

Le contenu de cette fiche synthèse résume les principaux enjeux soulevés par une dizaine de personnes LGBTQ invitées à participer à un atelier réflexif organisé par le Partenariat de recherche SAVIE-LGBTQ en juin 2017 afin de documenter les savoirs expérientiels relatifs aux milieux de travail. Ces personnes ont témoigné de leurs réalités et de celles de leur entourage. Les propos recueillis seront utilisés à des fins d'élaboration de matériel de recherche et d'analyse des résultats, en plus des recensions d'écrits*.

LES PERSONNES LGBTQ AU TRAVAIL

Annie Vaillancourt, co-chercheuse responsable de la mobilisation et du transfert de connaissances
Projet de recherche SAVIE-LGBTQ, sous la direction de Line Chamberland

L'insertion professionnelle est sans aucun doute le premier enjeu à souligner concernant l'inclusion/exclusion sociale des personnes LGBTQ sur le marché du travail. Pour être actif ou active sur le marché du travail, il faut évidemment avoir été engagé.e par quelqu'un.e quelque part, à moins d'être à son compte et encore, il peut y avoir des défis d'insertion dans ce cas aussi. Or, les candidatures de personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans ou queer (LGBTQ) ne sont parfois pas retenues en raison de leur orientation sexuelle/identité de genre réelle ou présumée, même si elles possèdent toutes les qualifications requises.

Selon la Charte des droits et libertés de la personne, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre est interdite au Québec. Il suffit toutefois qu'un employeur soit LGBTQ-phobe ou souhaite éviter des réactions homophobes, lesbophobes, biphobes ou transphobes dans son milieu pour qu'elle se fasse sournoisement, en silence ou en coulisses. À compétences égales, voire moindres, il préférera peut-être engager une personne hétérosexuelle cisgenre (se dit des personnes qui s'identifient au sexe qui leur a été assigné à la naissance - par opposition au terme « trans »). « Dans mon milieu, il y a un discours de tolérance zéro, mais on n'engage juste pas les personnes LGBTQ. Si elles sont embauchées, c'est parce que leur orientation sexuelle ou leur identité de genre n'est pas perçue. Puis, la personne dérange et est réprimandée sans qu'on sache pourquoi. C'est comme ça parfois dans le privé », illustre un.e participant.e.

« Dans mon milieu, il y a un discours de tolérance zéro, mais on n'engage juste pas les personnes LGBTQ. Si elles sont embauchées, c'est parce que leur orientation sexuelle ou leur identité de genre n'est pas perçue. Puis, la personne dérange et est réprimandée sans qu'on sache pourquoi. C'est comme ça parfois dans le privé. »

*Le déroulement de cet atelier réflexif a été inspiré d'un modèle développé par l'équipe Vieillesse, exclusions sociales et solidarité (VIES, FRQSC) qui a fait ressortir sept dimensions d'inclusion/exclusion principales : 1) symbolique, 2) identitaire, 3) sociopolitique, 4) institutionnelle, 5) économique, 6) relationnelle (liens sociaux significatifs) et 7) territoriale. Les participant.e.s à cet atelier ont été invité.e.s à s'exprimer à la lumière de ces sept dimensions.

Être ou ne pas être out au travail

Après l'embauche, la question de faire son *coming out* au travail ou non se pose assez rapidement pour les personnes LGBTQ, aussi vite que fusent les interrogations habituelles des collègues sur leur vie familiale et amoureuse. C'est LA question que de nombreuses personnes se posent en rencontrant leur supérieur.e hiérarchique et leur équipe de travail. Ont-ils et elles l'air ouvert.e.s à la diversité ? La plupart du temps, lorsqu'une personne fait son *coming out* en milieu de travail, elle doit le faire à répétition, avec de nouveaux employé.e.s, d'autres collègues, des collaborateur.trice.s, etc. Le risque d'être stigmatisé, discriminé, intimidé ou simplement mis à l'écart pèse donc lourd dans la balance lorsqu'il faut décider de sortir du placard ou non. C'est un processus continu, le *coming out*, et on ne peut quitter les lieux quand on le veut au travail. Si un.e collègue tient des propos désobligeants à notre endroit, a des comportements agressifs ou dévalorisants ou si on ne sait pas comment réagir à ses « blagues » de mauvais goût, on ne peut l'exclure de notre vie, à moins de changer d'emploi.

La crainte d'être suspecté de pédophilie parce qu'on est LGBT ou Q est aussi une source de stress. Ce préjugé injustifié est tenace. C'est comme une épée de Damoclès au-dessus de la tête des personnes de la diversité sexuelle et de genre qui travaillent avec des mineur.e.s.

Selon les participant.e.s, la LGBTQ-phobie vécue en milieu de travail se ressentirait davantage dans les silences, le rejet et l'isolement qu'à travers des actes physiquement violents, mais elle n'en est pas moins préoccupante pour autant. Dans les milieux de l'éducation, elle proviendrait plus souvent des adultes que des jeunes. « *Il y a deux types de personnes gaies en milieu scolaire : celle qui n'est pas out avec les élèves et celle qui est out et militante. Cette dernière [militante] est à risque d'être accusée de faire la promotion de l'homosexualité par des collègues ou par des directions mal informés, comme s'il était possible de convertir des gens à l'homosexualité...* », commente un.e participant.e. La crainte d'être suspecté de pédophilie parce qu'on est LGBT ou Q est aussi une source de stress. Ce préjugé injustifié est tenace. C'est comme une épée de Damoclès au-dessus de la tête des personnes de la diversité sexuelle et de genre qui travaillent avec des mineur.e.s.

Les femmes lesbiennes et bisexuelles qui sortent du placard sont pour leur part à risque de harcèlement, particulièrement dans certains milieux traditionnellement masculins. Des collègues peuvent se lancer le défi de les « ramener dans le droit chemin », insister lourdement pour réaliser certains fantasmes sexuels à caractères lesbiens avec elles, ou les dévaloriser autrement en raison de leur orientation sexuelle, parce qu'ils ou elles sont, ouvertement ou non, lesbophobes ou biphobes. Certaines personnes en position d'autorité dissimulent de leur côté leur orientation sexuelle ou leur identité de genre parce qu'elles ont peur que cette révélation nuise à leur carrière. Elles se protègent. Malheureusement, « *elles lancent le message que,*

Certaines personnes en position d'autorité dissimulent leur orientation sexuelle ou leur identité de genre parce qu'elles ont peur que cette révélation nuise à leur carrière.

pour dépasser le plafond de verre, on doit rester dans le placard. Cela soulève la question des fondements sur lesquels repose l'autorité des gens dans ces milieux. Dans certaines grandes entreprises ou institutions, c'est difficile d'arriver à des postes d'autorité en étant out. Dans ces milieux, il y a beaucoup de mimétisme. Dans les entreprises où c'est vraiment la compétence qui prime en matière d'avancement, c'est probablement moins difficile d'accéder à de tels postes ». De même, « *la crédibilité*

des personnes LGBTQ occupant des postes importants est parfois mise à mal. Par exemple, des collègues peuvent présumer qu'une promotion a été donnée à une personne en particulier en raison d'une possible attirance homosexuelle ». Des personnes LGBTQ se retrouvent donc dans la même position que certaines femmes hétérosexuelles qui ont à prouver davantage leurs compétences que les hommes pour être reconnues.

Ce qu'on observe donc parfois au final en milieu de travail, ce sont des situations d'auto-exclusion. Par exemple, une personne LGBTQ n'ira pas dîner avec ses collègues parce qu'elle n'a pas envie de se retrouver dans une situation inconfortable. « *Les gens ne réalisent pas à quel point ils sont hétérosexistes. Demandez à une personne hétéro de ne pas mentionner son orientation sexuelle pendant 24h !* », lance un.e participant.e. Paradoxalement, une personne LGBTQ qui parle de sa vie de couple

ouvertement peut se faire reprocher de trop afficher son orientation sexuelle, alors qu'elle ne le fait pas plus qu'une personne hétérosexuelle qui parle de son orientation sexuelle sans s'en rendre compte ni se le faire reprocher. En effet, les personnes hétérosexuelles parlent aisément de leur conjoint.e.s, de leurs enfants, racontent leurs fins de semaine, leurs rencontres, etc. Ce que plusieurs personnes LGBTQ n'osent pas faire pour toutes sortes de raisons (peur des commentaires déplacés, des regards désapprouvateurs, de créer des malaises ou de la gêne, etc.). La présomption d'hétérosexualité peut engendrer de l'exclusion. On ne tient pas compte du parcours de vie des gens dans ce cas, de leurs spécificités. Les différences sont invisibilisées par cet hétérosexisme ambiant. C'est, de l'avis de certain.e.s participant.e.s, très présent dans le milieu de la santé et des services sociaux. Pourtant, il suffit parfois seulement d'expliquer cette réalité aux gens pour qu'ils modifient leurs approches ou leurs comportements. Ce serait donc un travail de sensibilisation primordial à faire pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTQ en milieu de travail.

Dans la même veine, de nombreuses personnes recommandent l'emploi d'un vocabulaire neutre en milieu de travail comme ailleurs (ex. « as-tu quelqu'un dans ta vie ? » Plutôt que : « as-tu un *chum* ou une *blonde* » ?). De petits mots ou gestes concrets d'ouverture comme celui-ci peuvent faire toute la différence dans la vie des employé.e.s LGBTQ. Il suffit de leur ouvrir la porte et de leur donner envie d'entrer et de rester. Bref, tout est dans l'accueil. C'est ce qui permettra aux personnes plus discrètes ou qui craignent les jugements négatifs de se sentir assez à l'aise pour faire leur *coming out* dans leur milieu de travail et de parler librement, comme « tout le monde ».

En ce qui concerne les personnes trans, mentionnons qu'il est essentiel de sensibiliser et d'éduquer les gens à l'importance de ne pas les « mégenrer » (utiliser le mauvais pronom, par exemple le pronom « il » lorsqu'on fait référence à une femme trans) et de les appeler par le prénom qu'elles ont choisi. Autrement, il est fort probable qu'elles s'auto-excluent. Elles se sentiront profondément blessées par ces micro-agressions. Sans compter que c'est un droit fondamental de voir son identité ou expression de genre respectées.

Enfin, l'ouverture à la diversité en milieu de travail peut également être démontrée par du matériel installé à des endroits stratégiques dans les organisations et les bureaux, tels que des affiches, des épinglettes ou des autocollants aux couleurs de l'arc-en-ciel, de même que par l'offre de formations sur les réalités LGBTQ et des invitations à des activités indiquant, par exemple, que « toutes les familles sont les bienvenues ». Elle peut aussi être visible par l'accès à des toilettes mixtes et la possibilité de porter des vêtements non genrés, par exemple, des options qui tiennent compte de la diversité des genres et favorisent l'inclusion des personnes trans et non binaires (se dit d'une personne qui ne se sent pas d'un genre en particulier ou qui conteste le fait que le genre se résume à deux catégories mutuellement exclusives, masculine ou féminine).

Un message positif concernant les minorités est souvent véhiculé dans les discours officiels et campagnes, mais quand vient le temps de poser des gestes concrets, par exemple dans une situation évidente de LGBTQ-phobie, il y a parfois un décalage entre les discours et la réalité.

Ouverture à la diversité : réelle ou seulement sur papier ?

D'après les expériences rapportées par les participant.e.s, l'ouverture à la diversité varie considérablement d'un milieu de travail à un autre. Les facteurs qui influencent ce climat d'ouverture devraient être explorés davantage. Un message positif concernant les minorités (ex. personnes LGBTQ, racisées, en situation de handicap) est souvent véhiculé dans les discours officiels et campagnes de plusieurs organisations, mais quand vient le temps de poser des gestes concrets, par exemple dans une situation évidente de LGBTQ-phobie, il y a parfois un décalage entre les discours et la réalité. Il est important que le personnel puisse avoir accès à des ressources permettant de soutenir les gens de la diversité qui se sentent discriminés en raison de leur orientation sexuelle/identité de genre, qu'il s'agisse de collègues, d'élèves, de parents, de la clientèle ou de partenaires. « Avoir accès à des ressources est encore plus important que de tenir des discours d'ouverture ». Précisons cependant que le mouvement d'ouverture et de soutien aux personnes LGBTQ « doit partir d'en haut pour être réellement efficace (des gestionnaires, des ministères, etc.) »

Le mouvement d'ouverture et de soutien aux personnes LGBTQ doit partir d'en haut pour être réellement efficace (des gestionnaires, des ministères, etc.) et être porté en tout temps par les directions.

et être porté en tout temps par les directions. Rappelons également que les personnes les plus actives dans la lutte contre la LGBTQ-phobie ne sont pas toujours issues de la diversité. Ces alliées sont souvent moins réticentes à mettre de la pression pour faire avancer la cause LGBTQ parce qu'elles n'ont pas peur des répercussions. Leur soutien est précieux. Les syndicats, par exemple, sont des alliés historiques dans l'avancement des droits des personnes des minorités sexuelles et de genre tant sur le plan légal que social et comme soutien explicite à leurs membres LGBTQ+ dans leurs milieux de travail.

Pistes de solutions visant à favoriser l'inclusion en milieux de travail

- Créer un **climat inclusif**, par exemple : ajouter une case « autre » sur les formulaires administratifs lorsqu'on demande leur genre aux employé.e.s - les gens ont encore trop souvent le choix de cocher homme ou femme seulement - ou une case « parent » lorsqu'on leur demande leur statut parental, plutôt que mère ou père uniquement; ainsi que l'employeur reconnaisse le prénom choisi (le prénom par lequel une personne souhaite être appelé au quotidien); afficher du matériel aux couleurs de l'arc-en-ciel pour démontrer l'ouverture du milieu à la diversité; donner accès à des toilettes et des vêtements non genrés; sensibiliser les employé.e.s aux mots et aux gestes qui démontrent une ouverture à la diversité;
- Encourager les syndicats à **affirmer les droits** des personnes salariées LGBTQ en milieu de travail et à **assurer leur défense**, en vertu de la Charte des droits de la personne, du devoir syndical de représentation prévu au Code du travail et de la convention collective. Les syndicats ont également le devoir de rappeler à l'employeur ses obligations d'assurer un environnement de travail sain et libre de harcèlement en vertu de la Loi des normes du travail, et de proscrire toute forme de discrimination en vertu de la Charte des droits de la personne;
- Mise en place de **groupes LGBTQ** en milieux de travail et de **politiques internes** antidiscriminatoires visibles et connues par les employé.e.s;
- **Sensibiliser** les décideur.e.s et les personnes responsables des ressources humaines aux droits des personnes de minorités sexuelles et de genre et aux avantages associés au fait de créer un milieu de travail inclusif et de promouvoir leur ouverture à la diversité publiquement, à l'interne (dans les bureaux et commerces) et à l'externe (ex. près de la porte d'entrée, sur le site web de l'organisation);
- Faire en sorte que les comportements inappropriés en milieux de travail **soient clairement désapprouvés** et que **cette position soit connue** de l'ensemble du personnel;
- **L'éducation**. Offrir des cours d'éducation sexuelle qui ne soient pas axés sur la binarité, (relations hommes/femmes uniquement), qui incluent les notions d'identité et d'expression de genre, parlent d'attraction et nomment les diverses orientations sexuelles existantes. Et ce, dès le primaire, car c'est à ces âges que de nombreux enfants prennent conscience de leur différence. Les professeur.e.s et les gestionnaires devraient aussi être formés, ne serait-ce que dans le cadre d'un cours de trois heures sur les connaissances de base nécessaires à savoir pour créer un climat inclusif et défendre les droits des personnes LGBTQ. Cela devrait même, selon certain.e.s participant.e.s, être obligatoire : ils et elles auront à travailler avec des jeunes ou des employé.e.s LGBTQ.

Finalement, il serait pertinent de faire comprendre aux employeurs tous les avantages qui viennent avec l'ouverture à la diversité et la défense des droits LGBTQ. C'est plus payant pour eux à tous points de vue, notamment sur le plan financier. Si elles ont le choix, les personnes LGBTQ chercheront à encourager les entreprises ouvertes à la diversité. Puis, les organisations peuvent perdre beaucoup d'argent pour des raisons de discrimination/intimidation (ex. roulement de personnel, absences pour des maladies telles que la dépression et l'anxiété, plaintes pour harcèlement ou discrimination). Sans compter que les personnes heureuses au travail sont beaucoup plus performantes...

Remerciements

Le Partenariat de recherche Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ) tient à remercier toutes les personnes qui ont partagé leurs savoirs expérientiels au cours de cet atelier réflexif et les organismes suivants qui lui ont référé des participant.e.s :



Pour plus d'information sur le projet
Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ)
de la Chaire de recherche sur l'homophobie à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) :

savie-lgbtq.uqam.ca

La recherche SAVIE-LGBTQ a été rendue possible grâce au financement du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) et aux contributions des partenaires et organismes associés au projet SAVIE-LGBTQ.