme, l'analyse des entrevues des vingt participantes révèle que les considérations pragmatiques sont très importantes dans l'évaluation du choix idéal en termes de degré de visibilité. En effet, il importe de percevoir qu'au-delà de la propension individuelle à s'afficher plus ou moins ouvertement comme lesbienne dans leur vie personnelle, ces travailleuses sont toutes suffisamment affirmées quant à leur lesbianisme pour être disposées à l'affirmer également auprès des collègues de travail si elles évoluaient dans des conditions idéales. Aussi, il ressort de cette analyse un certain nombre d'éléments identifiables qui semblent interférer de façon importante et directe dans la résolution du dilemme de visibilité au travail, facteurs que nous présentons dans la section suivante.

SYNTHESE DES FACTEURS QUI FAVORISENT LA DIVULGATION

L'analyse des entrevues des participantes de toutes les catégories de visibilité nous a permis de dégager une synthèse de facteurs qui, bien qu'ils ne constituent pas les motifs fondamentaux du choix de la divulgation, semblent intervenir positivement dans ce choix et facilitent la démarche subséquente. Ces facteurs sont des caractéristiques de la position professionnelle ou personnelle de l'interviewée, ou des dispositions particulières du milieu de travail, qui rendent plus accessible ou plus facile le choix du dévoilement ainsi que sa mise en oeuvre.

Nous avons dégagé quatre de ces facteurs favorisant la divulgation : 1) la sécurité et la stabilité de l'environnement de travail; 2) les messages proactifs provenant du milieu de travail; 3) les réactions positives lors des premières démarches de

divulgation; 4) la présence d'expériences de visibilité vécues de manière positive par d'autres gais et/ou lesbiennes du même milieu de travail. Ces facteurs ne sont ni exclusifs, ni exhaustifs mais ils représentent les tendances les plus importantes et les plus significatives retrouvées au sein de notre échantillon.

Sécurité et stabilité en emploi

La sécurité d'emploi a été signalée par plusieurs participantes comme un élément ayant facilité leur passage de la dissimulation vers la divulgation sélective ou large, telle que le rapporte Scotia : « *Je pense que j'ai déjà raté des promotions dans mon ancien milieu de travail à cause de ça. Ici, c'est syndiqué mur à mur. Je n'ai pas peur de perdre mon emploi.* » La présence d'un syndicat est également mentionnée par Paule comme facteur de sécurité en tant que lesbienne : « *En étant dans un milieu syndiqué, je trouve que j'ai une certaine sécurité. Je n'ai pas peur de perdre mon emploi.* » De son côté, Rosa identifie l'accès à la permanence comme un facteur l'ayant sécurisée lors de son choix de s'afficher largement :

Quand, au début, je suis rentrée à [nom de l'entreprise], je le voyais et je le sentais que ce n'était pas ouvert, que ce n'était pas un bon moment pour le dire. Premièrement, j'étais temporaire, j'étais une femme, j'étais dans un projet [d'accès à l'égalité] qui venait d'ouvrir et les portes n'étaient pas vraiment ouvertes... j'étais en situation de vulnérabilité. Et moi, je pense qu'il faut que tu établisses des choses avant de le dire que tu es lesbienne. Parce que quand tu dis « je suis lesbienne et je viens travailler », ce que les gens retiennent, c'est que tu es lesbienne et non que tu viens travailler. Moi, je me suis dit que j'allais leur montrer que je suis capable de travailler, que je suis capable de discuter, que je suis capable de développer des méthodes, d'assurer la sécurité... et après cela, ils sauront que je suis lesbienne. Pour moi, c'était mieux de le garder secret au début, parce que j'étais persuadée que cela irait à l'encontre [de mon intégration]. Quand je l'ai dit, j'étais permanente [et j'avais fait mes preuves]. (Rosa)

Mais la sécurité, c'est beaucoup plus que le maintien en emploi : pour les participantes, l'enjeu de la sécurité se situe plus largement au niveau de la possibilité de travailler dans un milieu qui ne leur est pas hostile. La perception du caractère sécuritaire de l'environnement social est un élément incitatif pour les participantes qui souhaitent s'afficher ouvertement. À l'inverse, l'absence de cette sécurité sur le plan social est un motif qui favorise davantage la dissimulation, tel que le confirment

les paroles de Dorothée : « *Je ne pourrais pas continuer à travailler s'il commençait à y avoir des froideurs, des silences.* »

La stabilité dans les fonctions, mais surtout celle de l'équipe de travail, est un autre élément facilitant le choix de la divulgation. Sur ce point, le cas de Paule, qui a attendu d'acquérir une stabilité dans ses affectations avant de s'ouvrir progressivement dans son milieu de travail à propos de son lesbianisme, en constitue une illustration : « *Là, je suis au même endroit depuis 5 ans. Avant, le fait d'être là temporairement, je n'avais pas le temps de savoir à qui je pouvais faire confiance.* » À l'opposé, l'instabilité est un facteur décourageant Gabrielle de s'afficher ouvertement, dans le cadre d'un emploi sur appel où les équipes de travail sont toujours différentes. L'impact de la stabilité s'explique par le fait qu'elle permet de mieux connaître les collègues de travail – et d'ainsi mieux anticiper leurs réactions – et par l'énergie que demande une situation de travail dans laquelle la participante serait en constant processus de dévoilement auprès de collègues d'un jour ou d'une semaine.

Messages proactifs provenant du milieu de travail

Comme nous l'avons abordé précédemment, la perception que développent les participantes de l'ouverture du milieu de travail face à l'homosexualité est un facteur déterminant dans la résolution du dilemme de visibilité. En ce sens, la présence de messages proactifs dans l'environnement de travail participe à encourager le dévoilement des participantes en leur signifiant cette ouverture. Par exemple, Paule, qui est en transition vers une visibilité large, est très attentive à des signes de réceptivité de la part de ses collègues, signes qui poussent à la divulgation auprès des personnes qui les émettent.

Récemment, la réceptionniste, à qui je n'ai jamais dit que je suis lesbienne, me disait qu'elle a deux de ses sœurs qui sont lesbiennes et que chez elle, ils ont toujours eu cette ouverture d'esprit. Ça me donne un choc quand j'entends ça et ça m'ouvre une porte. Je me dis que je peux lui en parler ouvertement. Parce qu'avant de le dire, j'attends toujours de voir si c'est bon ou non pour moi. (Paule)

On retrouve également des exemples inverses dans les témoignages des participantes qui ont choisi la dissimulation.

Réactions positives lors des premières démarches de divulgation

La réaction des premiers « confidentes-es » est un facteur important dans le processus de divulgation car elle permet à la participante de valider ses anticipations relativement à la réceptivité du milieu de travail. Ces réactions, si elles sont positives, vont souvent accélérer la suite du déroulement, et vice-versa en cas de réactions négatives :

C'est moi qui ai pris l'initiative de le lui dire. Je savais que je voulais lui dire ce soir-là, c'était propice. Ma première réaction, c'est : « Veux-tu encore travailler avec moi ? » À ce moment-là, je ne cours pas, je commence juste à marcher. Côté collègue masculin, c'est ma première expérience et c'est positif. Il a très bien réagi. Alors, est-ce que la première réaction est importante ? Moi, je pense qu'elle est primordiale. (Marie-Chantal)

Le contre-exemple de Julie vient également appuyer ce constat de Marie-Chantal : en effet, Julie, suite à une mauvaise expérience avec le premier collègue qu'elle a informé de son orientation homosexuelle, a choisi de restreindre considérablement la diffusion de cette information. Finalement, les entrevues permettent de repérer que ce processus de validation se déroule souvent au sein du cercle restreint des premiers-ères collègues informés, qui ont alors une influence considérable sur la suite des choses.

Expériences de visibilité vécues de manière positive par d'autres gais et/ou lesbiennes du même milieu de travail

La présence de gais et/ou lesbiennes s'affichant largement dans le même milieu de travail constitue une sorte de baromètre pour les autres travailleuses lesbiennes, qui peuvent alors jauger le niveau réel de réceptivité à l'homosexualité de la part de l'entourage de travail, ainsi que les effets et conséquences d'une semblable décision. À l'instar des trois autres facteurs présentés ci-dessus, cet élément est à double tranchant : il peut être un encouragement à la divulgation, si la participante fait un constat positif de l'expérience des autres collègues homosexuels-les, ou à l'inverse, constituer un facteur de découragement si le constat est négatif. Notre corpus d'entrevues recèle les deux cas de figure : alors que Dorothee et Rolande ont perçu comme peu avantageux les impacts du choix de la divulgation observés à travers l'expérience de collègues lesbiennes ayant pris le parti de s'afficher, Nathalie a vécu

l'expérience inverse et a choisi de se visibiliser suite à l'arrivée d'une collègue lesbienne s'affichant largement dans son équipe de travail.

[Mon choix de le dire] je le dois beaucoup à ma coéquipière Marie-Chantal, car elle m'a beaucoup facilité l'avenue. Parce qu'elle se sentait plus à l'aise avec ça que moi et ça a fait que je me sentais bien épaisse à côté d'elle. (...) Marie-Chantal est aussi la première personne avec qui j'ai travaillé qui est gaie. À deux, j'ai trouvé ça beaucoup plus facile. En ce qui a trait à moi, j'ai été longtemps toute seule de ma gang [dans mon unité de travail] et j'avais appris à garder cela pour moi. Quand Marie-Chantal est arrivée dans ma carrière, j'ai commencé à avoir moins de misère à répondre quand les gens me posaient des questions. (Nathalie)

Bref, l'invisibilité constitue un cercle vicieux que la présence de références concrètes, via les expériences des autres collègues gais et/ou lesbiennes, permet de briser en projetant la possibilité de la divulgation hors du domaine de l'inconnu.

En conclusion, ces quatre facteurs suggèrent des pistes d'intervention possibles pour faciliter la divulgation chez les travailleuses lesbiennes en métiers traditionnellement masculins qui désirent opter pour cette voie, sans toutefois en constituer une liste exhaustive. Il ressort également des témoignages des participantes que la sensibilisation – que ce soit dans le milieu de travail, dans les écoles ou auprès de la société dans son ensemble – ainsi que la mise en place de lieux de diffusion d'information destinée aux travailleuses lesbiennes – via le comité de la condition féminine ou le comité des gais et lesbiennes, selon la position de chacune – sont deux mesures qui faciliteraient l'intégration des travailleuses lesbiennes en métiers traditionnellement masculins.

HOMOPHOBIE ET HÉTÉROSEXISME EN MÉTIERS TRADITIONNELLEMENT MASCULINS

Pour dresser un portrait complet de l'expérience des travailleuses lesbiennes ayant participé à la recherche, nous relevons dans ce chapitre les attitudes et comportements problématiques auxquels les interviewées ont été confrontées en matière de discrimination liée à l'orientation sexuelle, indépendamment de leur choix concernant la visibilité de leur lesbianisme dans le milieu de travail. Trois des 20 interviewées nous ont dit n'avoir été témoins ou victimes d'aucune situation discriminatoire et ne relatent aucun événement qui pourrait être interprété comme tel par les chercheurs. Les 17 autres participantes ont rapporté dans leurs témoignages des situations qu'elles ont perçues comme discriminatoires à leur endroit ou à l'endroit du groupe des homosexuels-les, ou ont raconté des événements qui contiennent de telles caractéristiques.

Il importe de spécifier que la totalité des interviewées ont mentionné avoir vécu beaucoup plus de situations difficiles en lien avec leur appartenance au groupe des femmes qu'en raison de leur lesbianisme, ce qui indique une prédominance des effets discriminatoires du sexisme⁷. Si nous avons choisi d'aborder ici exclusivement les problèmes relatifs à l'orientation sexuelle, ce n'est absolument pas pour occulter ce constat mais à cause de la nécessité de circonscrire notre objet d'étude et de traiter de ces problèmes de façon plus exhaustive. D'autre part, malgré son déploiement sur une plus petite échelle, l'existence de la discrimination sur la base de l'orientation homosexuelle demeure préoccupante et mérite d'être comprise et dénoncée.

Parmi tous les cas relatés que nous pouvons considérer comme des formes particulières de discrimination, nous avons distingué des manifestations d'homophobie et d'hétérosexisme. Nous les examinerons successivement en donnant

⁷ Sur la discrimination et le harcèlement envers les femmes travaillant dans des secteurs traditionnellement masculins, voir notamment Eisenberg 1998; Landrine et Klonoff 1997, pages 120-122, 157-160; Legault 1999, 2000, 2001; Mansfield *et al.* 1991.

d'abord une définition de chacun de ces concepts, suivi d'exemples recensés dans le corpus d'entrevues.

LES MANIFESTATIONS D'HOMOPHOBIE

L'homophobie peut se définir comme une attitude ou une expression de rejet, de distanciation, d'aversion ou d'intolérance envers les personnes homosexuelles ou envers l'homosexualité en général. Depuis sa création au début des années 1970, le concept d'homophobie a été l'objet de multiples définitions. Son sens initial – soit la haine et l'agressivité envers un-e homosexuel-le – s'est progressivement étendu jusqu'à englober, selon le cas, toute forme d'aversion, de rejet, de négativité, voire de gêne ou de malaise face à une personne ou un comportement associé à l'homosexualité. Sa définition recouvre aussi parfois ce que d'autres, y inclus les auteurs du présent rapport, préfèrent nommer l'hétérosexisme, soit tout discours et toute pratique qui disqualifie ou dévalorise l'homosexualité, à l'exemple des préjugés et stéréotypes, ou encore qui prône la supériorité de l'hétérosexualité. Dans cette analyse, nous avons considéré comme homophobes les comportements marquant une intolérance ou une incapacité de côtoyer et de faire place dans son entourage à une ou des personnes d'orientation homosexuelle. En nous fiant aux propos rapportés par les participantes, nous avons donc utilisé ce terme pour qualifier les réactions manifestes de certaines personnes face à la présence de lesbiennes identifiées comme telles⁸. Dans notre corpus d'entrevues, les manifestations d'homophobie constituent la forme de discrimination envers les homosexuels-les la moins répandue parmi les situations rapportées, mais elles incluent un cas de menace grave.

Dans les exemples relatés au cours des entrevues, l'homophobie se manifeste le plus fréquemment de manière passive, par une prise de distance avec la ou les travailleuses qui s'affichent comme lesbiennes. Plusieurs participantes ont rapporté de telles prises de distance à leur endroit – suite à leur dévoilement – ou à l'endroit de collègues lesbiennes :

⁸ Pour une présentation de l'historique de la notion d'homophobie et une discussion de son articulation avec d'autres concepts tels le sexisme et l'hétérosexisme, voir entre autres Borillo, 2000.

Il y avait une femme qui était très homophobe. Et il y a des femmes que lorsqu'elles le savent, elles prennent leurs distances. Après, ça passe. (Lorie)

Intervieweuse : *De façon générale, quelle a été la réaction de tes collègues femmes ?*

Hélène : *La plupart, ça va bien, mais il y en avait quelques-unes hétérosexuelles que c'est comme si elles avaient peur que ça s'attrape. Il y en a quelques-unes qui ont créé une distance par rapport à ça, quand elles l'ont su. Elles ne t'approchaient pas, elles ne te parlaient pas. (Hélène)*

Cette manifestation d'homophobie prend rarement plus d'ampleur et s'atténue parfois avec le temps. Elle est généralement observée et rapportée par les interviewées elles-mêmes. Une participante a plutôt appris la présence de personnes homophobes par l'entremise d'un collègue de travail avec qui elle entretient de bonnes relations : « *C'est lui qui m'a informée qu'il y a des messieurs qu'il ne faudrait pas que ça vienne à leurs oreilles, parce qu'ils sont homophobes. Il y en a deux dans son département.* » (Julie)

Le cas d'homophobie le plus grave a été rapporté par Jeanne. Cette dernière a été témoin de menaces graves formulées à l'endroit de lesbiennes n'appartenant pas au milieu de travail :

Il y avait un monsieur homophobe, qui maintenant est à sa retraite, et qui était particulièrement heavy. Lui, il ne m'aimait pas. Je suis convaincue que c'est parce que je suis lesbienne. Un jour, il m'a dit qu'il y avait des lesbiennes qui habitaient en face de chez lui et qu'il rêvait de sortir son fusil et de les tirer. (Jeanne)

Dans ce cas, la menace de mort formulée par le collègue n'était pas dirigée contre Jeanne, mais ciblait des personnes du même groupe identitaire : elle était formulée explicitement sur la base de l'appartenance à cette identité. L'interviewée se sentait donc immédiatement concernée par cette intervention homophobe, qui constituait une menace indirecte à sa sécurité personnelle en tant que lesbienne. Suite à une très forte réaction de sa part, ce collègue n'a plus jamais osé récidiver en sa présence.

Nous pouvons ajouter à ces exemples recensés dans les entrevues individuelles le cas de Rose et Sabrina, ayant participé à la phase de démarrage de la recherche. Travaillant au même endroit, toutes deux ont vécu du harcèlement homophobe de la part d'un contremaître hostile à la présence de lesbiennes – et des femmes en général – dans le métier qu'elles exerçaient et dont l'intention est devenue de plus en

plus claire avec le cumul d'incidents, soit de les exclure du milieu de travail. Dans la première entrevue de groupe, Rose racontait les menaces indirectes dont elle était la cible :

[Un jour où il y avait des articles dans le journal sur l'union civile] *il arrive avec son journal, en tapant agressivement avec dans sa main, en disant que [l'homosexualité] est une anomalie, que ce monde-là, on devrait les faire sauter à coup de dynamite, qu'ils devraient tous mourir, et qu'au Québec, les dirigeants n'avaient pas de colonne parce qu'ils permettaient ces affaires-là. (...) J'ai demandé à l'autre contremaître : « Il sais-tu que je suis gaie ? » Il a dit : « Oui, il le sait depuis le début. »* (Rose)

Rose et Sabrina ont aussi rapporté comment leur sécurité physique au travail était menacée par les agissements de ce contremaître :

Il s'arrange pour que je me blesse à l'ouvrage. Il me demande de lever des morceaux de 250 livres. (Sabrina)

En sachant très bien que selon les normes du travail, tu n'as pas le droit de lever plus de 45 livres. (...) À un autre moment, il nous a fait monter une espèce de rack en métal de 12 pieds de haut. Un coup qu'on a fini, il nous apprend qu'il veut avoir des trous dedans (...) Mais la drill ne passe pas entre les barreaux. Alors on a dû jouer aux singes pendant huit heures de temps à grimper debout, en équilibre, écartillées, à faire des trous à la main. (Rose)

À la suite d'une série d'événements de ce genre, les deux travailleuses ont démissionné l'une après l'autre. Elles ont porté plainte à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) et, après enquête, elles ont obtenu gain de cause⁹.

LES MANIFESTATIONS D'HÉTÉROSEXISME

Pour les fins de cette recherche, nous avons défini l'hétérosexisme comme un ensemble de discours et de pratiques, individuels ou institutionnels, prônant une hiérarchie des sexualités qui situe l'hétérosexualité comme la norme la plus acceptable socialement, à partir de laquelle toutes les autres pratiques sexuelles et conjugales sont considérées comme inférieures ou de moindre valeur. En d'autres

⁹ La situation de Rose et Sabrina s'est aggravée après la réalisation de la première phase de la recherche. Les propos recueillis lors d'une des deux entrevues de groupe ne permettent donc pas de reconstituer toute la série de difficultés ayant provoqué leur démission. De plus, le règlement conclu suite au recours à la CDPDJ comporte une obligation à la confidentialité en ce qui concerne les informations nominatives et les détails des événements qui pourraient révéler indirectement ces informations.

termes, « l'hétérosexisme assume qu'il est plus normal, moral ou acceptable d'être hétérosexuel que d'être gai, lesbienne ou bisexuel, bisexuelle. Comme le racisme ou le sexisme et autres formes d'oppression, l'hétérosexisme accorde des privilèges au groupe dominant (les hétérosexuels) et tend à priver les minorités sexuelles des droits humains les plus fondamentaux. » (Demczuk *et al.*, 2002, p. v)

Nous avons retracé un très grand nombre d'allusions à des situations à caractère hétérosexiste dans les témoignages des interviewées. La plupart du temps, l'hétérosexisme sert à réaffirmer la supériorité de la norme hétérosexuelle, que ce soit à travers l'humour qui constitue le principal véhicule de l'hétérosexisme par des propos péjoratifs envers le groupe des homosexuels-les ou par des comportements visant à imposer la référence hétérosexuelle. Nous avons également relevé des exemples de déni de l'autonomie de l'existence lesbienne, de déni explicite de l'identité de genre et de présomption d'hétérosexualité. Ces discours et ces pratiques sont eux aussi considérés comme hétérosexistes car tantôt ils postulent une hétérosexualité universelle, tantôt ils interprètent toute sexualité autre à partir du modèle hétérosexuel, ce qui a pour effet, dans tous les cas, de marginaliser les identités et pratiques non hétérosexuelles. D'autre part, l'utilisation de termes relatifs à l'homosexualité comme insulte ou pour étiqueter une personne en la désignant par son orientation sexuelle s'appuie sur la hiérarchie hétérosexiste des sexualités et contribue du même coup à la reproduire. Nous avons donc regroupé les différentes manifestations d'hétérosexisme en deux grandes catégories selon leur fonction première, soit de réitération/imposition de la supériorité de la norme hétérosexuelle, soit d'utilisation de la hiérarchie des sexualités pour disqualifier une personne en vertu de sa non-conformité à cette norme.

Réitération/imposition de la supériorité de la norme hétérosexuelle

L'humour

L'humour transparait dans les témoignages comme étant le véhicule le plus courant de propos hétérosexistes. En effet, la totalité des interviewées rapporte avoir entendu au moins une fois des blagues concernant les homosexuels-les sur les lieux de leur travail. Précisons qu'il nous a été très difficile d'obtenir des exemples de blagues car les interviewées étaient peu enclines à répéter les propos entendus. La fréquence en

est très variable, selon le contexte professionnel de chacune. Pour certaines, l'humour est omniprésent – « *Des blagues sur les gais, j'en entends à tous les jours.* » (Chantal) – alors que pour d'autres, sa présence est plus ténue. De façon générale, les blagues ne visent pas une personne de l'entourage de travail de façon particulière mais colportent des messages ou des préjugés à propos du groupe des gais et/ou des lesbiennes. Selon Cécile, les blagues qu'elle entend, peu importe le thème, ne constituent pas des attaques personnelles : « *Ça ne vise pas personne en particulier.* »

La perception qu'ont les interviewées du rôle et de la nature de l'humour est très variée, et toutes n'interprètent pas ces plaisanteries comme porteuses ou indicatrices de mauvaises dispositions à l'égard des gais et lesbiennes. Pour certaines, les propos humoristiques ne véhiculent pas de contenu préjudiciable : « *Il faut apprendre à rire et à prendre ça dans le sens de l'humour plutôt que d'y voir un petit message mesquin.* » (Cécile) Pour d'autres, l'humour est souvent un instrument pernicieux pour faire passer des messages discriminatoires, notamment des jugements hétérosexistes : « *Ils [les collègues hommes] ont beaucoup de difficultés à savoir jusqu'où ils peuvent aller. (...) J'ai vécu du harcèlement sexuel à travers les jokes et les insinuations.* » (Hélène) C'est aussi l'avis de Margarita :

Il y a un certain harcèlement à travers les jokes sur les homosexuels-les. Mais je ne pense pas que ça me visait personnellement. (...) Il y a des préjugés qui peuvent ressortir... des fois, une joke est faite pour faire passer des messages en douce... mais je n'ai jamais senti ça comme une attaque personnelle. (Margarita)

Pour d'autres participantes, tout est dans le dosage :

Des fois, je peux même en rire, parce qu'il ne faut pas que tu sois arrêtée pour travailler dans un milieu d'hommes, parce que si tu es arrêtée, tu n'es pas à ta place. Il y a des jokes contre les hommes, contre les femmes, etc. Des jokes, c'est des jokes. Sauf qu'à un moment donné, il y a un respect. Il faut que tu sois ouverte, mais il y a une limite. (Chantal)

La particularité de l'humour comme véhicule hétérosexiste est la difficulté pour les personnes visées par le message discriminatoire qu'il comporte de s'insurger contre de tels propos : « *Ils [les collègues masculins] 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) La même participante relate le tollé qu'a suscité l'intervention

publique de Daniel Pinard en 2000 contre l'homophobie véhiculée à travers l'humour¹⁰ : « *Quand il y a eu la sortie de Pinard sur le rôle de l'humour dans l'homophobie, ils disaient : "Ben voyons! Il ne comprend rien." Il y a eu des débats de fond incroyables.* » Ainsi, lorsque la teneur hétérosexiste de l'humour est dénoncée, cette interprétation est rejetée du revers de la main et la récrimination n'est pas prise au sérieux.

Les propos péjoratifs envers les personnes homosexuelles

Plusieurs interviewées ont rapporté avoir déjà entendu des propos péjoratifs sur le groupe des homosexuels-les ou sur l'homosexualité en général, tenus à l'intérieur de conversations du quotidien.

Intervieweuse : *As-tu déjà été témoin de propos discriminatoires ou hostiles envers les homosexuels-les ?*

Nathalie : *Oui, souvent, mais ce n'est pas nécessairement dirigé contre moi. Par exemple, un collègue [témoin de l'événement Divers-cité] qui me dit : « Ciboire qu'il y en avait donc des tapettes au coin de telle rue! » C'est sûr que quand il parle de tapettes, il parle de gais-es, et quand il parle de gais-es, il parle de moi. Et quand tu utilises le mot tapette, c'est péjoratif, donc oui, il y a une hostilité là.*

Des interviewées de toutes les catégories de visibilité ont rapporté des propos de cette nature; cela dit, celles qui dissimulent leur lesbianisme vis-à-vis de leur entourage de travail sont plus sujettes à être témoins de ce genre de propos, car il y a moins de réserves en leur présence que ce n'est le cas pour les interviewées qui s'affichent largement.

Les comportements d'imposition de la norme hétérosexuelle

L'emploi d'un certain vocabulaire peut lui aussi contribuer à rappeler et à maintenir la distinction hiérarchique entre les sexualités. Ainsi, dans ce contexte, la différenciation des relations conjugales entre personnes de sexes différents et

¹⁰ En mars 2000, Daniel Pinard exprimait sa colère face à l'homophobie présente dans de nombreuses blagues des humoristes. Il dénonçait en particulier l'émission *Piment fort*, animée par Normand Brathwaite, dont les invités et les scripteurs faisaient des « tapettes » une de leurs cibles favorites. Tout en se défendant de verser dans le militantisme gai, Pinard assimilait cet humour à du harcèlement moral dont les victimes « *si elles répliquent, se font taxer de manquer d'humour et qui, si elles se taisent, sont condamnées par leur silence* » (*Le Devoir*, 16 mars 2000, p. A1). Notons ici que la distinction entre homophobie et hétérosexisme, que l'on retrouve couramment dans la littérature scientifique, y compris dans ce rapport de recherche, est rarement reprise dans les discours militants ou dénonciateurs, lesquels tendent à englober sous le terme « homophobie », mieux connu du grand public, la totalité des manifestations négatives envers l'homosexualité ou envers les personnes homosexuelles.

personnes du même sexe visera-t-elle à confiner les lesbiennes à une position d'extériorité par rapport à la norme hétérosexuelle. Par exemple, Jeanne s'est fait contester l'utilisation du mot « blonde » pour désigner sa compagne :

Une autre fois, je parlais de [nom de sa compagne] et j'ai dit « ma blonde ». Il m'a dit : « Tu dis "ta blonde"! » Je lui ai dit : « Qu'est-ce que tu veux que je dis ? Toi, quand tu parles de ta copine, tu dis "ta blonde". » Il m'a répondu que ce n'était pas la même chose. Je lui ai demandé s'il savait que je suis lesbienne et il m'a répondu : « Oui! » C'est quoi le problème alors ! (...) Pour lui, je ne devrais pas dire « ma blonde ». (Jeanne)

Dans cet exemple, le vocabulaire devient un enjeu où le collègue cherche à s'appropriier l'usage du mot « blonde » au nom du groupe des hétérosexuels-les, ce qui renvoie une fois de plus l'interviewée à une position de marginalité, en plus de la déposséder des outils pour parler de sa réalité conjugale. Dans ce cas, il y a contestation de la possibilité pour une femme non hétérosexuelle de faire usage d'un mot utilisé dans le cadre de relations hétérosexuelles, afin d'en réserver l'exclusivité au groupe majoritaire, ce qui a également pour effet de participer à rendre invisibles les autres réalités.

L'imposition de la norme hétérosexuelle peut également s'effectuer à travers différents gestes et remarques qui non seulement expriment le caractère normal ou supérieur de l'hétérosexualité mais prennent un caractère plus ou moins contraignant pour décréter cette supériorité. Les deux situations qui suivent illustrent une telle exposition forcée à des références explicites à la norme hétérosexuelle, tout en niant le choix que les participantes ont fait de ne pas évoluer dans un tel cadre. Jeanne raconte qu'un collègue masculin avec lequel elle travaillait pour la première fois avait adopté une attitude harcelante à son égard en mobilisant la conversation par des interventions tournant exclusivement autour de son pénis, et ce, pendant tout le quart de travail.

Jeanne : Lui, il parlait toujours de sa « queue ». Il était en train de me rendre folle. C'était du harcèlement, parce que je lui demandais d'arrêter et il continuait. Pour pallier à ça, mon réflexe a été de demander au conducteur du camion dans lequel se déplaçait l'équipe de passer par chez moi pour que je puisse aller chercher mon walkman, parce qu'on avait une journée à passer ensemble. Après, j'ai averti mon boss que si je retravaillais avec lui, j'allais porter plainte. C'était clair dans ma tête que le lendemain, je ne travaillais pas avec lui. (...)

Intervieweuse : *Est-ce qu'il faisait cela avec d'autres femmes ?*

Jeanne : *Non. On était quatre dans l'équipe et j'ai demandé à notre chef d'équipe : « Quand je ne suis pas là, est-ce qu'il parle de sa queue, de branlage et de branlette ? » Et il m'a répondu : « Non, ce n'est que quand tu es là. » Donc, c'était évident que c'était lié à ma présence. Parce que j'ai quand même fait ma petite enquête, pour savoir si ce gars-là était obsédé ou quoi... Mais non, il ne faisait cela que quand j'étais là. Il devait vouloir m'agresser ou je ne sais pas quoi. C'était toujours sa crise de queue et je n'étais plus capable. C'était vulgaire et ce n'était pas intéressant. Il n'avait cette fixation que quand j'étais là.*

L'allusion constante au pénis prend ici un caractère répétitif et insistant; de plus, elle se déroule dans le contexte fermé du quart de travail avec une équipe assignée, où Jeanne n'a pas une complète liberté de mouvement et d'action et ne peut donc pas facilement se soustraire à ce discours. Un tel comportement a pour effet de réitérer activement la norme hétérosexuelle tout en feignant d'ignorer l'identité sexuelle de Jeanne, la renvoyant ainsi implicitement dans la marge.

Rosa a vécu une situation similaire lors de son premier quart de travail de nuit.

Quand on revient de manger, mes coéquipiers me disent qu'il y a quelque chose pour moi dans le camion. J'y vais et je trouve un pénis modelé dans une sorte de plasticine que l'on utilise dans nos fonctions, placé dans un cabaret avec une note qui dit : « Amuse-toi bien! » C'était carrément une atteinte à mon intégrité de lesbienne.

À l'instar de ce qu'a vécu Jeanne, le geste posé par les collègues de Rosa a pour effet de lui imposer contre son gré un symbole des pratiques hétérosexuelles et de lui rappeler qu'elle ne peut complètement se soustraire à la norme prépondérante.

Dans le cas de Rosa, comme dans celui de Jeanne, leur orientation sexuelle était largement divulguée dans l'environnement de travail. De tels gestes sont posés par des collègues masculins qui ne semblent guère douter de leur légitimité à présenter l'hétérosexualité comme supérieure et souhaitable à des femmes dont le choix de ne pas s'inscrire dans cet univers leur est connu. En les exposant délibérément à un vocabulaire, à des symboles et à des paroles qui envoient ce message, de tels comportements rappellent aux interviewées qu'elles sont dans une position marginale et moins valorisée dans la hiérarchie des sexualités.

Le déni de l'autonomie de l'existence lesbienne

Nous avons considéré comme des manifestations d'hétérosexisme des comportements qui déniaient l'autonomie de l'existence lesbienne et qui, ce faisant, tentent d'intégrer le lesbianisme dans l'univers hétérosexuel, plus précisément à sa périphérie. En procédant ainsi, l'existence lesbienne est dépossédée de son indépendance, en tant que mode de vie non hétérosexuel, et est présentée comme un satellite de l'univers hétérosexuel. Ce processus s'opère à travers deux filières différentes, soit la représentation du lesbianisme comme fantasme masculin et la perception du « choix lesbien¹¹ » comme résultant d'un rejet de l'hétérosexualité ou d'une expulsion du groupe des hétérosexuels-les.

La représentation du lesbianisme comme fantasme masculin

Plusieurs participantes nous ont rapporté les propos de certains collègues masculins présentant les lesbiennes comme un fantasme appartenant à l'univers masculin. « *Les lesbiennes, ça fait partie de leur univers fantasmatique... ça fait partie des possibilités et c'est même excitant. Ce n'est pas comme deux hommes, parce que ça, à leurs yeux, c'est dégueulasse.* » (Hélène) Une participante a même vécu une situation d'avances non désirées sur cette base :

Lui, ça le faisait fantasmer que je sois lesbienne. Suite à mon coming out sur mon homosexualité, il m'a fait des révélations sur sa femme et il s'est mis à me parler de leur vie conjugale, puis de son fantasme de coucher avec deux femmes. C'était comme sous-entendu que j'étais finalement son fantasme qui arrivait dans le décor. Moi, j'ai essayé d'éviter de lui faire croire que je pourrais être la réalisation de son fantasme. (Véronique)

Cette vision qu'ont certains collègues masculins a pour effet de cantonner l'existence lesbienne dans l'orbite de la norme hétérosexuelle en ne la situant que par rapport au groupe majoritaire (hétérosexuel) et, plus particulièrement, aux pratiques et aux désirs des hommes¹². Dans cette perspective, l'homosexualité n'est acceptée que dans

¹¹ Par l'expression « choix lesbien », nous référons ici au fait d'adopter un mode de vie qui intègre les attirances ressenties envers les personnes du même sexe, et non pas à l'origine de telles attirances – une question qui est hors de notre propos actuel. L'essentiel ici est que le lesbianisme est toujours interprété en fonction de l'hétérosexualité et jamais considéré comme une option en soi.

¹² Il faut préciser que de telles invitations ne revêtent pas toujours un caractère forcé ou contraignant, ou du moins cela ne ressortait pas clairement des propos des interviewées. L'interaction avec une femme s'identifiant comme lesbienne fournit aussi parfois une occasion de se livrer à des confidences sur des contacts homosexuels

la mesure où elle peut être intégrée/sanctionnée dans l'univers hétérosexuel.

La perception du choix lesbien comme un rejet de l'hétérosexualité ou comme une expulsion du groupe des hétérosexuels-les.

Plusieurs paroles entendues, venant principalement de la bouche de collègues masculins, tendent à représenter les lesbiennes comme des femmes qui ont rejeté l'hétérosexualité en raison de l'absence d'expériences positives avec des partenaires de l'autre sexe.

*Si tu es lesbienne, pour eux, c'est que tu n'as pas trouvé l'homme qu'il te fallait.
(Marie-Jeanne)*

Des collègues masculins m'ont demandé si j'avais déjà essayé avec un homme. J'étais hésitante de dire que je n'avais jamais eu de relations avec un homme, parce que ça leur donnait du terrain pour me dire : « Tu n'as jamais essayé ça, tu ne sais pas. » Ou « Si tu venais avec moi, tu pourrais voir qu'est-ce que c'est exactement. » Il y a effectivement eu des discussions dans ce sens-là. (Hélène)

Dans de tels propos, être lesbienne signifie avant tout ne pas être en relation avec un homme et est présenté comme un choix par dépit, auquel les interviewées renonceraient facilement si elles avaient accès à une relation satisfaisante avec un homme. Nathalie a même été témoin de paroles expliquant le lesbianisme par des traumatismes vécus antérieurement : « Ça a l'air que toutes les lesbiennes, ce sont des filles violées. » [propos tenus par un collègue masculin et rapportés par l'interviewée] Ces interventions illustrent une conception relativement fréquente de l'existence lesbienne comme étant une déviation des pratiques sexuelles régulières, qui a été causée par une mésaventure hétérosexuelle et qui pourrait même être rétablie par une expérience hétérosexuelle positive. D'autre part, certains commentaires rapportés par les interviewées réfèrent à l'orientation hétérosexuelle comme constituant la sexualité par défaut, pourrait-on dire, à laquelle tous et toutes se rattachent jusqu'à preuve du contraire. D'autres fois, le lesbianisme est présenté comme un dernier recours, suite au rejet subi de la part des hommes (hétérosexuels,

antérieurement vécus ou sur des désirs se situant hors de la norme hétérosexuelle. Cependant, tels que rapportés, les propos des collègues masculins expriment principalement une incapacité à concevoir le lesbianisme comme un choix autonome, hors de l'orbite de l'hétérosexualité, peu importe qu'ils soient sincères et spontanés ou émis à des fins instrumentales, c'est-à-dire pour justifier des avances (hétéro-)sexuelles. En ce sens, ils s'inscrivent dans un code culturel hétérosexiste.

il va sans dire), tel que l'illustre cette explication entendue par Nathalie de la part d'un collègue masculin : « *Il n'y a pas un gars qui la veut et c'est pour ça qu'elle est aux femmes.* »

Bref, ces deux filières du déni de l'autonomie de l'existence lesbienne constituent des façons d'appréhender cette réalité en la situant exclusivement à la périphérie de l'hétérosexualité et toujours en relation avec le groupe des hommes. Nous pouvons remarquer d'ailleurs que ces exemples d'hétérosexisme sont clairement genrés, c'est-à-dire qu'ils sont exprimés à partir d'un point de vue masculin et d'une vision de la sexualité féminine comme dépendante de la sexualité masculine et ne pouvant donc atteindre la complétude en elle-même. L'hétérosexisme est fortement impliqué dans la construction hiérarchique des genres masculin et féminin et ses manifestations ne sont pas toujours symétriques mais varient parfois selon qu'elles s'appliquent à l'homosexualité masculine ou féminine.

Le déni explicite de l'identité de genre

Une des manifestations fréquentes d'hétérosexisme consiste à retirer aux lesbiennes leur identité de genre, à nier leur appartenance au groupe des femmes, sur la base du type de relations sexuelles ou conjugales qu'elles entretiennent, tel que l'illustrent ces exemples rapportés par les participantes :

Dans son dos, ils se moquent d'elle [une autre collègue lesbienne]. Ils disent qu'elle est comme un homme, parce qu'elle est plutôt le genre tomboy. Ils passent des commentaires en faisant croire que c'est un homme. (Rolande)

Des fois, je les [collègues masculins] entends dire des réflexions sur des chanteuses ou actrices lesbiennes. Ils disent que ce ne sont pas des vraies femmes. (...) Ils disent [en parlant de collègues lesbiennes] : « C'est pas une femme, ça! » (Dorothee)

Cette même participante nous rapporte également l'histoire d'une collègue de travail lesbienne qui s'affiche dans son milieu de travail et que certains collègues masculins appellent « monsieur ». Le raisonnement présent dans ce processus de déni de l'identité de genre est qu'étant donné qu'une « vraie » femme est en relation hétérosexuelle, la particularité des lesbiennes, qui est de se soustraire aux rapports hétérosexuels, justifie qu'on leur retire leur appartenance au groupe des femmes. Donc, le déni de l'appartenance de genre constitue un autre procédé qui rappelle aux

lesbiennes qui le subissent qu'elles ne se conforment pas aux normes en vigueur dans leur groupe de genre, lesquelles se fondent sur la complémentarité du masculin et du féminin. Encore une fois, nous constatons l'intersection entre l'hétérosexisme et la construction normative des genres.

Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, le déni de l'identité de genre se présente aussi sous la forme d'une tendance à incorporer les lesbiennes au groupe des hommes de la part de certains collègues masculins. Du fait que ces femmes ont en commun avec eux de ressentir des attirances envers d'autres femmes, on projetera sur elles le modèle du désir hétérosexuel masculin, y compris dans ses particularités « machistes ». L'exemple rapporté par Hélène, avec laquelle ses collègues veulent partager leur goût pour les « *calendriers de femmes nues* » [déjà cité], l'illustre clairement. Il en va de même lorsque des travailleurs tentent d'associer une collègue lesbienne à des commentaires sur l'apparence physique d'une femme aperçue au passage ou à une évaluation de son potentiel sexuel. De semblables propos ne sont pas toujours inamicaux. Ils se veulent souvent des signes d'acceptation et cherchent à établir une complicité en incluant les lesbiennes dans le groupe des hommes. Ils traduisent néanmoins une méconnaissance et une incompréhension de la spécificité de l'univers lesbien, perçu comme un calque de l'univers hétérosexuel. Un tel raccourci, que l'on peut résumer à un « copier-coller » à partir du schéma hétérosexuel, produit des effets hétérosexistes car il empêche de reconnaître les différences réelles et potentielles entre relations hétérosexuelles et relations homosexuelles.

La présomption d'hétérosexualité

Compte tenu du schéma d'entrevue, de la durée limitée des entretiens et de l'abondance de propos concernant des formes plus directes de discrimination, nous n'avons pas exploré de manière systématique toutes les situations où l'hétérosexualité est prise pour acquise, ce qui a pour conséquence de réaffirmer implicitement la norme hétérosexuelle et de rendre invisible l'existence lesbienne. Ainsi, bon nombre de procédés administratifs et de politiques institutionnelles ayant cours dans les entreprises ne font aucune place à la diversité sexuelle et contribuent

ainsi à l'occulter. La présomption d'hétérosexualité se produit souvent de manière banale, subtile, voire inconsciente, lorsque les interactions quotidiennes négligent de prendre en compte la possibilité de l'homosexualité. Rolande nous en fournit un exemple : « *Comment je dissimule que je suis lesbienne ? C'est que je me fais passer pour une femme célibataire. (...) Je suis une femme sans homme pour eux autres.* » Les propos de quelques interviewées montrent que pour les lesbiennes, cette forme d'hétérosexisme a souvent pour effet de les maintenir dans l'invisibilité. Elle peut même être mise à profit pour dissimuler son orientation homosexuelle. Ainsi, lors d'une des deux entrevues de groupe de la phase de démarrage, Sabrina racontait qu'elle était parvenue à détourner tout soupçon concernant son lesbianisme en disant qu'elle avait un fils (de fait, il s'agissait du fils de sa conjointe). Maternité et lesbianisme semblent *a priori* deux réalités qui s'excluent mutuellement dans une représentation hétérosexiste de l'univers social et la présence d'un enfant est spontanément décodée comme un « indice » d'hétérosexualité.

La présomption d'hétérosexualité – que l'on pourrait aussi assimiler à de l'hétérocentrisme – renforce la norme hétérosexuelle en lui octroyant le poids de l'évidence, de l'allant de soi, ou encore en lui redonnant aussitôt la prépondérance alors que des situations d'homosexualité qui sont devenues connues demeurent ignorées par la suite.

Utilisation de la hiérarchie des sexualités pour disqualifier une ou des personnes

Les insultes

Un certain nombre d'interviewées nous ont fait part de situations où l'orientation homosexuelle a été utilisée comme une insulte pour dénigrer la personne visée. C'est le cas de Chantal, qui s'est déjà fait qualifier de « *crisse de femme-aux-femmes* » par des collègues qui avaient un conflit avec elle. Scotia nous a également rapporté un incident où un supérieur immédiat a eu un conflit avec une employée, qu'il aurait ensuite qualifiée de « *câlisse de lesbienne* » lors d'une conversation téléphonique sur les lieux du travail et en présence d'autres employés-es. Dans ces cas, de tels commentaires font surface suite à l'exacerbation d'un conflit. Le fait d'utiliser l'appartenance au groupe des lesbiennes comme insulte sous-entend que cette

orientation sexuelle serait inférieure ou honteuse et constitue donc une manifestation d'hétérosexisme.

L'étiquetage selon l'orientation sexuelle pour qualifier ou désigner une personne

Le vocabulaire utilisé par l'entourage de travail n'est pas neutre et certaines expressions utilisées au quotidien sont porteuses de jugements et de préjugés envers les personnes homosexuelles, lesquels reposent sur l'adhésion à une vision hétérosexiste qui hiérarchise les sexualités. C'est notamment le cas du recours à l'orientation sexuelle pour désigner une personne dans un contexte qui n'a pas de lien avec cette caractéristique identitaire. Nathalie nous fournit deux exemples de cette utilisation de l'orientation sexuelle comme qualificatif : « *Par exemple, ils font référence à des personnes en disant "les deux lesbiennes qui demeurent sur telle rue".* » Elle rapporte également une description révélatrice de cette habitude langagière : « *Il a donné la description d'une personne en disant : "Il a des jeans et un chandail bleu tapette".* » L'utilisation de qualificatifs relatifs à l'orientation sexuelle, parce qu'elle sert à désigner une personne à partir de cette seule spécificité, rappelle constamment la position marginale dans laquelle les place leur sexualité, en plus de constituer fréquemment un véhicule de préjugés.

Dans l'ensemble, les participantes rapportent un nombre restreint de cas impliquant des attitudes carrément homophobes et davantage d'épisodes et de propos à caractère hétérosexiste. Ces derniers sont loin d'être négligeables : l'hétérosexisme véhicule des préjugés sur l'homosexualité tout en disqualifiant les personnes homosexuelles et en dévalorisant leur choix de vie. Il présume d'un ordre sexuel inaltérable, qui serait centré sur l'hétérosexualité et la complémentarité des genres, et réduit les autres sexualités à des variations de ce modèle soi-disant universel. Dans tous les cas, les lesbiennes se voient alors confinées à une sphère inférieure et renvoyées à leur marginalité sans qu'on leur reconnaisse de véritable autonomie ni que l'on acquiesce à ce qui leur appartient en propre – ce qui présuppose que l'on s'ouvre davantage à leurs réalités et à leurs perspectives. Ce sont là des obstacles qui empêchent les travailleuses lesbiennes d'accéder à une réelle égalité et d'obtenir le plein respect de la part de leurs collègues tant masculins que féminins.

CONCLUSION

La majorité des lesbiennes interviewées dans le cadre de cette recherche divulguent leur orientation sexuelle en milieu de travail. Ce choix répond principalement à un besoin de se sentir intègres vis-à-vis d'elles-mêmes et de développer des relations plus satisfaisantes avec les hommes et les femmes qu'elles côtoient dans leur environnement de travail, y compris les autres lesbiennes s'il y a lieu. Chez les participantes de cette étude, l'accès à des bénéfices sociaux n'a pas joué un rôle déterminant dans leur cheminement, car pour plusieurs d'entre elles, la divulgation de leur orientation sexuelle est antérieure aux changements législatifs concernant les droits des personnes homosexuelles, mais cet élément s'est ajouté comme autre avantage potentiel dont elle pourrait profiter le cas échéant. Cela dit, il semble que certaines circonstances de la vie conjugale et familiale (début ou fin d'une relation, maladie ou grossesse de la conjointe) agissent comme déclencheurs d'une réévaluation des choix en matière de visibilité en milieu de travail. Tel qu'anticipé, une des principales retombées positives d'une stratégie de divulgation large est l'approfondissement des relations interpersonnelles, perçues comme devenant plus authentiques et plus satisfaisantes.

À l'autre pôle, quelques participantes ont opté pour une dissimulation complète de leur lesbianisme dans leur environnement de travail, adoptant en cela une attitude différente de celle qui prévaut dans leur vie privée. La prudence, la crainte d'être l'objet de préjugés ou de discrimination, fondée sur les indicateurs d'homophobie qu'elles observent dans leur milieu de travail, ont motivé ce choix. En outre, elles estiment qu'elles doivent déjà affronter suffisamment d'obstacles en tant que femmes en métiers traditionnellement masculins, sans y ajouter une difficulté supplémentaire, celle de se faire accepter en tant que lesbienne, ou se rendre encore plus vulnérables face à l'hostilité de leurs collègues. Si elles évitent d'être stigmatisées en passant inaperçues en tant que lesbiennes, elles doivent aussi dénier une partie de leur identité et maintenir des barrières limitant les possibilités d'une plus grande proximité dans les relations interpersonnelles. Paradoxalement, tout en

évitant d'en être la cible directe, elles sont davantage témoins de blagues ou commentaires péjoratifs sur l'homosexualité en général ou visant d'autres personnes. Enfin, une minorité de participantes ne dévoilent leur orientation sexuelle que vis-à-vis de certaines personnes sélectionnées, un choix, tantôt stable, tantôt provisoire, qui participe à la fois des stratégies de divulgation et de dissimulation. Les motivations à la base de cette position mitoyenne combinent celles relevées précédemment, soit un désir d'approfondir les relations avec certaines personnes en qui l'on a confiance et l'anticipation de conséquences négatives si l'orientation sexuelle en venait à être connue largement. Certaines situations personnelles ou professionnelles favorisent ce choix : par exemple, l'absence de conjointe ou de cohabitation avec une conjointe, qui facilite l'altération des informations concernant sa vie privée, ou encore l'instabilité de l'entourage de travail, qui complique la formation de liens interpersonnels de confiance. Pour concrétiser cette option, l'on table sur la discrétion et la mise à profit de l'ambiguïté et des zones floues; il reste que, malgré les précautions prises pour contrôler la circulation de l'information sur son orientation sexuelle, il demeure difficile d'en évaluer le niveau exact de diffusion.

Au total, 12 des participantes sont ouvertes quant à leur orientation sexuelle tandis que huit autres ont préféré taire cette information ou ne la partager que de manière sélective. Ces choix en matière de visibilité obéissent à des contraintes spécifiques au milieu de travail puisque toutes les interviewées s'affirment comme lesbiennes dans leur vie privée. Jusqu'à quel point ce portrait reflète-t-il la situation des lesbiennes en métiers traditionnellement masculins ? Il nous est impossible de répondre à cette question. Cependant, rappelons les facteurs que nous avons dégagés comme favorisant la divulgation : la sécurité et la stabilité de l'environnement de travail, les messages proactifs provenant du milieu de travail, les réactions positives lors des premières démarches de divulgation de même que par rapport à la visibilité d'autres gais et lesbiennes du même milieu de travail. Or pour une large majorité, nos répondantes bénéficient à des degrés divers de facteurs de protection qui garantissent leur sécurité et stabilité en emploi : cumul d'ancienneté/permanence, syndicalisation (sept d'entre elles ont également milité activement dans leur syndicat), stabilité de l'entreprise où elles travaillent, intégration réussie en tant que

femme dans un métier traditionnellement masculin. L'on peut penser que les résultats auraient différé si les caractéristiques de leur milieu de travail ou de leur trajectoire professionnelle avaient tendu davantage vers la précarité, plutôt que la sécurité en emploi, ou si leur propre cheminement personnel, à la fois en tant que lesbienne et en tant que « non-trad », ne se déployait pas avec autant de solidité et d'assurance que ce que nous avons perçu chez plusieurs interviewées. Le processus de sélection, incluant une part d'autosélection, a pu également infléchir la constitution de l'échantillon. L'organisme partenaire rassemble des personnes sur la base de leur métier ; donc les lesbiennes invisibles dans leur milieu de travail – même si elles sont visibles ailleurs – étaient moins susceptibles d'être sollicitées. De manière générale, les lesbiennes qui s'affirment peu dans leurs divers milieux de vie, y compris au travail, sont plus difficiles à rejoindre. En outre, des travailleuses lesbiennes ayant été expulsées d'un milieu très hostile ou ayant dû le quitter et ayant en bout de course renoncé à cette filière d'emploi, n'auraient pas été éligibles ; celles aux prises avec des difficultés majeures dans leur environnement de travail ou gênées par leur incapacité de s'y intégrer en tant que lesbiennes n'auraient peut-être pas été disposées à nous accorder une entrevue.

Dans le dernier chapitre, nous avons dressé l'inventaire des difficultés rencontrées par les participantes en lien avec leur orientation sexuelle. Pour les analyser, nous avons distingué et défini deux concepts : l'homophobie, à laquelle nous rattachons les comportements et attitudes exprimant nettement le rejet et l'intolérance face aux personnes homosexuelles, et l'hétérosexisme, un terme englobant un ensemble de discours et de pratiques, tant chez les individus qu'au niveau de l'organisation des milieux de travail, qui instaurent ou maintiennent une hiérarchisation des sexualités, l'hétérosexualité étant considéré comme la norme la plus acceptable socialement alors que les autres sexualités sont disqualifiées. Ces définitions sont discutables et les frontières entre les deux ne sont pas toujours évidentes : une blague qui tourne en dérision les « tapettes » ou les « femmes-aux-femmes » véhicule un contenu hétérosexiste et la personne qui l'énonce fait preuve d'un minimum d'hostilité, donc d'homophobie, envers les homosexuels-les, voire elle se montre carrément homophobe lorsqu'elle en catapulte sans cesse ou les dirige à dessein vers quelqu'un

de son entourage dont elle ne peut tolérer la présence. Cela dit, sur le plan méthodologique, il nous était impossible d'évaluer la présence, dans les milieux de travail des participantes, de l'homophobie prise dans son sens large d'attitude, sentiment, malaise ou aversion envers les personnes homosexuelles ou envers l'homosexualité, puisque nous ne disposions à cet égard que d'une information indirecte et fort incomplète, soit les propos et incidents tels que rapportés et interprétés par les participantes. En outre, sur le plan analytique, il nous intéressait de décortiquer les divers procédés – que nous qualifions d'hétérosexistes – qui reproduisent le système des inégalités sexuelles en prônant l'hétérosexualité comme idéal tout en dévalorisant et en marginalisant les personnes homosexuelles. Car l'hétérosexisme, qui imprègne la culture et l'organisation sociale, autorise, nourrit et encourage les attitudes et comportements homophobes.

Dans les témoignages recueillis, nous avons recensé un nombre restreint de cas impliquant des attitudes et comportements homophobes, quoique certains atteignent un seuil élevé de gravité, et davantage d'épisodes et de propos à caractère hétérosexiste. L'humour et les propos péjoratifs sur les homosexuels-les réitèrent, sur le plan des discours, la supériorité de la norme hétérosexuelle. Les participantes ont aussi rapporté des comportements de leurs collègues qui cherchaient à leur imposer une telle vision des choses, tout en les sachant lesbiennes. D'autres conduites traduisent une interprétation du lesbianisme qui maintient cette sexualité dans l'orbite de l'univers hétérosexuel – par exemple comme fantasme masculin – sans reconnaître d'autonomie à l'existence lesbienne. Certains propos assimilent le lesbianisme à une non-conformité à l'identité de genre en retirant aux lesbiennes leur appartenance au groupe des femmes et/ou en les incorporant au groupe des hommes. La présomption d'hétérosexualité, que ce soit dans le quotidien ou dans le fonctionnement des organisations, réaffirme la norme hétérosexuelle tout en invisibilisant les autres sexualités. Enfin, d'autres manifestations hétérosexistes prennent appui sur la hiérarchie des sexualités pour disqualifier une ou des personnes en les insultant ou en les désignant par une étiquette liée à leur sexualité et connotée négativement, dans un contexte sans lien avec cette caractéristique identitaire.

Certaines manifestations de l'hétérosexisme montrent son implication dans la construction hiérarchique des genres masculin et féminin. Ainsi en est-il des propos qui véhiculent une conception de l'homosexualité comme inversion des genres : une lesbienne n'est pas perçue comme une « vraie » femme, ni un homme homosexuel un « vrai » homme, car tous deux dérogent à la complémentarité naturelle des genres. Mais le caractère genrée des représentations hétérosexistes se déploie au-delà de cette symétrie entre les deux sexes : la sexualité lesbienne demeure impensable en elle-même, comme le montrent les exemples de déni de l'autonomie de l'existence lesbienne. Par exemple, la réduction du lesbianisme à un fantasme masculin hétérosexuel est une manifestation d'hétérosexisme qui s'adresse exclusivement aux lesbiennes : alors que l'homosexualité masculine est associée à une réaction de dégoût, la sexualité lesbienne - perçue comme une sexualité féminine - demeure subordonnée à la sexualité masculine et, aux yeux de certains hommes hétérosexuels, elle peut être instrumentalisée. Cet exemple et d'autres montrent comment le lesbianisme est associé à un intérêt « exceptionnel » pour toute chose sexuelle. Ainsi son dévoilement ouvre la porte à des confidences ou à des échanges reliés à la sexualité alors même qu'aucun souhait en ce sens n'a été exprimé. Perçu comme déviance sexuelle, le lesbianisme est décodé comme une « sursexualisation ». Comme l'a noté Borillo (2000), sexisme et hétérosexisme sont profondément imbriqués l'un dans l'autre.

Que faire face à l'éventail des difficultés narrées par les interviewées ? Tout d'abord, il faut se rappeler que toutes les participantes disent avoir rencontré plus de problèmes liés à leur statut de femmes en métiers traditionnellement masculins qu'en lien avec leur orientation sexuelle. Dans le concret, l'on n'est pas tantôt femme, tantôt lesbienne, ce qui signifie que toute forme de soutien reçu en tant que femme « non trad » participe à améliorer le quotidien des travailleuses lesbiennes. Par ailleurs, bien que nous n'ayons pas poursuivi cette piste dans notre étude, les travailleuses hétérosexuelles en métiers non traditionnels subissent elles aussi les contrecoups de l'hétérosexisme, que ce soit en se faisant soupçonner ou étiqueter comme lesbiennes ou en se butant à des conceptions rigides de la masculinité et de la féminité. La

nécessité de faire front commun face à l'hétérosexisme, tout comme au sexisme, nous apparaît évidente et bénéfique pour les deux groupes.

À cet égard, il nous semble important que cette question continue d'être abordée de manière ouverte au sein de l'organisme *FRONT*, que l'on crée des occasions d'échange où les unes et les autres témoignent de leurs expériences, des difficultés rencontrées mais aussi de leurs stratégies de défense et de leurs bons coups qu'elles auront déjà testés et validés dans leur milieu de travail. Il importe également que les lesbiennes puissent exprimer comment l'homophobie et l'hétérosexisme les touchent et quelles en sont les conséquences pour elles en particulier. Selon nous, l'empathie des femmes hétérosexuelles leur est essentielle dans un contexte de travail déjà si peu convivial. Une compréhension des manifestations sexistes et hétérosexistes comme fortement reliées permet de créer des ponts de solidarité qui renforcent les deux causes. Enfin, il faut que toutes s'arment pour construire un discours et une argumentation qui ne les amènent pas à se désolidariser les unes des autres en réagissant aux attitudes et propos homophobes et hétérosexistes de leurs collègues.

À un autre niveau, il apparaît souhaitable que l'organisme *FRONT* puisse mettre à la disposition des travailleuses lesbiennes de l'information sur leurs droits et leurs recours et les référer à d'autres organismes au besoin. À cet égard, nous avons inclus à l'annexe 2 une liste de ressources sur les droits des lesbiennes et des gais au travail. Les trois grandes centrales syndicales ont des comités de gais et lesbiennes en leur sein et ont soutenu de diverses manières les luttes pour l'égalité juridique des personnes homosexuelles. L'appui aux gais et lesbiennes n'est cependant pas acquis à tous les niveaux des structures syndicales, par exemple au niveau du syndicat local. Tout dépendant des autres considérations stratégiques, la collaboration avec les organisations syndicales peut constituer une voie pour assurer la défense de droits individuels ou collectifs, ou pour initier des campagnes de sensibilisation. Par ailleurs, selon la recension des écrits, l'adoption et l'application de politiques anti-discriminatoires par l'employeur constituent le meilleur outil pour améliorer le climat de travail d'une entreprise. En général, les stratégies collectives qui véhiculent clairement un tel message, qu'elles passent par le syndicat ou l'employeur, s'avèrent les plus efficaces pour améliorer la situation des lesbiennes et des gais dans leur

environnement de travail. À cet égard, l'organisme *FRONT* a tout intérêt à collaborer avec d'autres associations, syndicales et autres, qui partagent les mêmes préoccupations.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ANASTAS, Jeane W. (1998), « Working Against Discrimination : Gay, Lesbian and Bisexual People on the Job », *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, vol. 8, no. 3, p. 83-98.

APPLEBY, George A. et Jeane W. ANASTAS (1998), « Gay, Lesbian, and Bisexual People in the World of Work », dans George A. Appleby et Jeane W. Anastas (dir.), *Not Just a Passing Phase: Social Work with Gay, Lesbian, and Bisexual People*, New York, Columbia University Press, p. 213-244.

BADGETT, M. V. Lee (1996), « Employment and Sexual Orientation : Disclosure and Discrimination in the Workplace », *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, vol. 4, no. 4, p. 29-52.

BANKS, Christopher (2001), *The Cost of Homophobia. Literature Review of the Economic Impact of Homophobia on Canada*, Rapport soumis au Gay and Lesbian Health Services of Saskatoon, Saskatoon, Rochon Associated Human Resource Management Consulting, 74 pages

BORILLO, Daniel (2000), *L'homophobie*, Paris, Presses universitaires de France.

CHAMBERLAND, Line (2002), L'intégration en milieu de travail des lesbiennes occupant des emplois dans des métiers non traditionnels, Rapport préliminaire, Montréal, FRONT et ARIR, 82 p.

CHUNG, Y. Barry (1995), « Career Decision Making of Lesbian, Gay, and Bisexual Individuals », *The Career Development Quarterly*, vol. 44 (déc.), p. 178-190.

CONNELL, R. W. (1998), « Making Gendered People: Bodies, Identities, Sexualities », dans Myra Marx Ferree, Judith Lorber et Beth B. Hess, *Revisioning Gender*, Thousand Oaks, Sage Publications, p. 449-472.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1998), Une plus une : Recherche sur la reconnaissance légale des couples de lesbiennes, Québec, Gouvernement du Québec.

DEMCZUK, Irène (1998), « Enquête sur la violence vécue par les lesbiennes », dans Irène Demczuk, *Des droits à reconnaître. Les lesbiennes face à la discrimination*, Montréal, Remue-ménage, p. 199-212.

DEMCZUK, Irène et Annick GARIÉPY (1999), *Un droit au cœur de nos vies. La reconnaissance des conjoints et conjointes de même sexe*, Montréal, Table de concertation des lesbiennes et des gais du Grand Montréal et Coalition québécoise pour la reconnaissance des conjoints et conjointes de même sexe.

DEMCZUK, Irène, Michèle CARON, Ruth ROSE et Lyne BOUCHARD (2001), *La reconnaissance des couples de lesbiennes : un droit sans équivoque*, Ottawa, Condition féminine Canada, rapport de recherche publié par Condition féminine Canada. Disponible à l'adresse Internet : <http://www.swc-cfc.gc.ca>.

DUNNE, Gillian A. (1997), *Lesbian Lifestyles. Women's Work and the Politics of Sexuality*, Toronto, University of Toronto Press.

EISENBERG, Susan (1998), *We'll Call You If We Need You. Experiences of Women Working Construction*, Ithaca (NY), Cornell University Press.

FASSINGER, Ruth E. (1995), « From Invisibility to Integration », *The Career Development Quarterly*, vol. 44 (déc.), p. 148-167.

GAUVIN, Monique (1998), « La discrimination des lesbiennes en milieu de travail : de l'occultation à la prise de parole », dans Irène Demczuk, *Des droits à reconnaître. Les lesbiennes face à la discrimination*, Montréal, Remue-ménage, p. 133-162.

GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL (1996), *Ça fait pas partie d'la job !*, 2e édition, Montréal, Éditions de la Pleine Lune.

GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL (2004), *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail*, Montréal, Éditions Transcontinental et Éditions de la fondation de l'entrepreneurship.

KITZINGER, Celia (1991), « Lesbians and Gay Men in the Workplace: Psychological issues » dans Marilyn J. Davidson et Jill Earnshaw (dir.), *Vulnerable Workers: Psychological and Legal Issues*, Londres, John Wiley & Sons, chapitre 8.1, p. 223-240.

KRUPAT, Kitty et Patrick MCCREERY (1999), « Homophobia, Labor's New Frontier ? », *Social Text* 61, vol. 17, no.4 (hiver), p.59-72.

LAHEY, Kathleen A. (2001), *L'effet de la reconnaissance des unions sur les lesbiennes au Canada : encore distinctes et presque « équivalentes »*, Ottawa, Condition féminine Canada, rapport de recherche publié par Condition féminine Canada. Disponible à l'adresse Internet : <http://www.swc-cfc.gc.ca>.

LANDRINE, Hope et Elisabeth A. KLONOFF (1997), *Discrimination against Women. Prevalence, Consequences, Remedies*, London/Thousand Oaks (CA), Sage Publications.

LEGAULT, Marie-Josée (1999), « La difficile intégration des femmes dans les emplois de production : réflexions et actions », *Actes du Colloque international ZOOM sur les femmes et les métiers non traditionnels*, Montréal, 11-17 novembre, sous les auspices du ministère de l'Éducation du Québec.

LEGAULT, Marie-Josée (2000), Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins. Première synthèse des facteurs locaux de succès et d'échec, Rapport de recherche, non publié, 43 p.

LEGAULT, Marie-Josée (2001), « Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation », *Pistes*, vol. 3, no 1, mai. Disponible à l'adresse Internet : www.unites.uqam.ca/pistes/v3n1/articles/v3n1a3.htm.

LIPPEL, Katherine et Diane DEMERS (1998), L'accès à la justice pour des victimes de harcèlement sexuel : l'impact de la décision Béliveau St-Jacques sur les droits des travailleuses à l'indemnisation pour les dommages/Access to Justice for Sexual Harassment Victims : The Impact of Béliveau St-Jacques on Female Workers' Right to Damages, Rapport de recherche, Condition féminine Canada, 41 p. Disponible à l'adresse Internet : www.swc-cfc.gc.ca.

LORBER, Judith (1999), « Embattled Terrain: Gender and Sexuality », dans Myra Marx Ferree, Judith Lorber et Beth B. Hess, *Revisioning Gender*, Thousand Oaks, Sage Publications, p. 416-448.

MANSFIELD, Phyllis K., Patricia B. KOCH, Julie HENDERSON, Judith R. VICARY, Margaret COHN, Elaine W. YOUNG (1991), « The job Climate for Women in Traditionally Male Blue-Collar Occupations », *Sex Roles*, vol. 25, no 1 et 2, p. 63-79.

MARTIN, Patricia Y. et David L. COLLINSON (1998), « Gender and Sexuality in Organizations », dans Myra Marx Ferree, Judith Lorber et Beth B. Hess, *Revisioning Gender*, Thousand Oaks, Sage Publications, p. 285-310.

MINISTÈRE DU TRAVAIL (2001), *Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*, Rapport rédigé par Nicole Moreau, Québec, Gouvernement du Québec, 100 p. Disponible à l'adresse Internet : <http://www.travail.gouv.qc.ca>.

MOREAU, Nicole (1999), *Violence ou harcèlement psychologique au travail ? Problématique*, Gouvernement du Québec, Ministère du travail, Direction des études et des politiques, 78 p. Disponible à l'adresse Internet : <http://www.travail.gouv.qc.ca>.

NÉRON, Josée et Liza NOVAK (2001), *Boîte d'outils pour combattre le harcèlement sexuel au travail*, document, texte photocopié.

SCHNEIDER, Beth (1986), « Coming Out at Work: Bridging the Private/Public Gap », *Work and Occupations*, vol. 13, no. 4 (novembre), p. 463-487.

SCHNEIDER, Beth E. (1982), « Consciousness About Sexual Harassment Among Heterosexual and Lesbian Women Workers », *Journal of Social Issues*, vol. 38, no. 4, p.75-98.

ANNEXE 1

L'INTÉGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL DES LESBIENNES OCCUPANT DES EMPLOIS DANS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Points saillants du rapport préliminaire

- Les stéréotypes qui associent le lesbianisme à la masculinité, et donc à l'exercice, par une femme, d'un métier non traditionnel, prennent racine dans des représentations idéologiques fortement ancrées, concernant les définitions des genres masculin et féminin, et du lesbianisme comme une déviation et une menace à l'ordre patriarcal. L'étiquetage comme *lesbienne* vise à maintenir les femmes dans des comportements considérés comme convenables à leur sexe (ou genre) en discréditant celles qui, individuellement et/ou collectivement, dérogent aux normes établies et luttent pour des rapports égalitaires entre hommes et femmes. Ces procédés de dénigrement sous-tendent une vision réductrice des travailleuses dans des emplois non traditionnels comme étant « *une gang de lesbiennes* » et des lesbiennes comme faisant toutes ou presque des « *métiers de gars* ».
- Toutes les participantes aux entrevues confirment que l'étiquetage comme *lesbienne*, les insinuations et les soupçons font partie des réactions manifestées par les collègues masculins à l'arrivée de femmes dans leur milieu de travail. Elles nomment des éléments propices à l'emploi de telles tactiques d'exclusion : l'apparence « masculine » des travailleuses; le choix du métier considéré comme un empiètement sur le territoire auparavant réservé aux hommes; le fait que certains hommes ne savent pas trop comment interagir avec une collègue féminine en dehors des modèles pré-établis (séducteur, père, sauveteur, etc.); leur insécurité et leurs frustrations face à la compétition féminine et aux attitudes d'affirmation de soi des femmes.
- Les travailleuses interviewées dans le cadre de cette recherche croient que les lesbiennes sont bien présentes ou même très présentes dans les métiers non traditionnels. Les participantes lesbiennes l'expliquent par certains traits ou

caractéristiques personnelles que l'on retrouverait plus souvent chez les lesbiennes. En d'autres termes, il serait plus facile, en quelque sorte, d'occuper un emploi non traditionnel lorsqu'on est lesbienne. Bien que reposant apparemment sur des perceptions stéréotypées, cette interprétation souligne le rejet par plusieurs lesbiennes d'une vision traditionnelle de la féminité. À ce titre, il nous semble qu'elle s'inscrit dans une tentative de construire une identité qui réconcilie et valorise à la fois le lesbianisme et l'insertion dans un métier non traditionnel. D'autres éléments d'explication sont également invoqués pour expliquer le choix, par les lesbiennes, de ce type d'emploi, comme la nécessité d'une pleine autonomie financière et moins de responsabilités familiales chez ces dernières.

- Des études empiriques ont constaté chez les lesbiennes une participation continue et fortement engagée sur le marché du travail de même qu'une grande valorisation de l'autonomie économique. Leurs conclusions divergent toutefois quant à l'impact du lesbianisme sur la trajectoire professionnelle et quant à savoir si les lesbiennes optent plus fréquemment pour des métiers dits masculins que les femmes hétérosexuelles.

- En milieu de travail, la sortie du placard (ou *coming out*) doit s'envisager comme un processus continu, graduel et sélectif, à travers lequel une personne homosexuelle, par ses paroles et ses comportements, extériorise son identité ou son orientation sexuelle à des degrés variables vis-à-vis d'une ou de plusieurs personnes de son entourage. Le dilemme de faire ou non sa sortie de même que la présentation d'une certaine image de soi dans l'environnement de travail constituent des préoccupations constantes pour les lesbiennes, ce qui n'est pas sans causer du stress et affecter la qualité de leurs relations interpersonnelles.

- La majorité des lesbiennes dissimulent leur lesbianisme dans leur milieu de travail ou s'en tiennent à une ouverture sélective auprès de quelques collègues en qui elles ont confiance. Selon une étude, les lesbiennes dans des métiers non traditionnels seraient plus souvent sorties auprès de leurs collègues que celles travaillant dans des emplois à prédominance féminine ou dans des professions,

mais les données demeurent insuffisantes pour que l'on puisse conclure à une différence significative selon les types d'emplois.

- La décision de cacher son orientation sexuelle au travail ou de ne la révéler que de manière sélective et graduelle découle des nombreuses craintes et appréhensions concernant les conséquences négatives d'un tel dévoilement sur l'emploi et sur l'atmosphère de travail. Par contre, la sortie du placard serait justifiée par certaines lesbiennes comme étant la meilleure façon d'éviter l'homophobie, quitte à perdre ou quitter son emploi si la situation se dégrade au point de devenir insoutenable.

- Le fait d'être à l'aise avec son identité en tant que lesbienne, le sentiment d'appartenance à un groupe opprimé et à un mouvement social sont des caractéristiques personnelles qui favorisent une plus grande visibilité dans le milieu de travail. Par contre, une expérience de discrimination telle que la perte d'un emploi incite à séparer strictement vie personnelle et univers de travail. La situation familiale influence aussi, mais dans des directions apparemment opposées : les lesbiennes sans enfants ni autres responsabilités familiales sociabiliseraient davantage et seraient plus ouvertes avec leurs collègues, en particulier celles de sexe féminin, en dehors des lieux de travail. Par contre, celles qui sont en couple ou ont des enfants ont intérêt à se dévoiler, tout au moins face à leur employeur, afin de bénéficier des avantages sociaux octroyés en lien avec leur situation conjugale et familiale.

- Les facteurs qui garantissent le maintien dans l'emploi, tels qu'un statut permanent ou la protection accordée par un syndicat, créent des conditions propices au dévoilement. D'autres éléments liés à l'emploi sont à considérer, notamment les valeurs du milieu de travail et les répercussions sur la crédibilité professionnelle. Ainsi, certains secteurs comme les services aux personnes et les professions d'aide encouragent la tolérance et l'ouverture à la diversité, ce qui n'est pas le cas dans la plupart des milieux de travail où s'exercent des métiers non traditionnels. De même, l'obligation de démontrer ses capacités et de faire reconnaître ses compétences par les collègues masculins constituerait un défi en

soi pour les femmes en non-trad, et l'on craindrait que le lesbianisme ne serve de prétexte supplémentaire pour jeter le discrédit sur une travailleuse. La nécessité de maintenir une légitimité comme organisation représentative de l'ensemble des femmes expliquerait également la discrétion prudente des lesbiennes travaillant ou participant à des associations féministes, d'autant plus que les opposants ne manqueraient pas de se servir de cet argument pour les disqualifier.

- Au niveau de l'environnement de travail, le climat, réceptif (*gay-friendly*) ou homophobe, la culture organisationnelle, l'ambiance de travail et le sentiment perçu de sécurité en emploi, la composition sexuelle de la main d'œuvre, l'attitude de la direction, la grandeur de l'entreprise et sa localisation en milieu urbain ou autre, sont des facteurs qui peuvent favoriser ou non le dévoilement de l'orientation sexuelle. Un environnement où il est plus facile de développer des relations conviviales, une plus grande familiarité et un soutien mutuel entre collègues, encouragerait à plus d'ouverture.

- Selon les études, les caractéristiques liées à l'emploi et à l'environnement de travail sont plus influentes sur la décision de divulguer ou non son orientation sexuelle que les caractéristiques personnelles. En somme, si l'on transpose les observations faites sur d'autres secteurs d'emploi à la situation des lesbiennes dans des métiers non traditionnels, l'on est porté à conclure que plusieurs facteurs font obstacle à leur visibilité en milieu de travail.

- Chez les huit lesbiennes interviewées, la visibilité dans leur milieu de travail s'inscrit dans un continuum allant de la dissimulation active de leur lesbianisme à une visibilité militante. Les facteurs favorables à une plus grande ouverture semblent être la stabilité dans un même emploi, l'attitude de la direction de l'entreprise, l'appartenance à une plus jeune génération et la présence d'autres lesbiennes dans l'entourage de travail. Celles qui divulguent leur identité sexuelle le font pour une large part avec l'espoir d'établir des relations plus franches et plus cordiales avec leurs collègues, tout en préservant leur intégrité personnelle. Les arguments pour justifier le maintien du secret se résument au peu d'ouverture des collègues masculins, aux craintes des conséquences d'un

dévoilement et aux difficultés déjà nombreuses à s'intégrer dans un emploi non traditionnel.

- Le non-dévoilement du lesbianisme et les efforts exigés pour maintenir les apparences de la normalité hétérosexuelle sont sources de malaise et de stress, sans compter la crainte de se faire identifier malgré toutes les précautions prises. La situation peut entraîner des sentiments d'impuissance, d'isolement, de non-confiance en soi, ce qui se répercute sur l'intégration dans le milieu de travail, l'accès aux informations et sur la productivité. L'identité lesbienne et les relations conjugales et familiales ne sont ni reconnues ni validées. Bien qu'il puisse s'agir d'une stratégie d'adaptation réaliste dans un environnement homophobe, la dissimulation de l'identité sexuelle génère des conséquences négatives sur la santé mentale, la satisfaction au travail et la performance en emploi.

- Les conséquences du dévoilement de l'orientation sexuelle varient considérablement. Du côté positif, l'ouverture par rapport à son identité sexuelle accroît la satisfaction vis-à-vis de l'emploi et de la vie en général, facilite les relations avec les collègues de travail et permet la création de liens plus intimes et plus solides avec certaines, certains d'entre eux. Les conséquences négatives sont évidemment les réactions plus ou moins hostiles des employeurs et des collègues, dont la gravité et les répercussions sur l'emploi s'inscrivent dans un continuum : moqueries, commentaires méprisants, mise à l'écart, bris des rapports de collaboration nécessaires pour l'exécution des tâches, harcèlement, absence de promotion, perte d'emploi, menaces et violence physique.

- Dans le cas de cinq des huit lesbiennes interviewées ayant divulgué leur identité sexuelle à une partie de leurs collègues de travail, la réaction en a été une d'acceptation en général, ce qui a entraîné des retombées positives telles que des relations plus transparentes et plus amicales ainsi qu'une possibilité de créer un environnement plus ouvert. Cependant, pour deux d'entre elles, la situation s'est détériorée suite à un changement dans l'entreprise et le cumul d'incidents de harcèlement dont la gravité s'accroissait, ce qui les a « forcées » à quitter leur emploi. L'origine ethnique des collègues de travail et l'attitude de la direction

ressortent comme des variables importantes dans la réaction du milieu. Une autre interviewée dont l'orientation sexuelle était devenue connue bien malgré elle par certains de ses collègues de travail, dans un emploi antérieur, avait été alors la cible de harcèlement et de menaces physiques.

- Il existe plusieurs définitions et notions apparentées pour rendre compte des différentes formes de harcèlement exercé envers les femmes en milieu de travail : harcèlement sexuel, sexiste, hétérosexiste, psychologique, climat de travail hostile, etc. Dans les secteurs d'emplois non traditionnels, sexisme et hétérosexisme apparaissent comme étroitement imbriqués l'un à l'autre et les manifestations n'en sont toujours pas faciles à distinguer. Selon Martin et Collinson (1999), les comportements qui reproduisent les inégalités liées au genre au sein des organisations sont indissociables de ceux qui réinscrivent l'hétérosexualité comme norme de base.

- Diverses études ont illustré l'ampleur du harcèlement sexuel et sexiste envers les femmes dans des emplois non traditionnels, toutes orientations sexuelles confondues. Selon une étude de Schneider (1982), comparé aux hétérosexuelles, les lesbiennes sont plus susceptibles de percevoir les remarques et les avances sexuelles non désirées comme du harcèlement et à condamner ces comportements. Il ressort de cette même étude qu'en général, les lesbiennes qui divulguent leur orientation sexuelle subiraient moins de harcèlement sexuel que celles qui passent pour hétérosexuelles. Elles peuvent toutefois être victimes d'un harcèlement hétérosexiste qui vise à leur imposer des relations hétérosexuelles.

- Les entrevues confirment la fréquence des incidents de harcèlement envers les femmes dans les métiers non traditionnels (blagues sexistes, remarques désobligeantes, affichage pornographique, etc.), sans qu'il soit toujours possible de discerner si elles sont visées comme femmes ou comme lesbiennes ou les deux à la fois. Les conséquences sont l'humiliation, la perte de confiance en soi, l'isolement, le sentiment de vulnérabilité et la dégradation du climat de travail. Les lesbiennes qui s'affirment comme telles dans leur milieu de travail subiraient moins de harcèlement sexuel proprement dit mais il peut arriver que leurs

collègues finissent par « les prendre pour des gars » et dépassent les limites habituellement respectées dans leurs commentaires et blagues sur les femmes.

- Pour ce qui est des lesbiennes en particulier, l'on distingue généralement la discrimination formelle et la discrimination informelle, laquelle résulte des règles non dites et non institutionnalisées, et s'exerce souvent sous des prétextes fallacieux. Plusieurs sources attestent de pratiques discriminatoires envers les travailleuses lesbiennes, sur la base de leur orientation sexuelle, mais il s'avère difficile d'en quantifier l'incidence et les chiffres varient considérablement selon les études. Les évaluations québécoises estiment à environ 10% la proportion de lesbiennes ayant été victimes de discrimination en emploi. Quant à la discrimination informelle, elle est pratiquement impossible à mesurer. Les rares témoignages de lesbiennes dans des métiers non traditionnels illustrent les difficultés vécues dans leur environnement de travail sans qu'il soit possible de tracer un portrait global de leur situation.

- Les lesbiennes jouissent en principe d'une protection légale contre la discrimination et de droits reconnus en ce qui concerne leurs relations conjugales et familiales. Le principal obstacle à l'exercice des droits est celui de leur invisibilité en milieu de travail. D'autres facteurs s'ajoutent comme la difficulté de faire la preuve des pratiques discriminatoires, le manque de renseignements sur leurs droits et le manque d'appui syndical, s'il y a lieu. Les entrevues réalisées pour cette recherche abondent dans le même sens tout en ajoutant le manque de confiance dans la discrétion de l'employeur et des représentants syndicaux.

- Les stratégies collectives sont les plus efficaces pour améliorer la situation. Selon une étude américaine, l'adoption de mesures législatives aux divers paliers de gouvernement donne le ton et incite les entreprises à adopter des mesures anti-discriminatoires. À son tour, l'adoption de telles politiques par l'employeur constituerait le meilleur outil pour améliorer le climat de travail et combattre les formes plus subtiles de harcèlement et de discrimination. La présence d'un syndicat offre également une protection contre la discrimination dans la mesure où celui-ci est sensible à la situation des lesbiennes et des gais.

• Que faire pour améliorer la situation des lesbiennes en milieu non traditionnel ? Les interviewées soulignent l'importance de responsabiliser l'employeur à qui il revient d'adopter des politiques anti-discriminatoires et de créer un climat sécuritaire pour l'ensemble de ses employés. Elles mentionnent également les échanges entre les travailleuses afin de briser l'isolement et de mieux comprendre la situation des unes et des autres, l'information sur les droits reconnus aux lesbiennes, et la sensibilisation des organismes gouvernementaux et paragouvernementaux reliés au monde du travail (Commission des normes du travail, CSST, etc.). Toutes les travailleuses interviewées pensent qu'il faut éviter de catégoriser les femmes occupant des métiers non-trads en lesbiennes d'un côté et hétérosexuelles de l'autre.

ANNEXE 2

LISTE DE RESSOURCES SUR LES DROITS DES LESBIENNES ET DES GAIS AU TRAVAIL

Ressources associatives

ALGI (Association des lesbiennes et des gais sur Internet)

Site Web : <http://algi.qc.ca>

On trouvera sur le site des liens avec plusieurs associations de gais, lesbiennes, bisexuels-les et transsexuels-les du Québec.

Comité des droits des gais et lesbiennes de la CSQ

Siège social de la CSQ, 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Qc), H1L 6P3

Téléphone : (514) 356-8888

Bureau de Québec : 320, rue St-Joseph Est, bureau 100, Québec (Qc), G1K 9E7

Téléphone : (418) 649-8888

Site Web: <http://www.csq.qc.net/fiche77/fiche411.html>

Courriel : cdgl@csq.qc.net

Comité gais et lesbiennes du Conseil central du Montréal Métropolitain

Siège social de la CSN, 1601, avenue De Lorimier, Montréal (Qc), H2K 4M5

Téléphone : (514) 598-2021

Responsable : Jacques Tricot

Site Web : <http://www.ccm-mcsn.qc.ca/comites/gais/index.htm>.

Et <http://www.algi.qc.ca/asso/cglccmm>

Il y a dans chaque conseil central de la CSN un ou une responsable du dossier des droits des gais et des lesbiennes.

Comité pour la défense des gais et lesbiennes de la FTQ

Siège social de la FTQ, 565 Boul. Crémazie Est, Bureau 12100, Montréal (Québec),
H2M 2W3

Téléphone : (514) 383-8038.

Site Web : <http://www.ftq.qc.ca>

Gai Écoute, centre téléphonique d'aide et de renseignements des gais et lesbiennes
du Québec

Téléphone : (514) 866-0103 (Montréal) ; 1-888-505-1010 (régions)

Site Web : <http://www.gai-ecoute.qc.ca>

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail

2231, rue Bélanger, Montréal (Qc), H2G 1C5

Téléphone : (514) 526-0789

Site Web : <http://www.gaihst.qc.ca>

Courriel : info@gaihst.qc.ca

Ressources documentaires

Comité sur les droits des gais et lesbiennes (CSQ) (2003), *La réalité des lesbiennes et des gais membres de la CSQ – Que faire en tant que responsable syndical ?*, 12 pages.

Disponible à l'adresse : <http://www.csq.qc.net/societe/CDGL/realite.pdf>

Comité sur les droits des gais et lesbiennes (CSQ) (2003), *La reconnaissance des conjointes et conjoints de même sexe. Guide d'information à propos de la loi 32 (Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les conjoints de fait de même sexe, adoptée en juin 1999) et de la loi 84 (Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation, adoptée en juin 2002)*, 28 pages.

Disponible à l'adresse : http://www.csq.qc.net/societe/CDGL/loi32_oct03.pdf

Comité sur les droits des gais et lesbiennes (CSQ) (2002), *Guide de référence pour identifier les ressources syndicales*, 33 pages.

Disponible à l'adresse : <http://www.csq.qc.net/societe/CDGL/guidesyn.pdf>

CSN (2004), *Ni plus ni moins : comme tout le monde. Document d'animation sur l'homophobie*, Montréal, Information-CSN, 15 pages.

Disponible à l'adresse : <http://www.csn.qc.ca/campagnes/brochures-homopho.pdf>

Conseil central du Montréal métropolitain CSN, *Y a-t-il des gais et lesbiennes dans mon syndicat ? Les syndicats à la défense des droits des gais et lesbiennes*, 8 pages.

Disponible à l'adresse : <http://www.ccm-csn.qc.ca/comites/gais/gais.pdf>

Égale Canada (2004), *Inclus ou exclus ? Guide des droits des personnes LGBT, des unions de même sexe et des lois du Canada*, 200 pages. Pour commander, contacter Égale Canada au 1-888-204-7777, ou par courriel à egale.canada@egale.ca, ou remplir le formulaire disponible sur le site Web : <http://www.egale.ca>

Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) (2004), *Guide de sensibilisation sur les droits des gais et lesbiennes*, 20 pages.

Disponible à l'adresse :

<http://congres2004.ftq.qc.ca/modules/documents/medias/20-GuideDroits.pdf>

Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (CSN) (2003), *À propos des réalités gaies et lesbiennes. Guide d'intervention*, 46 pages.

Disponible à l'adresse : <http://www.fneeq.qc.ca>

Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) (2004), *Aimer sans discrimination. Guide de référence des conjointes et conjoints de même sexe*, 24 pages.

Disponible à l'adresse : http://www.sqees.ca/uploadedfiles/guide_fr.pdf